

ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA.

Continuidad de Estudios y Segunda Titulación.

“Transversalización de Género en la Dirección del Trabajo”

ALUMNOS:

- ✓ *Espinoza Sanhueza, Margarita*
- ✓ *Vásquez Salamanca, Jorge Antonio*

PROFESORA GUÍA:

- ✓ *Retamal Soto, Karina Monserrat*

Tesis para optar al Título de Administrador/a Público/a.

Tesis para optar al grado de Licenciado/a en Gobierno y Gestión Pública.

Santiago de Chile – 2016

Cuando el objetivo te parezca difícil, no cambies de objetivo;
busca un nuevo camino para llegar a él.

(Confucio)

*Nuestro especial agradecimiento a nuestra Profesora Guía
Karina Retamal Soto, por su disposición, compromiso y
permanente motivación.*

Margarita y Jorge

*"A **Dios** por la oportunidad, salud y fortaleza. A mi Amado
esposo **Israel** y mi pequeño **Pablo**, por su inmenso e infinito
amor y entender mis ausencias. A mi hermana **Inés**, mis
queridas amigas **Soledad** y **Claudia** por sus apoyos
incondicionales.
Por incentivarme a dar este pasó y por creer en mí.
Sin ustedes no lo habría logrado".*

Margarita Espinoza Sanhueza

*Mis más sinceros agradecimientos a mi familia: mis hijos
Javiera, **Matías** y la pequeña **Renata**; a mi esposa **Daniela**,
por su fuerza y constante apoyo en todos mis proyectos, y
durante todo este proceso, por ser un pilar fundamental en
todo; a mi madre Tania y hermano Claudio; y a mis suegros
María Elena y **René**, quienes todos siempre han estado ahí
cuando se les necesita.*

Muchas gracias.

Jorge Antonio Vásquez Salamanca.

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

7

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES GENERALES Y PROBLEMATIZACIÓN.

1. Antecedentes Generales.	11
2. Problematización.	15
3. Hipótesis.	22
4. Objetivos de Investigación.	23
4.1. Objetivo General.	23
4.2. Objetivos Específicos.	23
5. Descripción Del Diseño Metodológico.	24
5.1. Revisión Bibliográfica.	24
5.2. Recopilación de Antecedentes a Través de una Investigación Documental.	24
5.3. Recolección Cualitativa de Información.	25

CAPITULO II

MARCO TEORICO.

1. Mujer y Trabajo.	27
1.1. La Situación Laboral de la Mujer en Chile.	30
1.2. La Participación de las Mujeres en el Trabajo.	33
1.3. La Brecha Salarial de Género.	37
2. Acción Pública y Equidad de Género en el Ámbito Laboral.	39
2.1. La Importancia de la Dirección del Trabajo en sus Normativas Laborales con las Mujeres.	40
3. Enfoque de Género, Historia y Definiciones.	41
4. Origen e Implementación del Programa de Mejoramiento de Gestión, Sistema de Equidad de Género.	45

CAPITULO III

ORIGEN, DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN SISTEMA DE EQUIDAD DE GÉNERO.

1. La Política Pública que Apunta al Mejoramiento de la Gestión.	56
2. El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y el Programa de Mejoramiento de Gestión – PMG de Género.	59
2.1. Implementación del Enfoque de Género en la Dirección del Trabajo. El trabajo realizado a la fecha.	71

2.2. Resultados de las Medidas de Género y su Relación de los Compromisos con el Trabajo.	75
---	----

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO (Diseño Cualitativo).

1. Revisión Bibliográfica.	77
2. Recopilación de Antecedentes a Través de una Investigación Documental.	77
3. Recolección Cualitativa de Información.	78
4. Diseño Muestral.	80
5. Universo.	80
6. Unidad de Muestreo.	82
7. Tipo de Muestreo.	83
8. Tamaño de la Muestra.	83
9. Técnicas de Análisis de la Información.	84

CAPITULO V.

ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN.

1. Nivel del Contexto: Dimensiones del Concepto Género y sus Repercusiones.	87
a) <i>Enfoque de Género.</i>	88
b) <i>Brecha de Género.</i>	92
c) <i>Transversalización de Género.</i>	96

2. Nivel de las Prácticas: Políticas Públicas de Género y su Incorporación en el Ámbito	
Institucional.	101
a) <i>Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), revisando puntualmente el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género.</i>	102
b) <i>Dirección del Trabajo, centrándose, específicamente, en la Brecha Salarial de Género.</i>	105
c) <i>Existencia o ausencia de Capacitaciones en torno a Temáticas de Género.</i>	108
CONCLUSIONES.	115
BIBLIOGRAFÍA.	123
ANEXOS.	126
✓ Anexo 1 Glosario De Siglas Utilizadas.	
✓ Anexo 2 Entrevistas a Funcionarios IPT Maipo.	
✓ Anexo 3 Entrevistas a Expertos/a en PMG de Género.	
✓ Anexo 4 Certificado Red de Expertas N°72.	
✓ Anexo 5 Programa de Trabajo 2015. Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Dirección del Trabajo.	

INTRODUCCIÓN

Diversas investigaciones han dado cuenta de la urgente necesidad que tuvieron los primeros Gobiernos del conglomerado de la Concertación de reformar y modernizar el aparato del Estado como punto estratégico para afianzar la renaciente democracia (Doña Molina, 2006). De acuerdo con estos estudios, en esa época había numerosas demandas desde los diferentes ambientes sociales y económicos de nuestro país, los cuales no se podrían concretar si no se realizaba un trabajo de transformación, considerando todos los ámbitos, pero partiendo por el principal como es el capital humano existente en la administración pública, los cuales tenían serias demandas de mejoras económicas, en razón del largo periodo donde habían sido relegados y subvalorados durante el régimen militar¹. Durante 1997 se realizaron negociaciones entre el Gobierno, encabezado por el Presidente Eduardo Frei y la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), que tenía entre otros objetivos conceder una asignación de modernización de pago trimestral formada por un componente base, un componente institucional y un componente individual (Ministerio de Hacienda, 1998)².

¹ Los ajustes económicos de la década de los ochenta, propendían a la reducción del tamaño del Estado, así como a las privatizaciones de todas las empresas públicas.

² Otro objetivo que considera la Ley N°19.553, tiene que ver con un punto muy relevante en esta tesis y que dice relación con la *mejora a los Programas de Capacitación* destinados a los Funcionarios y Funcionarias Públicas.

En ese marco y a través de la Ley N°19.553 en el año 1998, se da inicio a la era de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG), planes ligados a los objetivos de gestión definidos por cada Institución. Luego de cuatro años en funcionamiento, a partir del año 2001 los PMG son rediseñados orientándose al *“desarrollo de sistemas de gestión mejorando las prácticas de los Servicios Públicos”* (Dirección de Presupuesto, 2008). En específico se planteó que los PMG se deberían orientar al mejoramiento de cinco áreas claves de la gestión Institucional, divididas en once sistemas, llamadas Programa Marco Básico³. Una de esas cinco áreas claves corresponde al Sistema de Enfoque de Género, el cual tiene por objetivo *“disminuir las inequidades, brechas y/o barreras entre hombres y mujeres, con el fin de avanzar en mejorar los niveles de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos”* (DIPRES).

En consideración del mandato del Plan de Mejoramiento del Estado, donde ciento veinticinco Servicios Públicos deben establecer Planes y Programas en el marco del PMG de Género, nos hemos propuesto centrar la mirada en el proceso de implementación de los compromisos de género establecidos por la Dirección del Trabajo, porque a nuestro parecer, es en el ámbito laboral donde más se pueden apreciar las brechas de género que afectan a las mujeres, tal como la brecha salarial, empleos vulnerables de baja remuneración o subvalorados. Es bajo ese escenario

³ Las cinco áreas claves corresponden a: *Recursos Humanos; Calidad de Atención a Usuarios; Planificación/ Control /Gestión Territorial; Administración Financiera; Enfoque de Género*. Este punto se encuentra en más detalle en el Cuadro N° 04. *Sistemas del Programa de Mejoramiento de la Gestión*. Página 54.

que consideramos, que la Dirección del Trabajo, como organismo técnico, cumple un rol muy relevante y clave para incidir en la eliminación de dichas barreras.

Los compromisos de género deben ser pensados y establecidos para ser aplicados a toda la Institución en sus diferentes reparticiones comunales y provinciales, centrándose esta investigación en la Inspección Provincial Maipo. En este marco y entendiendo el rol crucial que deben tener los Funcionarios en la implementación de iniciativas como el PMG de género, nos hemos propuesto como objetivo general *"indagar cómo la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo integra a sus Funcionarios y Funcionarias en la implementación de sus programas y estrategias de transversalización de género"*.⁴

Para dar cuenta del trabajo realizado en esta tesis, el presente documento se estructura en seis apartados, comenzando con esta Introducción. En el Capítulo I, se dan a conocer los antecedentes generales y la problematización; considerando hipótesis, objetivos. El Capítulo II está referido al Marco Teórico, considerando aspectos como Mujer y Trabajo; la Dirección del Trabajo; enfoque de género, historia y definiciones; origen e implementación del Programa de Mejoramiento de Gestión; Sistema de Equidad de Género. En el Capítulo III se aborda el origen, diseño e

⁴ El periodo de estudio considera el año 2015, hasta el 30 de mayo de 2016, fecha en la que aún existía el Servicio Nacional de la Mujer. A partir del 01 de junio de 2016, entra en vigencia la Ley N°20.820 de 2015, la cual crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Desde esa fecha el Servicio Nacional de la Mujer pasa a denominarse Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

implementación del PMG de Género, considerando la política pública que apunta al mejoramiento de la gestión; el Servicio Nacional de la Mujer y el PMG de Género. El Capítulo IV corresponde al Marco Metodológico, donde señalamos que datos indagaremos, así como la descripción del método a utilizar para el logro de los objetivos planteados. El Capítulo V pertenece al análisis de investigación, correspondiendo a un análisis de tipo cualitativo. Finalizando con las conclusiones obtenidas, después de todo el proceso investigativo.

ANTECEDENTES GENERALES Y PROBLEMATIZACIÓN

1. Antecedentes Generales.

La desigualdad es una de las problemáticas más importantes en toda sociedad, y Chile no es la excepción. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Chile como miembro de la OCDE, es el país con mayor desigualdad de ingreso, donde los ingresos del 10% más rico son 26 veces más altos que los del 10% más pobre. Esta desigualdad hace que los grandes y apremiantes problemas que nuestro país enfrenta, tengan directa relación con el salario, la pobreza infantil, los empleos informales y la desigualdad de género (OCDE, 2015).

Las mujeres, indistintamente del país donde se encuentren, son uno de los grupos sociales en que mayor incidencia tienen flagelos como los de la pobreza, desigualdades e inequidades; tal como indicara en octubre de 2013, en relación al informe de la OCDE, Rodrigo Jordán Presidente en ese entonces, de la Fundación para la Superación de la Pobreza:

"...Si nos volcamos a mirar el mercado laboral, el informe sostiene que las mujeres se insertan en empleos informales y con salarios bajos [...] al final del ciclo, las pensiones de ellas son inferiores a la de los hombres..."

(Fundación Superación de la Pobreza, 2013).

En el marco de lo antes mencionado, el Estado de Chile ha materializado una serie de esfuerzos importantes para enfrentar las diferentes formas de discriminación que afectan a las mujeres. La creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), es un primer paso para avanzar en esta materia; otra medida, la cual será central para nuestro estudio y estratégica a la vez, para la reducción de los índices de inequidad desde el propio Estado, tiene que ver con la incorporación a partir del año 2000, del concepto de *"Enfoque de Género en las Políticas Públicas"*. Para llevar adelante el trabajo con las diferentes reparticiones públicas el SERNAM asume la tarea estratégica de velar como organismo técnico por la *transversalización del enfoque de género*, que se instala en el Estado como el *"Sistema de Enfoque de Género"*.

La estrategia de transversalización del enfoque de género, según el Consejo Económico y Social de la ONU, se refiere a:

"...es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño,

implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe..."

(OIT, 2013).

Es por esto y utilizando dicho mecanismo, que las diferentes reparticiones públicas, entre ellas la Dirección del Trabajo, deben incorporar en sus compromisos y productos estratégicos institucionales acciones que tengan incidencia en aquellas situaciones que son discriminatorias o que simplemente ignoran a las mujeres y las diferencias que existen en relación con los hombres. Al incorporar en los compromisos la perspectiva de género, este enfoque insta a las reparticiones del Estado a ser sensibles a las diferencias entre ambos géneros. (Servicio Nacional de la Mujer, 2005).

Desde SERNAM, a través del Departamento de Coordinación Intersectorial (en la actualidad, Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial), las Profesionales asesoran y guían el trabajo de transversalización de género en las reparticiones del Estado; gestión que facilita el detectar cuáles son los contextos que afectan e inciden en las desigualdades e inequidades de género que afectan a las mujeres y que tienen relación con la Institución asesorada.

Desde el año 2000, SERNAM ha venido asesorando en herramientas de detección de cuál es el mejor mecanismo para que los Servicios Públicos mejoren sus Planes y Programas; y que estos sean mecanismos reales de eliminación de las brechas de género. Año a año, a través de un Comité conformado por SERNAM, DIPRES y un ente externo⁵, contratado para evaluar los Planes, Programas y los verificadores que exhiben los Servicios Públicos como comprobantes de que efectivamente han cumplido sus compromisos. Después de la revisión de la entidad externa, son evaluados por SERNAM y finalmente por DIPRES y dependiendo de esta revisión el servicio analizado puede ser castigado; o en su defecto, premiado por la tarea realizada durante todo el año. Dependiendo del grado de cumplimiento, recibirá los porcentajes de incentivos en dinero comprometido, el cual se verá reflejado en las liquidaciones de sueldo de los/las Funcionarias Públicas de la Institución evaluada, de manera trimestral.

Es por este motivo que, al reconocer en SERNAM, al organismo técnico encargado de velar por la implementación de la política pública y la Dirección del Trabajo, como uno de los Servicios Públicos claves para la ejecución de la citada política, en el ámbito laboral y donde identificamos las mayores brechas de género, es que se decide estudiar a la mencionada institución y específicamente,

⁵ El ente externo contratado, se selecciona a través de una licitación pública que realiza la DIPRES. La persona natural o jurídica adjudicada debe cumplir el perfil establecido.

focalizando el estudio en la Inspección Provincial Maipo y su real aplicación de la transversalización de género.

2. Problematización.

El trabajo es un rol o tarea básica y central en la vida para todo ser humano, ya sea por la cantidad de tiempo que se dedica a ello, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y por su interrelación con otras áreas de la vida. Así entendido, como una necesidad básica de hombres y mujeres, se transforma en un derecho y es así también, como lo plantea la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁶: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”* (Naciones Unidas).

El trabajo, como derecho humano, necesario y casi imprescindible para el desarrollo de vida y social de las personas debe ir de la mano de marco regulatorio que vele por que este no sea vulnerado, ya sea para el hombre o mujer en el ejercicio del trabajo mismo. En nuestro país el ente encargado de impulsar y velar por el cumplimiento de estas regulaciones es el Ministerio del Trabajo, el cual indica como Misión Institucional:

⁶ Artículo 23. Número 1.

“...El Estado debe contribuir impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo, así como cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores” (Ministerio del Trabajo), lo cual se cumple por medio de la Dirección del Trabajo.

Cuando nos detenemos a mirar las tasas de participación femenina que informa el SERNAM, podemos evidenciar la enorme diferencia que se produce entre hombres y mujeres, alcanzando en ellos una tasa del 72,2%, mientras que las mujeres representan un 48,2%. En esta medición se considera a ocupados y desocupados, es decir, a quienes se encuentran trabajando remuneradamente, están cesantes o buscan empleos (Servicio Nacional de la Mujer, 2014, pág. 4). Esto nos permite constatar que, a pesar de los avances, el mercado laboral sigue siendo un espacio vulnerable y sensible para las mujeres, lo cual representa un desafío pendiente para el Ministerio del Trabajo.

La declaración de la misión del Ministerio del Trabajo cobra mayor relevancia cuando organizaciones internacionales como la OIT, entrega informes y recomendaciones que son necesarias de tener en cuenta, como las que señala

en el documento "*Trabajo Decente e Igualdad de Género*"⁷, donde les indica a las Inspecciones del Trabajo que deben:

- ✓ *Asegurar que los Funcionarios dependientes de tales Instituciones cuenten con las capacitaciones necesarias en forma específica en temas tales como:*
 - ◆ *Discriminación, acoso sexual y protección a la maternidad, a fin de lograr un proceso de fiscalización más efectivo, como parte de uno de los productos estratégicos de la Institución.*
- ✓ *Elaborar o desarrollar programas de formación en derechos laborales, dirigidos a empleadores y trabajadores, con énfasis en las temáticas de mayor interés para las mujeres.*

Tal como señala la Dirección del Trabajo: "...en Chile, las mujeres se han incorporado al mundo del trabajo en forma paulatina y relativamente tardía, siendo una de las más bajas de América Latina; concentrándose en empleos de menor calificación y remuneración, sin nunca dejar de lado los roles que tradicionalmente han tenido asignados, como es el cuidado de la casa y de los hijos, por lo tanto, junto con el trabajo siguen siendo las principales responsables de la mantención del hogar..." (Dirección del Trabajo). Esto ha derivado en que muchas se desempeñen en jornadas parciales, al momento de ingresar al mundo laboral, o en su defecto desempeñarse en labores que pueden realizar en sus

⁷ Capítulo 4. Recomendaciones y propuestas para generar políticas que promuevan la equidad de género en el empleo.

viviendas, las que generalmente no están sujetas a ningún tipo de regulación, además de generar menores ingresos.

Según un estudio de la CEPAL *"la disparidad en la participación en la fuerza de trabajo entre las mujeres del quintil más pobre y más rico alcanzaba a 27.2 puntos y se elevó a 31.6 en 1996. Es decir, a pesar que aumentó la participación en el mercado de trabajo de las mujeres de todos los quintiles de ingreso, el ritmo de incorporación de las mujeres pertenecientes al quintil más rico fue mayor. Ello estaría demostrando que los obstáculos de género para acceder a ingresos del trabajo se agudizan con la pobreza"* (Dirección del Trabajo).

Es en respuesta a estas vicisitudes y problemáticas sociales, que en el Estado chileno se incorpora a partir del año 2002 al Programa de Mejoramiento de la Gestión, el Sistema de Equidad de Género (PMG), como medida y herramienta de trabajo, teniendo por objetivo *"disminuir las inequidades, brechas y/o barreras entre hombres y mujeres con el fin de avanzar en mejorar los niveles de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos"* (DIPRES).

Es necesario señalar que, desde la puesta en marcha de los Programas de Mejoramiento de la Gestión, sólo ha existido una evaluación general de éstos por parte de un ente externo al Gobierno, la cual fue realizada por el Banco Mundial

en diciembre de 2008. Dicho informe analiza en profundidad cada una de las cinco áreas estratégicas comunes, considerando los once sistemas de gestión que componen los PMG⁸. En este estudio los expertos, hacen recomendaciones para mejorar y fortalecer el sistema Enfoque de Género, reconociéndolo como una innovación sin precedentes a nivel mundial, lo cual lo hace único, recomienda su continuidad, pero establece la necesidad de fortalecerlo para que tenga reales avances y madurez del sistema. (Banco Mundial, Diciembre 2008, pág. 93)⁹.

Posterior a este estudio del Banco Mundial, no existen otros que abarquen cada uno de los sistemas. Antes del estudio del Banco Mundial, se realizó un estudio de caso encargado por DIPRES; dicho estudio se realizó en la Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos (DIBAM) en julio de 2004, donde se analizó la experiencia en la formulación y desarrollo del sistema, se puso énfasis en la identificación de factores claves de la Institución, los procesos internos y los liderazgos ejercidos para el desarrollo del sistema.

No hemos encontrado publicaciones – encargados por el Gobierno o realizados por personas naturales – que se hayan fijado, específicamente, en el Sistema de Equidad de Género, considerando la *incidencia que tienen los compromisos de género en la toma de decisiones*, para nuestro campo de investigación, en la

⁸ El estudio corresponde a la evaluación del sistema original, vigente hasta que entra en vigencia el Decreto Exento N°239 /2014, que Aprueba programa Marco de los PMG para el año 2015.

⁹ “Recomendación N°3 Definiciones sobre la continuidad de los sistemas de gestión incluidos en el PMG”.

Dirección del Trabajo, Servicio que tiene la importante Misión de promover relaciones laborales justas, disminuyendo las desigualdades y contribuir a la justicia social¹⁰ y que, tal como señaláramos líneas atrás, la OIT le encarga, especialmente, “*Asegurar que los Funcionarios dependientes de las Inspecciones del Trabajo, cuenten con las capacitaciones en temas de mayor interés para las mujeres...*” (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013)¹¹.

Diversos estudios del desarrollo organizacional y de las personas al interior de una organización, indican que el recurso humano y en el caso del Estado, las y los Funcionarios Públicos, son ejes fundamentales en la consecución de objetivos. En virtud de ello es que, y a la luz de la política pública estudiada, resulta fundamental un involucramiento a fondo de los Funcionarios en la implementación de Programas destinados a mejorar las condiciones de equidad de género. De la tercera sesión del Comité de Expertos en Administración Pública de Naciones Unidas, podemos citar los siguientes textos, que a nuestro parecer reflejan la importancia de las trabajadoras y trabajadores públicos en nuestra tesis:

“...La premisa central de este informe es que las personas son la savia de toda organización y los agentes de la reforma y la renovación de la Administración Pública. Los conocimientos, la aptitud, los valores y las

¹⁰ Visión Institucional de la Dirección del Trabajo, disponible en su sitio web.

¹¹ Trabajo Decente e Igualdad de Género. Capítulo 4,

actitudes de los funcionarios son cruciales para la eficacia del Estado. Para mejorar en medida sustancial el rendimiento de las organizaciones, es necesario desarrollar esos cuatro atributos simultáneamente...” (Naciones Unidas, 2004, pág. 6).

La conducción política desempeña una función particularmente importante en la articulación de la visión de la reforma dando un sentido de dirección e inculcando en el Personal un sentimiento de responsabilidad colectiva por la consecución de objetivos y estrategias convenidos. (Naciones Unidas, 2004, pág. 6).

Por otra parte, revisado informes de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2014, disponibles en la página web de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, sólo identifica los compromisos por indicador, señalando los porcentajes de cumplimiento para efectos de incentivos, pero no se visualizan análisis cualitativos de los compromisos comprometidos, para el indicador de género y ningún otro.

Es a partir de esta posición desde donde estudiamos la aplicación de la política pública *"Enfoque de Género"*, implementada por medio de los PMG en la Dirección del Trabajo, como Institución relevante a la hora de generar oportunidades de igualdad al llegar a su público objetivo, las mujeres, con ello

educar a los diferentes actores encargados de aplicar las medidas, en este caso, los Funcionarios Públicos, especialmente, los de trato directo, en cada uno de sus ámbitos, con los Usuarios y Usuarías del Servicio, específicamente, las Inspecciones del Trabajo, concretamente la Inspección Provincial del Maipo. Para ello, entendemos que el rol fundamental lo determinan los propios Funcionarios encargados de implementar las políticas públicas laborales incorporando, el Enfoque de Género y, por ello, nos planteamos como *interrogante* central de esta investigación, la siguiente:

¿De qué manera la Inspección del Trabajo del Maipo ha relevado la temática de género implicando en sus Planes y Programas a los Funcionarios y Funcionarias de la Institución?

Para realizar esta investigación se determina como foco de exploración la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo.

3. Hipótesis

Atendiendo a los antecedentes ya revisados, siendo, principalmente, lo relativo a brechas salariales en género y desigualdades sociales, orientadas como grupo objetivo en las mujeres; y la política pública impulsada por el Estado chileno, es que nos planteamos la siguiente hipótesis:

“La inspección Provincial del Trabajo del Maipo (IPT Maipo), no ha logrado transversalizar la perspectiva de género en sus procesos de gestión y productos estratégicos, como tampoco en sus Funcionarios y Funcionarias”.

4. Objetivos de Investigación

4.1. Objetivo General

- Indagar cómo la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, integra a los Funcionarios y Funcionarias de las distintas áreas, en sus Programas y Estrategias de transversalización de género.

4.2. Objetivos Específicos.

- Conocer qué medidas han sido adoptadas por la institución Dirección del Trabajo para la aplicación de transversalización de género.
- Identificar qué medida ha tomado la IPT Maipo, como Provincial, respecto a transversalización de género. Entre sus Funcionarios/as.
- Conocer la percepción de los Funcionarios/as de la IPT Maipo respecto de la transversalización de género.

5. Descripción Del Diseño Metodológico.

Esta tesis es de carácter descriptiva no experimental, para la recolección de datos se utilizará entrevistas semi-estructuradas.

Para complementar la información que permitirá desarrollar de manera adecuada la investigación, se considera:

5.1 Revisión Bibliográfica Relativa a:

- ✓ Teoría de género.
- ✓ Guías y/o manuales de información para incorporar perspectiva de género en documentos de trabajo.
- ✓ Publicaciones relativas a transversalización de género de organizaciones internacionales.
- ✓ Metodología de la investigación de las ciencias sociales.

5.2 Recopilación de Antecedentes a Través de una Investigación Documental, en los distintos Centros de Documentación de:

- ✓ SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer).
- ✓ MITRAB (Ministerio del Trabajo).
- ✓ D.T. (Dirección del Trabajo).
- ✓ Información disponible en Internet.

5.3 Recolección Cualitativa de Información.

La recolección de información cualitativa se realizará a través de:

- a. Entrevista a una Profesional que participa y/o está vinculada con el proceso de transversalización de género:
 - ✓ Sectorialista del Trabajo, del Dpto. de Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial de SERNAM.
- b. Entrevista a un Profesional que participa y/o está vinculado con el proceso de determinar los productos estratégicos en materias de género en la Dirección del Trabajo.
 - ✓ Profesional del Departamento de Planificación y Control de Gestión.
- c. Entrevistas a un Profesional de la Dirección de Presupuesto, del Ministerio de Hacienda (DIPRES).
 - ✓ Contraparte de la Secretaria Técnica para SERNAM.
- d. Entrevista a Funcionarios y Funcionarias de la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial del Maipo; para conocer sus apreciaciones respecto del tema de género, las diferencias que ellos – a través de su trabajo – pueden detectar entre mujeres y hombres y sus problemáticas. Indagar si tienen conocimiento o noción sobre el PMG de Género.

Las entrevistas se realizaron entre el mes de abril y mayo del presente año; las que fueron transcritas¹², para proceder posteriormente a su análisis.

El análisis de toda la información obtenida, será dividida por Unidades y Oficinas de la repartición; nivel educacional y cargo de quienes fueron entrevistados.

El análisis de la información recolectada se organizará en tres dimensiones, según lo recomendado en el documento "*Análisis de contenido temático*" de Félix Vásquez (Vásquez Sixto, 1996): 1) *Enfoque de Género*, 2) *Brecha de Género* y 3) *Transversalización de Género*, las que se dividen en dos niveles; de contexto y de prácticas asumidas por el servicio estudiado, las que serán desarrolladas de manera amplia en el Capítulo IV relativo al Marco Metodológico y al análisis de investigación.

Al final de esta investigación y al concluir con nuestra tesis, queremos evidenciar si la Dirección del Trabajo, **Inspección Provincial del Maipo**, ha logrado integrar a sus Funcionarios/as de las distintas áreas, en sus Programas y Estrategias de transversalización de género que incidan, en la eliminación de las diferentes formas de discriminación que afectan a las mujeres en el trabajo.

¹²Todas las entrevistas se encuentran disponibles en los Anexos N°2 y N°3, respectivamente.

MARCO TEÓRICO

1. Mujer y Trabajo

Desde los albores de la humanidad, la mujer ha cumplido un rol dentro del grupo social donde se encuentre; pero la constante que se da -independiente de la época - es que la mujer queda relegada y postergada a labores principalmente domésticas donde se le quita todo reconocimiento, siendo el hombre quien ocupa los cargos de poder o autoridad, utilizando los cargos importantes, negando en algún grado la posibilidad de desarrollo y autonomía de las mujeres.

La inserción de la mujer al mercado laboral ha sido un proceso no exento de trabas y dificultades. La división de la sociedad moderna en espacios públicos y privados, la existente división sexual del trabajo y la imagen cultural que atribuye diferencias radicales de género entre mujeres y hombres, constituyen las bases ideológicas que sostienen las diferencias estructurales del sistema de desigualdades de género. (Arriagada, 2013).

En la actualidad, para la producción del mercado y los hogares, el trabajo es realizado por hombres y mujeres, donde la estructuración de los papeles está demarcada por los diseños de estereotipos culturales, donde las funciones de unos y otras son diferentes. Esas diferencias favorecen a los hombres, pero perjudican a las mujeres; la participación que tienen ellas en los trabajos remunerados, son en promedio menor, aún cuando se trate del mismo tipo de trabajo; por otra parte, las mujeres tienen una mayor participación en trabajos no remunerados para el hogar, teniendo por consiguiente menos tiempo disponible para ellas, lo que les resta participación en el ámbito social, político o incluso para su propio recreo. La invisibilidad del trabajo doméstico y de cuidados en los diferentes informes y estudios, impiden comprender en profundidad las diferencias instaladas de las desigualdades de género.

Según lo que señala el SERNAM en un estudio realizado el año 2014, ninguno de los enfoques teóricos y categorías analíticas existentes sobre el trabajo (teorías neoclásicas y marxistas) permitían captar y analizar la diversidad y complejidad de las experiencias de trabajo de las mujeres en el trabajo doméstico o de cuidados, así como en la articulación entre éste y el trabajo realizado para el mercado. (Servicio Nacional de la Mujer, 2014).

Está claro que las mujeres demandan nuevas oportunidades, las que están dadas por la necesaria autonomía económica, lo que, según la CEPAL, *"se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considerando el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía"* (Observatorio de Género de CEPAL).

Es habitual y no es motivo de sorpresa que las mujeres combinen el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y/o el de cuidado. Según señalan en la encuesta sobre el uso de tiempo encargada por el Servicio Nacional de la Mujer a la Corporación DOMOS y a la Universidad Bolivariana el año 2009, las mediciones que se han hecho (en el mundo y Chile), indican que el promedio total de horas que trabajan las mujeres es superior a los hombres, teniendo ellas menos horas de trabajo remunerado y más horas para el trabajo no remunerado. Según dicha encuesta, el tiempo destinado al trabajo no remunerado en las mujeres alcanza el 71,5%; en tanto en los hombres, el tiempo que utilizan es del 28,5% (Servicio Nacional de la Mujer - DOMOS - Universidad Bolivariana, 2009).

Lo anterior permite visualizar la diferencia que se produce entre mujeres y hombres en relación al trabajo. El estereotipo cultural ordena que los

hombres deben trabajar de manera remunerada, en cambio las mujeres deben cumplir su rol maternal, hacerse cargo del cuidado de algún familiar si fuere necesario y después optar por el trabajo remunerado. Los cambios que se han producido en las últimas décadas, han permitido que haya una mayor tasa de participación femenina en el ámbito laboral remunerado¹³. Por otra parte, las exigencias del modelo económico de consumo imperante, hace indispensable trabajar de forma asalariada, ya que, con un sólo ingreso en el hogar, no alcanza para vivir de manera digna y sin caer en la línea de la pobreza.

1.1. La Situación Laboral de la Mujer en Chile.

En Chile, el trabajo remunerado se mide a través de la Encuesta Nacional del Empleo, aplicada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). En esta encuesta se mide entre otros indicadores la población ocupada, desocupada e inactiva.

Para ser calificada como activa, debe haber realizado al menos una hora, algún tipo de trabajo durante la semana de referencia¹⁴, habiendo recibido algún tipo de pago (Instituto Nacional de

¹³ Estos cambios tienen que ver principalmente con el aumento del nivel educacional de las mujeres, la disminución de la tasa de fecundidad, entre otros.

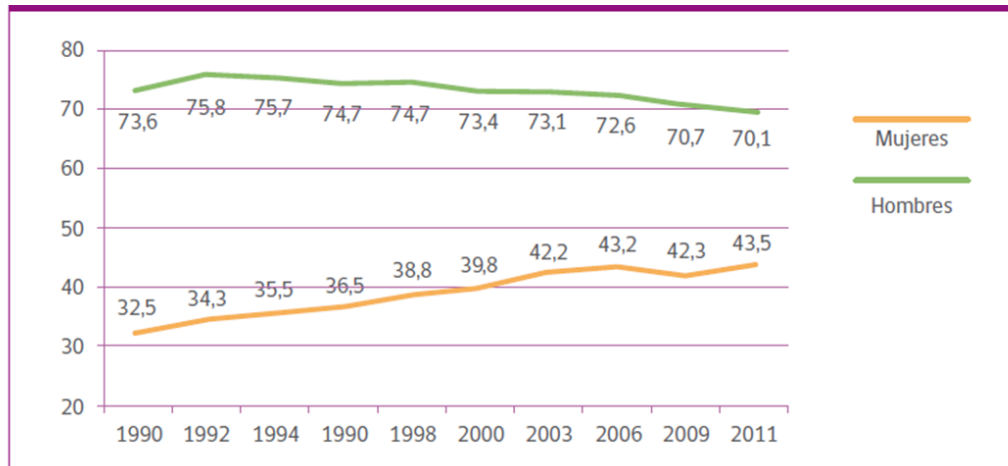
¹⁴ Se considerará activa, aunque se encuentre de vacaciones, con permiso o con licencia médica.

Estadísticas, 2010). En esta situación lo más probable es que las mujeres sean, además activas en el trabajo doméstico, así como también las que se declaran inactivas, lo más probable es que se dediquen a los labores del hogar, siendo este trabajo no remunerado.

Según la información entregada por el SERNAM, en Chile, la participación económica de las mujeres en el mercado del trabajo remunerado se encuentra por debajo del promedio latinoamericano. De la tasa de participación laboral femenina, en la región hubo un incremento de más de tres puntos porcentuales en la última década siendo de 49,2% en 1990, al año 2011 aumentó a un 52,6%. En Chile, a pesar de que también aumentaron los índices de participación, presenta valores más bajos en el mismo periodo, de 32,5% pasó a un 43,5%. Manteniéndose nueve puntos porcentuales bajo la media regional (Servicio Nacional de la Mujer, 2014). Gráfico N°01.

Gráfico N°01.

Chile 1990 – 2011: Evolución de la tasa de participación laboral, por sexo.



Fuente: Serie de Estudios-Servicio Nacional de la Mujer: Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio Orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género. Página 13.

Las mujeres activas en Chile se distribuyen en diversas ramas de la actividad económica, concentrándose, principalmente, en el área de los servicios, con remuneraciones bajas y en puestos de trabajo de menor calidad. Esto sugiere que las inequidades de género se siguen reproduciendo, porque los hombres aparecen incorporados en áreas más activas de las actividades económicas a diferencia de las mujeres.

Según consigna el diario El Mercurio, en un reportaje aparecido el pasado 30 de mayo, el 95% de los cargos de Directores en Chile está en manos de hombres, el 5% restante lo ocupan mujeres; señalando que para que puedan ocupar dicho cargos en las mesas directivas, es requisito necesario haber sido ejecutivo de primera línea. Son muy pocas mujeres las que pueden acceder a dicho cargo, porque son

escasas las que logran cumplir con el perfil requerido (El Mercurio, 2016). También es posible visualizar que del 100% de las empresas analizadas, sólo el 28% incorporan a lo menos a una mujer en el Directorio, en el 72% restante solo lo componen hombres¹⁵.

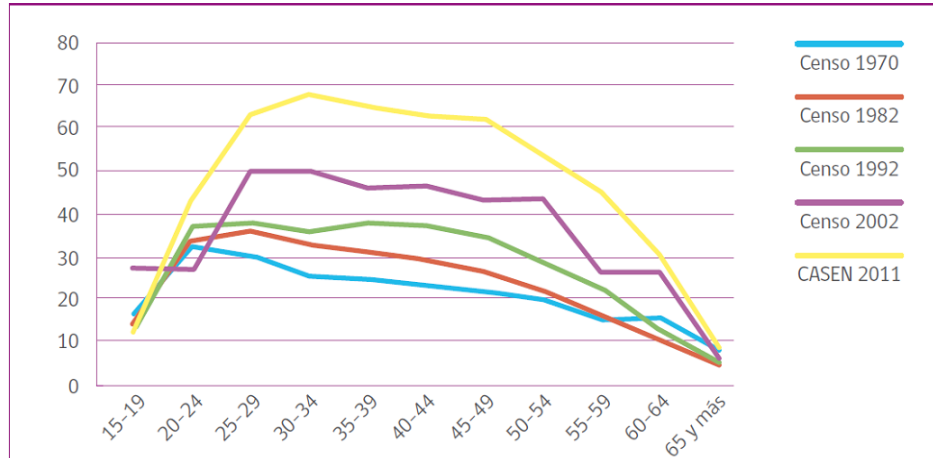
1.2. La Participación de las Mujeres en el Trabajo.

Diferentes estudios muestran que la tasa de participación femenina va en aumento; ya que con el ingreso de nuevas generaciones, las que tienen mayor participación en diferentes ámbitos, va reemplazando a las generaciones más antiguas, las cuales tenían menores tasas de participación. El SERNAM señala que las edades de participación varían entre los 25 y 50 años, tal como se puede visualizar en el Gráfico N°02. Según la información que entrega la repartición pública de las mujeres; las nuevas generaciones tienen mayor disposición para trabajar de manera remunerada. Esto se da, principalmente, porque hay mejor preparación educacional y por consiguiente las expectativas por ingresar al mercado laboral son mayores, así como también la exigencia de producir sus propios ingresos, para no tener dependencia económica de terceros.

¹⁵ Las empresas que fueron analizadas (por El Mercurio) corresponden a 83 que componen el Detalle de Índice Bursátil (IGPA), de la Bolsa de Comercio de Santiago.

Gráfico N°02

Chile 1970 – 2011: Tasas de participación femenina según tramos de edad.



Fuente: Serie de Estudios-Servicio Nacional de la Mujer: Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio Orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género. Página 15.

Si bien, la mayor tasa de participación se presenta entre los 25 y 50 años, también se puede visualizar en el Gráfico que a partir del año 2002 aumentan las edades de participación femenina, lo que nos podría llevar a pensar que a partir de ese año en adelante, comenzó la constatación de las bajas pensiones que las/los cotizantes del sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), percibirían al momento de jubilarse; lo cual lleva a un aumento en las edades de participación laboral y retrasando el retiro laboral por jubilación.

En el siguiente Cuadro se muestra el cálculo realizado a la participación en el trabajo no remunerado, midiendo la proporción de mujeres que no tienen un empleo asalariado, donde la muestra tomada para el estudio, se declaró dedicada a "*quehaceres del hogar*" y "*tener problemas para trabajar*", esta última considera a quienes realizan

tabajos de cuidados sin tener sustitución. También señala que las mujeres que pertenecen a los hogares con menores ingresos, participan menos en el trabajo remunerado y más en el trabajo no remunerado; sin embargo, la suma de ambas participaciones, aumenta a medida que surge el ingreso medio del hogar.

Cuadro N°01						
Chile 2011: Indicadores de mujeres mayores de 15 años en la fuerza de trabajo por quintiles.						
Tasas	Quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar					Total
	1	2	3	4	5	
Tasa de participación en el trabajo remunerado*	27,6	37,2	44,8	51,4	59,9	43,3
Tasa de participación en quehaceres del hogar y "cuidados**	34,3	28,7	23,9	19,0	14,6	24,6
SUMA ambas tasas	61,9	65,9	68,7	70,4	74,5	67,9
Tasa de ocupación *	20,2	32,7	40,7	48,9	58,0	39,1
Tasa de desocupación**	26,8	12,1	9,1	4,8	3,1	9,7

Definiciones utilizadas

Tasa de participación en el trabajo remunerado: porcentaje de las mujeres en edad de trabajar (15 años y más) que están ocupadas o desocupadas, es decir, incorporadas a la fuerza de trabajo.

Tasa de participación en quehaceres del hogar y "cuidados": porcentaje de las mujeres en edad de trabajar (15 años y más) que están dedicadas a quehaceres del hogar y no trabajan remuneradamente.

Tasa de ocupación: porcentaje de las mujeres en edad de trabajar (15 años y más) que están ocupadas.

Tasa de desocupación: porcentaje de las mujeres en la fuerza de trabajo (ocupadas más desocupadas) que están desocupadas.

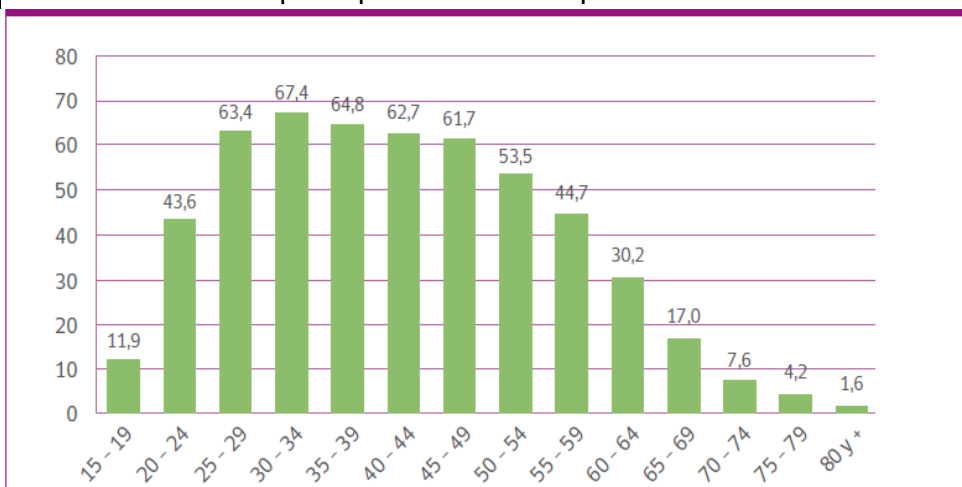
Fuente: Serie de Estudios-Servicio Nacional de la Mujer: Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio Orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género. Página 17.

La mejora de los ingresos económicos para mujeres y hombres, tiene directa relación con el nivel educacional al que han podido acceder. Según datos de la CASEN 2011, las mujeres con educación básica completa tienen una tasa de participación de 36,9%, que asciende a

52,7% para las que completaron su educación media humanista y a 76,8% para las que han completado estudios de técnico superior o profesionales. Asimismo, las tasas de participación varían según la edad.

Gráfico N°03

Chile 2011: Tasas de participación femenina por tramos de edad.



Fuente: Serie de Estudios-Servicio Nacional de la Mujer: Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio Orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género. Página 18.

Los indicadores que miden la participación femenina, muestran un significativo crecimiento de la tasa de participación de éstas, en el mercado laboral; pero ese crecimiento no ha sido seguido de una mejora en la calidad de los trabajos a los que acceden las mujeres, ni ha permitido eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, como tampoco la redistribución de las tareas domésticas y familiares. Aún siguen permaneciendo fuera del mercado laboral un significativo porcentaje de mujeres que se postergan por el trabajo doméstico o por el cuidado de otros/as.

1.3. La Brecha Salarial de Género.

Según lo que señala, el primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de la vida, de Comunidad Mujer recientemente aparecido, la baja de los salarios se podría explicar, por un lado, porque el grueso de la masa laboral adulta es poco calificada (el 71% tiene educación media). Por otra parte, considera que la falta de fiscalización permite los abusos, el bajo nivel de sindicalización y negociación colectiva, entre otros factores permite explicar la existencia de la brecha salarial de género (Comunidad Mujer, abril de 2016).

El mismo documento señala que si bien en los últimos 25 años, los salarios reales se han duplicado, éstos siguen siendo muy bajos. La diferencia por sexo es relevante, siendo el promedio del ingreso de los hombres equivalente a \$543.996 (con una mediana de \$351.727); en el caso de las mujeres, el monto es de \$382.253 (con una mediana de \$269.949), como se puede ver, la brecha es en desmedro de las mujeres (Comunidad Mujer, abril de 2016)¹⁶.

¹⁶ Resumen Ejecutivo – Informe GET, Página 25.

Cabe señalar que, a partir del año 2009, se encuentra vigente la Ley N°20.348¹⁷, que *“Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones”*; a la vista de los antecedentes que entrega el citado estudio de la Comunidad Mujer, los avances para la disminución y eliminación de la brecha salarial de género son casi inexistente y la Ley ha tenido prácticamente cero impactos en la consecución de su objetivo.

Tabla N°01. Normas Legales que Rigen a Trabajadoras/es Dependientes en Chile	
Estatuto Administrativo, Ley N°18.834	Rige para los/las trabajadoras del sector público. En este cuerpo legal se estipula la condición de contratación, fijando la condición funcionaria de planta, contrata y honorarios. Se establecen las causales de despido, la carrera funcionaria, la jornada laboral de 44 horas semanales, las prohibiciones de cualquier forma de discriminación que altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.
Código del Trabajo, Decreto con Fuerza Ley N°01	Rige para los/las trabajadoras del sector privado. Establece la jornada laboral de 45 horas semanales; establece la protección de los derechos de los trabajadores; sobre las organizaciones sindicales, negociación colectiva y jurisdicción laboral.
Ley N°20.786	Rige para los trabajadores y trabajadoras de casa particular (servicio doméstico). Modifica la jornada laboral y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, prohíbe la exigencia de uniformes en lugares públicos.
Decreto Ley N°3.500, de 1980	Rige tanto para el sector público como para el privado. Este Decreto Ley creó el sistema de pensiones de Vejez, de Invalidez y Sobrevivencia derivado de la capitalización individual, estableciendo que la capitalización se efectuará en organismos denominados Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Los trabajadores y trabajadoras pueden afiliarse al sistema público de salud (FONASA) o privado (ISAPRES), para sus atenciones de salud.
Derecho a sindicalización.	El derecho a sindicalización de los trabajadores y trabajadoras, está consagrado en la Constitución Política del Estado y en artículo 212 del Código del Trabajo, donde se recoge el espíritu de los convenios internacionales de la OIT. En el sector privado las organizaciones sindicales se encuentran agrupadas mayoritariamente, en la Central Única de Trabajadores (CUT). El sector público se encuentra agrupado mayoritariamente en la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), la cual existe desde 1943.

Creación propia, con datos tomados de Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>

¹⁷ “...Artículo 62 bis. - El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad...”.

2. Acción Pública y Equidad de Género en el Ámbito Laboral.

La Dirección del Trabajo, es un Servicio Público dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, descentralizado y dependiente de la Presidencia de la República, a través del citado Ministerio.

Fue creado como Servicio el año 1924, durante el Gobierno de don Arturo Alessandri Palma, dentro de sus roles se encuentra; fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, en ámbitos como: prevenir y resolver los conflictos del trabajo, higiene y seguridad en el trabajo y el cumplimiento de las leyes previsionales.

Esta entidad está dirigida por un Director General, que es de exclusiva confianza del Presidente de la República, y que aplica como el Jefe Superior del Servicio, secundándolo un Subdirector, a nivel regional también, se desconcentra en 16 Direcciones Regionales (dos en la Región Metropolitana; Oriente y Poniente), quienes a su vez, están encargadas de dirigir las Inspecciones del Trabajo y los Centros de Conciliación, cada uno de ellos en el cumplimiento de sus funciones, tiene a su haber la competencia sobre una determinada jurisdicción, ya sea comunal o provincial.

2.1. La Importancia de la Dirección del Trabajo en sus Normativas Laborales con las Mujeres.

Si bien, es cierto que en las funciones de la Dirección del Trabajo (DT) está el velar por el cumplimiento de la legislación laboral; en ninguna parte se hace una mención o separación de dicha labor a hombre o mujeres, es un trabajo destinado en forma homogénea, pero, también, hay que destacar, que, desde la entrada en vigencia de la política pública, *Enfoque de Género*, la Dirección del Trabajo, ha tenido un especial énfasis en la mujer y su relación con el trabajo o las condiciones en su relación con éste.

Como antecedente podemos destacar; que, en los últimos 20 años, ha existido una importante incorporación de la mujer al trabajo remunerado, siendo la tasa de participación de las mujeres del 48.7%, en el trimestre octubre-diciembre de 2014; en tanto, que, en 1990, alcanzaba al 31.7%, todo ello, según datos del INE.

Las mujeres ocupadas alcanzan a 3.284.280, en tanto que los hombres ocupados son 4.729.440. A su vez, la tasa de desocupación femenina promedio 2014 alcanzó el 6,9% y no registró variación respecto de 2013, mientras que las tasas de participación (48,4%) y ocupación (45,1%) alcanzaron sus máximos históricos, con incrementos del 0,7

pp. y 0,6 pp. respectivamente. Con todo, la participación femenina sigue siendo bastante más baja respecto a la de los hombres, la cual alcanza un 71%.

La Dirección del Trabajo, ha trabajado según el Mandato Presidencial, en implementar la citada política pública, desde sus inicios; buscando establecer los mecanismos necesarios para una mayor y mejor incorporación de la mujer al mercado laboral.

3. Enfoque de Género, Historia y Definiciones.

Las consideraciones sobre la necesidad de distinguir las características propiamente biológicas de los sexos, se viene desarrollando desde el siglo XVII. En las últimas décadas, el debate se ha centrado sobre qué es lo determinante en el comportamiento humano, los aspectos biológicos o los socioculturales. (Ochoa Jaime & Valdez Pineda, 2014).

En tanto para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la noción de género se refiere a:

“los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y

comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos..." (Organización Mundial de la Salud).

Según el SERNAM¹⁸ se entiende género como:

"el conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignados a hombres y a mujeres según el momento histórico y cultural, específico que determinan las relaciones entre ambos" (Servicio Nacional de la Mujer).

Desde los inicios del SERNAM, se establecen estrategias de trabajo para abordar las brechas de género que separan a mujeres y hombres; entendiendo que una democracia plena, dentro de la tradición más comúnmente aceptada en occidente, es aquella que permite igualdad de oportunidades a mujeres y hombres.

Para comprender qué se entiende por brecha de género, distinguiremos entre dos enfoques, desde el enfoque de la Organización de las Naciones

¹⁸ Cabe destacar que siempre hablaremos de SERNAM, ya que se realiza el mencionado estudio a las acciones ejercidas por la Institución bajo ese nombre, a pesar de que en la actualidad y desde el 01 de junio del 2016, se creó el Ministerio de La Mujer y de La Equidad de Género.

Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), en primera instancia, y la definición que tiene y la que utiliza el SERNAM de manera común:

- *Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.*

Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres. (FAO).

En tanto, el SERNAM, toma el concepto del Instituto Andaluz de la Mujer; quienes lo definen como:

- *Las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina - Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer).*

Así, entonces y clarificado el concepto de "brecha de género", podemos señalar que el trabajo que se comenzó a realizar desde los inicios del

SERNAM, en la década del noventa, se vio reforzada y validada con la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Esta conferencia, da un significativo impulso a la forma en que se deben trabajar las intervenciones y gestiones del Estado, en cuanto a los mecanismos de acción para incorporar en la formulación de políticas activas, la incorporación de una perspectiva de género en "*todas las Políticas y Programas*". Así se desprende del Artículo 202¹⁹:

"...Al abordar la cuestión de los mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer, los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo..."

Con este marco referencial se comienza a trabajar con la mirada puesta en que es necesario realizar un trabajo de coordinación y articulación con los diferentes sectores de la Administración Pública, tanto en el nivel central como en el regional, para la incorporación de criterios de equidad de género en sus Políticas, Planes y Programas, todo ello con el objetivo de corregir las desigualdades que afectan a las mujeres.

¹⁹ Resolución N° 1, aprobada por la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Declaración y Plataforma de acción de Beijing.

En ese marco de coordinación y articulación de la Administración Pública surgen los Programas de Mejoramiento de la Gestión como instrumentos de apoyo a la gestión de los Servicios Públicos, basado en el desarrollo de áreas estratégicas comunes de la gestión pública, para un cierto estándar determinado (Servicio Civil). Entre los cinco Programas propuestos, se establece el PMG DE GÉNERO, destinado a disminuir las inequidades brechas o barreras entre hombres y mujeres con el fin de avanzar, en mejorar los niveles de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos.

4. Origen e Implementación del Programa de Mejoramiento de Gestión, Sistema de Equidad de Género.

La idea de modernización de la gestión pública ha estado presente en el debate acerca del funcionamiento del Estado prácticamente desde el retorno a la democracia. De ello dan cuenta los distintos Programas de Gobierno de este periodo²⁰, siendo la única excepción el Programa de Gobierno de Patricio Aylwin, periodo que tenía como prioridad abordar los problemas relativos a *derechos humanos, consolidar la democracia y abordar los temas de pobreza y economía*. Aylwin había recibido una Administración Pública sometida al modelo neoliberal, el cual se caracteriza por tener un Estado reducido y con

²⁰ La revisión de los distintos programas nos permite constatar que tanto los Programas de Gobierno de Frei, Lagos Bachelet como el de Piñera incluyeron apartados dedicados a este tema, aunque con distintas orientaciones y priorización.

funciones mínimas, todo ello basado en el modelo de la Nueva Gestión Pública, forma de administración adoptado por la mayoría de los países, actualmente integrantes de la OCDE y donde Gran Bretaña fue su mayor seguidor.

El Gobierno de Patricio Aylwin heredó una Administración donde, producto del gobierno autoritario, los Funcionarios/as carecían de costumbres y prácticas que permitieran la coordinación horizontal, tampoco existía interacción de participación con la comunidad. Había serias deficiencias en el ámbito de recursos humanos, ausencia de mecanismos de planificación y control de gestión, problemas de funcionamiento interno de los Ministerios, entre otra serie de problemas que ya habían sido detectados e informados por la Misión 1990 del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, julio de 1990). En dicho informe se hacen planteamientos básicos, que debían orientar al recién asumido Gobierno democrático, entre las recomendaciones destacamos: la necesidad de fortalecer la coordinación de las políticas públicas, desarrollar los recursos humanos en la Administración Pública, impulsar el proceso de modernización de la gestión pública, entre otras indicaciones, que permitirían poner en marcha iniciativas del Programa de Gobierno (Ramírez Alujas, Agosto 2001).

Sin embargo, a pesar que el Programa de Gobierno no lo consideraba, un grupo de Directivos y por iniciativa propia, inspirados por el modelo de la nueva gestión pública, se trazan un Plan Piloto de Modernización el que comienza a operar en 1992²¹ (Tello Navarro, 2011).

Tal como señalan diferentes documentos relativos al proceso de mejoramiento de la gestión; *“el impulso que dieron los iniciadores irradió la voluntad modernizadora, primero a otros Servicios y a las Autoridades superiores del Gobierno...”* (Olavarría Gambi, Navarrete Yáñez, & Figueroa Huencho, 2011, pág. 122). Esta irradiación se ve reflejada en el discurso del Presidente Patricio Aylwin, ante el Congreso Pleno, el 21 de mayo de 1993, en éste dijo:

*“...Es indudable que el aparato administrativo de nuestro Estado requiere una modernización, para ponerlo más a tono con las necesidades y urgencias del mundo contemporáneo y hacerlo más ágil, capaz, responsable y eficiente...”*²².

A partir del reconocimiento, por parte de la primera autoridad del país, de la necesidad imperiosa por agilizar los procedimientos y establecer un camino hacia la modernización, donde no solo se sumaría a otros Servicios Públicos, sino que el mandato le llegaba de lleno al resto de las Autoridades políticas,

²¹ El plan piloto lo desarrollaron FONASA, SII, INP, JUNAEB, Registro Civil, todos bajo la supervisión personal del entonces Ministro SEGPRES Edgardo Boeninger.

²² Discurso presidencial. 4º.- Transparencia de la función gubernativa. Pág. 21

que convencidas o no, se debían sumar a los esfuerzos por impulsar las reformas tan necesarias.

Fue durante el Gobierno de Eduardo Frei (1994 - 2000), que el proceso de modernización de gestión del Estado, toma mayor fuerza, ya que desde antes de ser nominado candidato señalaba que *"...Modernizar el Estado será uno de los grandes temas del próximo gobierno..."* (La Época, sección económica, julio 07 de 1993. Pág. 20). El tema cobra real importancia y lo instala como parte de los compromisos fundamentales para su Gobierno, tal como señala el octavo compromiso el de Modernizar la Gestión del Estado, con el lema *"El Estado como Agente de Progreso"*²³ (Concertación de Partidos por la Democracia, 1993, pág. 133), el cual tenía plasmada las iniciativas que se llevarían a efecto, las que fueron:

1. *Una Gestión Pública al Servicio de los Ciudadanos.*
2. *Un Estilo de Gestión Orientado por los Resultados y el Servicio a los Ciudadanos.*
3. *Mayor Eficiencia en la Gestión del Estado.*
4. *Tecnologías y Principios Modernos de Gestión y Organización.*
5. *Sanción a la Ineficiencia y Premio al Buen Desempeño.*
6. *El Liderazgo Organizacional: Aspecto Crucial del Nuevo Estilo de Gestión.*

²³ Las iniciativas propuestas se argumentaban en la necesidad de modernizar el aparato público: [...] *El Estado cumple hoy nuevas funciones. Adecuar la gestión pública a ese nuevo rol no equivale a dismantelar el Estado, sino a transitar gradual y sostenidamente, a partir de las bases consolidadas durante el Gobierno del Presidente Aylwin, hacia un estilo de gestión estatal y gubernamental efectivamente moderno...*".

- 7. El Plan de Acción y el Compromiso de Desempeño de cada Repartición como Instrumentos de Modernización de la Gestión.*
- 8. Evaluación y Control por los Ciudadanos.*
- 9. La Dignificación y Capacitación de los Funcionarios.*
- 10. Carrera Funcionaria y Remuneraciones.*
- 11. Respaldo Institucional del Esfuerzo Modernizador.*

Tras mirar los compromisos, resulta indiscutible que la tarea asumida por el Gobierno de Frei, para modernizar la gestión del Estado, no era simple ni sencilla; se trataba de abordar de manera frontal las graves deficiencias de administración que de seguir en las condiciones que estaba, no permitirían avanzar ni alcanzar el desarrollo social y económico que el país se había trazado en su plan de Gobierno. Muchos autores coinciden (Tello Navarro – Weissbluth, entre otros), que el perfil de Ingeniero del Presidente, le permitía tener una mirada más técnica sobre la imperiosa necesidad de abordar el tema, lo cual se concreta con la creación del Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública (Tello Navarro, 2011, pág. 3). Éste Comité tenía como misión “impulsar y coordinar los esfuerzos modernizadores de los Ministerios y Servicios del Estado y diseñar y proponer políticas generales sobre la materia” (Ministerio Secretaria General de la Presidencia, Febrero 2006, pág. 17).

Dentro del proceso de modernización del Estado se consideraron una serie de iniciativas y herramientas para llevar a delante el Programa, dentro de las iniciativas se contemplaron podemos destacar las que siguen:

- ✓ Reforma Procesal Penal. Fue una de las reformas más caras, de mayor cobertura, más complejas y más exitosas iniciadas²⁴.
- ✓ Se realiza la reforma constitucional que creó el Ministerio Público y la Ley Orgánica Constitucional que estableció su organización y funciones²⁵.
- ✓ Reforma Educacional. Esencialmente referida a la extensión de jornada.
- ✓ Concesión de puertos y autopistas.
- ✓ Privatización del agua.
- ✓ Portal Chile Compras²⁶.
- ✓ Programa de simplificación de trámites²⁷.
- ✓ Consejo de Auditoría Interior de Gobierno.
- ✓ Inicio de política de modernización de la gestión pública, con enfoque gerencialista.

En ese marco surge una de las iniciativas que mayor relevancia tienen para el desarrollo de esta investigación como son los PMG. A partir del año 1994, se comienza a hablar del proceso de Modernización de la Gestión del Estado, el

²⁴ Con la importancia que tiene ésta Reforma; llama la atención que no se encuentra considerada dentro del Programa de Gobierno.

²⁵ Este proceso culminó con la designación del Fiscal Nacional y de los Fiscales Regionales de las 4ª y 9ª regiones.

²⁶ Este portal se inicia durante el Gobierno de Frei, pero se concluye en el Gobierno de Lagos.

²⁷ Op.cit.

proceso en cuestión se puede visualizar de mejor manera en la siguiente tabla.

(Uña, 2008, pág. 4)²⁸

Tabla N°03. El origen del PMG.	
1990	✓ El primer Gobierno de la Concertación en Chile crea la Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES), para coordinar el proceso de modernización del Estado. ✓ El Ministerio de Hacienda inició en varios Servicios Públicos la aplicación de la planificación estratégica y el uso de indicadores de desempeño.
1994	✓ Se crea el Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública, para impulsar y coordinar los esfuerzos modernizadores de los ministerios y servicios del Estado. ✓ Se sientan las bases de un Sistema Integral de Gestión Pública que incorpora en la administración pública los instrumentos de planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y cumplimiento de metas y objetivos institucionales, además de la rendición de cuentas. ✓ Las líneas de acción quedaron establecidas en el Plan Estratégico de Modernización 1997-2000.
1997	✓ La ANEF (Asociación Nacional de Funcionarios Públicos) y el Gobierno alcanzaron un acuerdo para la modernización de la gestión pública vinculado con la protección y el mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios
1998	✓ El acuerdo introdujo mecanismos de bonificación por desempeño institucional. Se sancionó la Ley 19.553, que instituyó formalmente el PMG
2000	✓ Se pone en marcha el "Proyecto de Reforma y Modernización del Estado" que continua con las iniciativas que estaban en desarrollo. ✓ La ANEF (Asociación Nacional de Funcionarios Públicos) y el Gobierno alcanzaron un acuerdo para la modernización de la gestión pública vinculado con la protección y el mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios. ✓ Se reformula el PMG, pasando de un esquema de formulación de metas e indicadores por parte de las entidades relativas a sus procesos, productos y resultados al actual esquema de mejora de los sistemas de gestión transversales.
Fuente: (Uña, 2008, pág. 4)	

Formalmente se inicia y comienza a desarrollar el Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) en los Servicios Públicos, el año 1998 con la implementación de la Ley N°19.553²⁹. El cumplimiento de estos compromisos de gestión, son asociados a incentivos de carácter monetario para los Funcionarios y

²⁸ Gerardo Uña, es economista. Consultor del Banco Mundial en Administración Financiera.

²⁹ Del Ministerio de Hacienda: Concede Asignación de Modernización y Otros Beneficios que indica, publicada el 04.02.1998.

Funcionarias, lo que llevará un incremento de remuneraciones, el cual se desglosa de la siguiente manera: (Dirección de Presupuesto y Banco Interamericano de Desarrollo, 2005, pág. 25).

- ✓ 3% si la institución alcanza un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos.
- ✓ 1,5% si el cumplimiento es igual o superior a 75% e inferior al 90%³⁰.

A través del denominado Programa Marco, que vincula y une todas las áreas comunes de gestión, en todos los Organismos del sector público; los Servicios Públicos, deben elaborar sus respectivos PMG. Este Programa Marco comprende cinco áreas, las que a su vez están compuestas entre uno a tres sistemas, en total suman un total de once sistemas. Las áreas de gestión corresponden a: Recursos Humanos, Atención de Usuarios, Planificación y Control de Gestión, Auditoría Interna, Desconcentración, Administración Financiera Contable y *Enfoque de Género*; estas áreas de gestión, surgen desde las definiciones de política en el ámbito de la modernización, constituyendo los objetivos de gestión comprometidos por cada Servicio Público, los que se desarrollaban en etapas. En la tabla N°04 (Uña, 2008, pág. 9), se visualiza el Programa tal como se estableció originalmente; este ha tenido modificaciones las cuales se aprecian al mirar la tabla N°05, respectivamente.

³⁰ A partir de 2012 el incentivo monetario corresponde a 7,6% de las remuneraciones si la institución alcanzó un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos, y de un 3,8% si dicho cumplimiento fuere igual o superior a 75% e inferior a 90%

Cuadro N°04. Sistemas del Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Área	Sistema	Nro. de Etapas
Recursos Humanos	Capacitación	4 (+4)
	Evaluación de Desempeño	4 (+4)
	Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo	4 (+4)
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención al Cliente, Usuario o Beneficiario	6 (+4)
	Gobierno Electrónico	6
Planificación / Control / Gestión Territorial	Planificación y Control de Gestión	6 (+4)
	Auditoría Interna	4 (+4)
	Gestión Territorial	4
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público	6 (+4)
	Financiero Contable	5
Enfoque de Género	Enfoque de Género	4

Fuente: Uña, Gerardo (2008)

Cuadro N°05. Sistemas del Programa de Mejoramiento de la Gestión al 2015³¹.

Programa marco consta de 3 áreas prioritarias y 5 sistemas de gestión con sus respectivos objetivos. Los servicios que comprometen el Programa Marco 2015, deberán reformular compromisos en uno o más sistemas de gestión, dependiendo del grado de desarrollo alcanzado a la fecha de la formulación.

Área Prioritaria	Sistema de Gestión	Objetivo
Planificación y control de gestión	1. Monitoreo del desempeño Institucional, o	Monitoreo del desempeño. Disponer de información de desempeño para apoyar la toma de decisiones y rendiciones de cuentas de su gestión Institucional.
	2. Planificación y Control de Gestión	Planificación y Control de Gestión¹. Diseñar e implementar procesos de planificación y sistemas de información para la gestión que permitan a la institución disponer de información para apoyar la toma de decisiones y rendición de cuenta de su gestión institucional.
Calidad de Atención a Usuarios	3. Seguridad de la información	Lograr niveles adecuados de integridad, confidencialidad y disponibilidad para toda la información institucional relevante, con el objeto de asegurar continuidad operacional de los procesos y servicios, a través de un sistema de gestión de seguridad de la información.
Gestión de Calidad	4. Sistema de Gestión de la Calidad (ISO)	Mejorar el desempeño de la institución, aumentando los niveles de satisfacción de sus usuarios, a través de la instalación de un sistema de gestión de la calidad certificado bajo la Norma ISO 9001:2008 que considere los procesos de provisiones de bienes y servicios.
	5. Gestión de Excelencia	Mejorar el desempeño de la institución, a través de la implementación del modelo de gestión de excelencia, que permita gestionar a la organización con el objeto de aportar valor y aumentar la satisfacción de los usuarios y lograr mejorar sus resultados alcanzados estándares de calidad más exigente en forma sistemática.

¹ Para las instituciones nuevas creadas por Ley que inicien su funcionamiento en 2015, y que deben formular sus compromisos en el marco del PMG, así como aquellas instituciones que comprometieron el sistema de planificación y control de gestión en periodos anteriores, y en el 2014 no han comprometido la etapa final.

Creación Propia con datos tomados del Decreto Exento N°239 de 2014.

³¹ A partir del año 2015, según lo mandado por el Decreto Exento N° 239 / 2014, del Ministerio de Hacienda; el Sistema de Enfoque de Género se encuentra inserto en al Área Prioritaria de Planificación y Control de Gestión; correspondiendo, específicamente, al Sistema de Gestión Planificación y Control de Gestión, donde la Red de Expertas sigue radicada en SERNAM, teniendo por objetivo: “Contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando medidas orientadas a mejorar los niveles de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos.” El Decreto Exento 239, se encuentra en el Anexo N°2.

Los principales actores involucrados en el proceso en que se desarrolla y llevan adelante los objetivos de gestión, son:

- a. El propio organismo público que define sus compromisos y designa a su Coordinador de PMG.
- b. Un Comité de Ministros³² encargado de vigilar la coherencia, calidad técnica y nivel de exigencia de los objetivos de gestión acordados.
- c. El Ministerio de Hacienda coordina el desarrollo técnico y operativo.
- d. Una red de expertos de los Organismos públicos apoya el diseño y formulación de los PMG y certifica el cumplimiento de requisitos técnicos de los objetivos de gestión (Dirección de Presupuesto y Banco Interamericano de Desarrollo, 2005, pág. 25). En el caso del sistema de Enfoque de Género, la red de expertos y expertas está conformada por Profesionales del Servicio Nacional de la Mujer.

Las propuestas de PMG de parte de cada uno de los Servicios Públicos, la realizan de manera conjunta con la presentación del proyecto de presupuesto del sector, al Ministerio de Hacienda; finalizando en el mes de octubre, posterior al envío del Proyecto de Ley de Presupuesto al Congreso Nacional. Toda la información relativa al cumplimiento de los Programas de Mejoramiento de Gestión es utilizada como insumo en la etapa de evaluación interna de la gestión presupuestaria, todo esto en el marco de la formulación

³² Este Comité de Ministros está conformado por los Ministerios del Interior, Secretaría General de Presidencia; y Hacienda.

presupuestaria. La transversalidad de los PMG, permite dar prioridad a los Programas del Gobierno, a su vez, se produce un feedback de la gestión, lo que permite establecer nuevos sistemas y etapas.

Según lo que informa la DIPRES, a partir del año 2004, los resultados del cumplimiento de los PMG, han permitido aplicar medidas que disminuyen las restricciones en materia de ejecución presupuestaria. Desde el año 2005, el PMG permite introducir la práctica de certificación externa, según Norma ISO, al desarrollo de los sistemas de gestión, que permita seguir promoviendo la excelencia en el Servicio Público, pero que también haga reconocibles los logros por parte de la sociedad (Israel López, 2006).

ORIGEN, DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN SISTEMA DE EQUIDAD DE GÉNERO.

1. La Política Pública que Apunta al Mejoramiento de la Gestión.

Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG), son instrumentos de apoyo a la gestión de los Servicios Públicos, se centran en el desarrollo de sistemas de gestión para cinco áreas estratégicas comunes³³, en los Servicios Públicos. Tienen su origen en la Ley N° 19.553 de 1998, y asocian el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los Funcionarios/as del sector público.

La institucionalidad del PMG define un Comité Tri-ministerial, integrado por los Ministros de Interior, Hacienda y Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES), teniendo como funciones principales aprobar y evaluar los compromisos de los Servicios Públicos y donde la Dirección de Presupuestos cumple función de Secretaría Técnica.

³³ Esas 5 áreas son: Recursos Humanos; Calidad de Atención a Usuarios; Planificación/Control de Gestión; Administración Financiera; Enfoque de Género.

Desde el año 2000, los PMG se han estructurado sobre la base de un conjunto de cinco áreas comunes para todas las Instituciones del sector público, que incluían once sistemas de gestión en las áreas de recursos humanos, atención de usuarios, planificación/control de gestión; gestión territorial, administración financiera contable y Enfoque de Género.

A partir del año 2005 se incorporaron siete sistemas del PMG, al proceso de certificación bajo la Norma ISO 9001:2000, los cuales son: Capacitación; Higiene-Seguridad y Mejoramientos de Ambientes de Trabajo; Evaluación de Desempeño; Sistema de Atención Ciudadana; Planificación y Control de Gestión; Auditoría Interna; y Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público.

Una evaluación realizada por el Banco Mundial (2008) concluyó que el PMG ha realizado una importante contribución a la mejora de la gestión pública en Chile, a través de la incorporación de estándares generales de calidad en el diseño de los sistemas de gestión claves y en la implementación y gestión de esos sistemas estandarizados (Banco Mundial, Diciembre 2008).

La evaluación del Banco Mundial nos lleva a mirar el ciclo básico de una política pública, considerando las etapas que debe tener, para que ésta cumpla con el

objetivo planteado en su diseño, según lo que establecía el pionero en las ciencias políticas Harold D. Lasswell.

Según la teoría propuesta, una política pública debe partir con su planificación, luego la implementación de todas las acciones que la derivan, permitirán pasar a la evaluación de los resultados obtenidos; para que luego de esa evaluación de resultados, se dé inicio nuevamente al ciclo como punto de partida considerando incorporar las modificaciones que permitan mejorar las deficiencias detectadas. (Universidad de Barcelona, 2009).



La mirada al ciclo de las políticas públicas, nos permite no perder de vista el rol que juega el SERNAM en la incorporación de la perspectiva de género a través del PMG de Género, como política pública, este modelo es aplicable en cualquier Servicio Público.

2. El Servicio Nacional de la Mujer y el Programa de Mejoramiento de Gestión – PMG de Género.

A nivel global se puede visualizar la necesidad de enfrentar las inequidades y desigualdades que provocan las relaciones de género en las diferentes sociedades, este aspecto es llevado a foros internacionales con el objetivo de erradicar todas las formas de discriminación basadas en género. Es así como en 1989, nuestro país suscribe y ratifica la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW (Naciones Unidas, 1979)³⁴.

Sin duda que la incorporación del Sistema Enfoque de Género al Programa de Mejoramiento de Gestión del Estado, resulta estratégico en la búsqueda de caminos para dar cumplimiento a la Convención de CEDAW; y de paso, involucrar al resto del aparato del Estado y no sólo quede como una tarea relegada al SERNAM, en la labor de incidir en los productos, que proporcionan

³⁴ Este es un instrumento jurídico vinculante que posee rango constitucional y que compromete al Estado de Chile a dar cumplimiento a su mandato.

los Servicios Públicos, incorporando en esos servicios finales, un enfoque de género.

Desde 1990, se han desarrollado una serie de acciones impulsadas desde el Estado, que buscan enfrentar las inequidades de género. En dicho marco el *// Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000 – 2010 (II PIO)*, plantea la necesidad de transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Dicho Plan se incorpora al Programa de Gobierno lo que permite comprometer a otros sectores del Estado, en el cumplimiento del "*Plan de Igualdad*" y se adecua a la realidad de regiones y comunas, lo que permite que tenga una bajada al nivel regional y local.

En la búsqueda por incorporar y comprometer al resto de los Ministerios y Servicios Públicos con el Programa de Género, SERNAM y SEGPRES crean la Comisión Interministerial de Seguimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades, Comisión integrada por el sector *Trabajo*, Educación, Salud, Justicia, Vivienda y Agricultura. Al mismo tiempo, se crean a nivel regional las Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades (CRIOS).

La temática que abordaba el *// Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000 – 2010*, tenían relación con:

1. Desarrollar y aplicar los cambios constitucionales, legales y en la práctica jurídica para resguardar la igualdad de derecho entre mujeres y hombres.
2. Facilitar la igualdad de oportunidades a todos los tipos de familias y contribuir a que ellas se constituyen en una instancia de generación de igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres.
3. Favorecer la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos educativos y de producción y transmisión del conocimiento.
4. Promover una imagen social plural y no discriminación de las mujeres en la cultura y la comunicación.
5. *Facilitar el acceso y mejorar la posición de la mujer en el mercado del trabajo.*
6. Mejorar la situación de salud de las mujeres.
7. Incentivar la participación social y política de las mujeres y su acceso a las instancias de toma de decisiones.
8. Fortalecer la institucionalidad pública para la implementación, seguimiento y evaluación de políticas de igualdad de oportunidades.

A través de la Comisión Interministerial de Seguimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades, se logran realizar coordinaciones con otros sectores, logrando avanzar en la instalación de la perspectiva de género en el diseño de políticas

generales y de incluir los distintos lineamientos del PIO, en los lineamientos y políticas del sector (Servicio Nacional de la Mujer, 2000, pág. 2).

La característica de la coordinación estuvo dada en torno a los objetivos del PIO, donde los beneficios eran de carácter universal y no necesariamente referido a grupos específicos. El acento se puso en generar las condiciones institucionales para lograr que la política se generalizara y adquiriera institucionalización, además se buscaba comprometer a nuevos actores sociales en la realización de las políticas³⁵.

El Sistema Enfoque de Género, en los Programas de Mejoramiento de Gestión, surge en el contexto del Decreto Presidencial que crea el Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades, en el año 2002, a partir de ese año se inicia el proceso de incorporación del Enfoque de Género en la gestión pública. [Andrea Reyes, actual Jefa del Departamento de Coordinación Intersectorial, señala que los diferentes servicios públicos debían establecer compromisos ministeriales para avanzar en el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades, así se negocia con la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, la incorporación del enfoque de género en la planificación. De esta forma, el Sistema de Género surge como un Compromiso Ministerial de Hacienda en el año 2001, coincidiendo con la reformulación del PMG,

³⁵ Op.cit pág. 3.

implementado en el marco de la modernización del Estado y la definición de "Áreas Estratégicas de Gestión"^{36]}

A partir del año 2005 se incorporaron procesos de certificación bajo la Norma ISO 9001:2000 (DIPRES, 2007), siete sistemas del PMG, los cuales son: Capacitación; Higiene-Seguridad y Mejoramientos de Ambientes de Trabajo; Evaluación de Desempeño; Sistema de Atención Ciudadana; Planificación y Control de Gestión; Auditoría Interna; y Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público.

Como ya se mencionó, una evaluación del Banco Mundial (2008) concluyó que el PMG ha realizado una importante contribución a la mejora de la gestión pública en Chile, a través de la incorporación de estándares generales de calidad en el diseño de los sistemas de gestión claves y en la implementación y gestión de esos sistemas estandarizados (Banco Mundial, Diciembre 2008).

Dicho Informe recomendó avanzar hacia un programa de fortalecimiento de la gestión que identificara los desafíos particulares del desarrollo Institucional de cada organización para alcanzar metas de calidad, reorientando de alguna forma las remuneraciones variables percibidas por los Funcionarios/as, hacia metas de resultado de gestión y reimprimirle un carácter siempre contingente.

³⁶ Ponencia de Andrea Reyes a Directoras Regionales y equipo Directivo. Marzo de 2010.

Es entonces, que las medidas adoptadas como lo son los PMG, y el nuevo concepto acuñado de la NGP, sumado a las políticas públicas impulsadas por los distintos Gobiernos, los que finalmente van dando forma a los procesos de reforma o modernización del Estado chileno.

Si bien, durante los cuatro Gobiernos del conglomerado de la Concertación, los Programas de Mejoramiento de la Gestión, se habían desarrollado con un fuerte respaldo de las Autoridades de Gobierno y, principalmente, de la primera magistratura, lo que no daba mayores espacios a no ejecutarlos. El apoyo mencionado permitió que para el periodo de Gobierno del Presidente Ricardo Lagos (2000 – 2005), se incorporara el concepto *“Enfoque de Género en las Políticas Públicas”*, como *enfoque de Estado*. Para llevar adelante el trabajo con las diferentes reparticiones públicas, el SERNAM asume la estrategia de transversalización del enfoque de género y se instala en el Estado el *“Sistema de Enfoque de Género”*, para ello, se crea:

- ✓ El Consejo de Ministros y Ministras por la Igualdad de Oportunidades.
- ✓ Se instala el Sistema de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG de Género).

A partir de ellos se establecen los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades y Agendas Sectoriales para el cumplimiento del Plan de Igualdad. A nivel regional se replica, creándose las Comisiones PRIO.

Para el periodo 2006 -2010, asume la primera mujer Presidenta, la que establece un Gabinete paritario, lo que visibiliza y abre la discusión más masiva respecto de la baja representación de las mujeres en los cargos de decisión. La Igualdad de Género es parte del Programa de Gobierno, elaborándose e implementándose la primera Agenda de Género, para el periodo de Gobierno. Este hecho permite fortalecer al Consejo de Ministros y Ministras por la Igualdad de Oportunidades, lo que a su vez permite:

- ✓ Se nombre Asesoras /es de Género en todos los Ministerios.
- ✓ Se creen Mesas Sectoriales de Género, las cuales definen compromisos ministeriales de género, los que son integrados al Sistema de Programación Gubernamental de la Presidencia.

En este periodo de Gobierno, el PMG de Género, inicia la fase de afianzamiento, donde se espera que los Servicios incorporen de manera transversal el género en su quehacer institucional.

Para el periodo de Gobierno 2010 – 2014 (marzo), que asume el Gobierno de "*ideología de derecha*", se debilita el trabajo de género que se había logrado establecer, cambiándose el enfoque de trabajo y pasando de una perspectiva de género a uno de *familia y de mujer madre*.

- ✓ Se saca la perspectiva de género del Sistema Nacional de Inversiones, quedando los programas sociales y de inversión sin diagnóstico de género.
- ✓ Se saca la obligatoriedad del género en el Programa de mejoramiento de la gestión, quedando el PMG de Género de manera voluntaria, donde habían existido 172 Servicios que implementaban género como parte de su gestión Institucional, solo 30 continúan con la tarea.

Los cambios que se producen en la nueva administración del Estado (periodo 2010 – 2014), son explicados bajo la lógica de seguir las recomendaciones del Banco Mundial, en el sentido de introducir una serie de *“cambios al diseño de los mecanismos de incentivos, con el propósito de acercar el incentivo al cumplimiento de metas que den cuenta de la gestión relevante de la Institución”* (DIPRES).

Con este nuevo escenario, donde se visualiza un importante retroceso en materias de género, asume nuevamente la primera magistratura Michelle Bachelet; planteando en su Programa de Gobierno para el periodo 2014-2018:

“...Hoy las desigualdades atraviesan las más amplias esferas de la sociedad chilena e impiden que todos los chilenos y chilenas se incorporen al desarrollo...”

...Chile retrocedió del lugar 46 al 87 en el índice de igualdad de género que elabora el Foro Económico Mundial....

...Esta realidad impone la necesidad de una Nueva Agenda de Género basada en los derechos, igualdad y autonomía de las mujeres, impulsada por una institucionalidad renovada y de mayor rango... (Nueva Mayoría para Chile, Octubre 2013, págs. 8 y 170) "

Una vez instalado el Gobierno y con el Programa en marcha, se comienza a tramitar una nueva institucionalidad que transformará el Servicio Nacional de la Mujer en Ministerio; hecho que se concreta el 20 de marzo de 2015 con la promulgación de la Ley N°20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

A partir de marzo de 2014, se vuelve a incorporar género en la gestión; el SERNAM debe elaborar orientaciones técnicas y asesorar a 119 Servicios Públicos para que incorporen el Enfoque de Género en la gestión organizacional y definir los criterios de validación.

Esta nueva etapa establece como objetivo contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando medidas orientadas a mejorar los niveles de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos.³⁷

³⁷ Oficio N°463/2015 de SERNAM, instructivo para la formulación de compromisos ministeriales de Género.

El trabajo que se comenzó a realizar desde los inicios del SERNAM, en la década del noventa, se vio reforzada y validada con la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Esta conferencia, da un significativo impulso a la forma en que se deben trabajar las intervenciones y gestiones del Estado, en cuanto a los mecanismos de acción para incorporar en la formulación de políticas activas, la incorporación de una perspectiva de género en "*todas las Políticas y Programas*". Así se desprende del Artículo 202:

"...Al abordar la cuestión de los mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer, los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo..."

Con este marco referencial se comienza a trabajar con la mirada puesta en que es necesario realizar un trabajo de coordinación y articulación con los diferentes sectores de la Administración Pública, tanto en el nivel central como en el regional, para la incorporación de criterios de equidad de género en sus Políticas, Planes y Programas, todo ello con el objetivo de corregir las desigualdades que afectan a las mujeres.

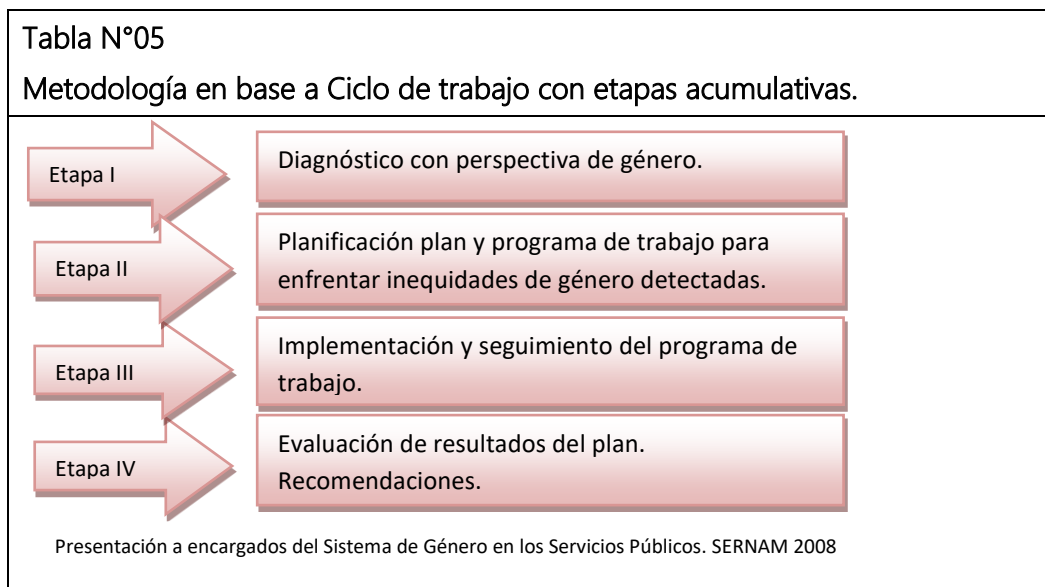
La importancia de la transversalización de género radica en que se trabaja de manera integrada la perspectiva de género en el conjunto de Políticas, Planes y Programas; considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades pertinentes de mujeres y hombres, con la visión de promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta estratégicamente la fase de planificación, los efectos en las situaciones de mujeres y hombres cuando se aplican, supervisan y evalúan.

La incorporación del "*Sistema de Enfoque de Género*", se instala desde los instrumentos de planificación para incidir en las esferas del Estado.

El sistema PMG de Enfoque de Género, declara como objetivo general "*Lograr la equidad de género en el diseño, acceso, uso, distribución y resultado de los productos que entregan los Servicios Públicos*"; de este modo se espera que las Instituciones Públicas planifiquen sus productos estratégicos atendiendo las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, reorientando recursos para aminorar las brechas existentes. Por otra parte, y no siendo un objetivo menor, se espera que todas y todos los Funcionarios Públicos incorporen en sus prácticas y funciones diarias este enfoque.

El Sistema de Enfoque de Género, contempla cuatro etapas, las cuales son:

- ✓ **Etapas I.** De diagnóstico de los productos con perspectiva de género.
Se basa en la ficha de definiciones estratégicas elaboradas anualmente por cada Servicio.
- ✓ **Etapas II.** De Planificación. Se elabora el Plan y Programa de trabajo con el que se enfrentaran las inequidades de género que han sido detectadas. Se determinan los objetivos, estrategias y las áreas institucionales donde se aplicará, comprometiendo metas e indicadores. Con todo ello, se establece el programa de trabajo anual, con las actividades programadas, los medios de verificación, el cronograma de trabajo y el Departamento o Unidad responsable.
- ✓ **Etapas III.** De implementación y seguimiento del programa de trabajo.
Con la implementación del programa de trabajo anual, se establece el plan de seguimiento, controlando los avances de los indicadores; ajustes de las medidas por imprevistos o implementación de medidas no planificadas. Se elabora el informe de avance con los resultados de la implementación.
- ✓ **Etapas IV.** Corresponde a la evaluación de resultados del plan y desde esa evaluación surge el plan de recomendaciones. Esta etapa contempla evaluar las estrategias de implementación, los avances obtenidos, las dificultades que se presentaron y los nuevos desafíos que se presentaron. También son evaluados los objetivos específicos en sus avances y dificultades.



2.1. Implementación del Enfoque de Género en la Dirección del Trabajo. El trabajo realizado a la fecha ha sido el siguiente:

La Agenda de Género del Ministerio del Trabajo contempla el desarrollo de ciertas medidas orientadas a *"promover y facilitar una vida laboral de calidad para las mujeres y hombres durante todas las etapas de su ciclo vital"*. Este mandato recae con mayor énfasis en la Dirección del Trabajo, ya que tiene como visión *"garantizar y promover relaciones laborales justas, disminuyendo desigualdades y contribuyendo así a la justicia social"*³⁸.

Ahora bien, Diversas visiones y estudios (Dirección del Trabajo, 2005; Selamé, 2004; Benvin y Perticará, 2007; CEOC, 2009, entre otros)

³⁸ Visión de la Dirección del Trabajo. Disponible en la página web institucional.

indican, cómo la tasa de participación laboral femenina ha evolucionado en los últimos años, destacando ciertos aspectos asociados a los patrones de inserción laboral de las mujeres y que a su vez se relacionan con la intensidad de la segmentación laboral por sexo y las brechas salariales que se producen en el mercado del trabajo.

Es en este ámbito que la Dirección del Trabajo incorporó la perspectiva de género a partir del año 1998, donde seguía las propuestas del Plan de Igualdad de Oportunidades orientadas *“a dar cauce a voluntad de las mujeres de participar en el mundo del trabajo remunerado, contemplando la necesidad de ampliar su disponibilidad laboral a través de un reparto más equitativo de las tareas familiares y haciendo compatible el trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad [...] Al mismo tiempo, es necesario sensibilizar a los empleadores sobre las ventajas de la incorporación equitativa de la mujer al empleo y producir cambio culturales respecto del trabajo femenino”* (SERNAM, enero 2000, pág. 35). Bajo las orientaciones entregadas por PIO, se establecen varios objetivos que buscan alcanzar, siendo los más relevantes los siguientes:

- ✓ Transversalizar el enfoque de género en las actividades operativas y de apoyo de la Dirección del Trabajo.

- ✓ Relevar la temática de género, para contribuir a superar las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.
- ✓ Mejorar el conocimiento e implicancias del enfoque de género para la labor cotidiana de los funcionarios/as de la Dirección del Trabajo y su contribución para una sociedad más equitativa y democrática.³⁹

Cada año y desde la incorporación del Sistema Enfoque de Género al PMG, la Dirección del Trabajo en el marco de la política pública, realiza su propuesta de trabajo, donde especifica mediante los productos estratégicos entregados por el Servicio su aporte en la política pública de equidad de género. En la siguiente tabla se pueden apreciar las propuestas de medidas de género de los últimos cinco años; lo cual permite visualizar la "*evolución*" que estos han tenido.

³⁹ Enfoque de género en la Dirección del Trabajo, Escuela Técnica de Formación. 2013.

Tabla N°06. Medidas de Género Últimos 5 Años		
2011	2012 - 2014 ⁴⁰	2015
La institución identifica las inequidades, brechas y barreras entre hombres y mujeres considerando el análisis de los productos estratégicos institucionales que incorporan enfoque de género el año 2011 y la agenda de Género Gubernamental 2011-2014.	Porcentaje de fiscalizaciones realizadas en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo en sectores con alta presencia de mujeres en diferentes regiones del país.	Realización de programa nacional de Fiscalización, en materia de igualdad salarial normado en Ley. 20.348.
La institución realiza un análisis de factibilidad para abordar las inequidades, brechas y/o barreras identificadas, necesarias de reducir en los procesos, considerando el costo/beneficio financiero y no financiero para la institución (el beneficio o efecto de abordar la disminución de las inequidades de género detectadas).	Porcentaje de fiscalizaciones realizadas en sector servicios comunitarios específicamente casinos, peluquerías y centros de mantenimiento físico y en transporte y comunicaciones en centros de llamados e internet.	Capacitaciones a dirigentes sindicales
La institución, a través del Jefe superior del servicio, prioriza las inequidades, brechas y barreras entre hombres y mujeres factibles de reducir en los procesos a más tardar a mayo del 2011.	Porcentaje de comunas a las que se realiza asistencia técnica laboral en el marco del Programa Mujer, Trabajo y Participación.	Mantener en los sistemas de información que administra el Servicio, datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.
La institución diseña un Programa de Trabajo Anual, aprobado por el jefe/a de Servicio especificando inequidades, brechas y barreras que se abordarán, estableciendo objetivos para la disminución de inequidades, metas de equidad, actividades y los indicadores que darán cuenta de su cumplimiento (cuando corresponda).	Porcentaje de dirigentes sindicales capacitadas del total de dirigentes sindicales vigentes el año 2013	Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que correspondan
La institución implementa el Programa de Trabajo Anual diseñado y aprobado por la/el jefe de servicio, para reducir las brechas especificadas y comprometidas durante el año (período mayo – noviembre).	Porcentaje de informes de análisis estadísticos en materias de género elaborados, respecto del total de informes estadísticos en materias de género programados para el	Elaboración y disposición de folletería que visualicen y que permitan el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral
La institución evalúa el cumplimiento del programa de trabajo anual implementado para reducir inequidades, brechas y barreras de género e informa a SERNAM los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos, los beneficios institucionales de la reducción de las inequidades, las causas en el caso de no cumplimiento y las medidas para superar las dificultades (diciembre del 2011).	Porcentaje de estudios con enfoque de género elaborados en el año respecto de los estudios con enfoque de género programados para el año	Actualizar el banner de trabajadora de casa particular dispuesto en el sitio web de la Dirección del Trabajo.
	<i>Porcentaje de funcionarios/as nuevos con curso de inducción</i>	
	Porcentaje de informes elaborados, desagregado por sexo, actividad y rango etario, de las Consultas por Correo Electrónico, de las solicitudes de OIRS Virtual y de las Denuncias y Reclamos en Línea, ingresados a través del Sitio Web de la Dirección del Trabajo.	
	Informes elaborados con Información de resultados de la situación de mujeres y hombres en los procesos de provisión de bienes y servicios de la Dirección del Trabajo.	
	Crear un Banner de Equidad de Género en la Intranet del Servicio para la publicación y puesta a disposición de documentación relevante referente a Equidad de Género	
	Porcentaje de Informes con análisis de los Dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo en los periodos Julio – diciembre 2012 y Enero – junio 2013, donde se identifiquen las materias sensibles de género.	

⁴⁰ Los mismos compromisos para el periodo 2012 – 2013 – 2014, se repiten ya que fueron concebidos dentro de un Plan plurianual establecido por la Institución. Estos compromisos tenían un porcentaje de cumplimiento por año.

Respecto de las medidas comprometidas para el año 2015, es necesario señalar que la Red de expertas de SERNAM, rechazó – en primera instancia – los compromisos planteados por la Dirección del Trabajo, cuyo argumento se puede visualizar en el Anexo N°4, Certificado Red de Expertas N°72, de fecha 10 de diciembre de 2014⁴¹.

Posterior a este rechazo, se incorporan las correcciones al Programa original, el cual es aprobado por DIPRES, por tanto, la Dirección del Trabajo lo desarrolla el año 2015.

2.2. Resultados de las Medidas de Género y su Relación de los Compromisos con el Trabajo.

Sin duda que hay avances que se pueden visualizar en la planificación del trabajo que ha realizado la Institución estudiada, en el correr de los años, ya desde la misma planteada para el año 2015, se observa con mayor claridad, tal y como lo demuestra el Tabla N°06, respecto del trabajo necesario para el desarrollo de la política pública (el contenido se replica en la siguiente tabla):

⁴¹ La Dirección del trabajo planteó originalmente como medida “Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que corresponda”, en el requisito técnico la DT, compromete “Revisión y análisis de los indicadores de desempeño para la posible incorporación de la perspectiva de género y su nivel”. SERNAM argumentó en su rechazo, que el producto final de la medida, no asegura que será un set de indicadores, sino solo análisis.

Tabla N°07. Medidas de Género 2015	
✓	Realización de programa nacional de Fiscalización, en materia de igualdad salarial normado en Ley N° 20.348.
✓	Capacitaciones a dirigentes sindicales.
✓	Mantener en los sistemas de información que administra el Servicio, datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.
✓	Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que correspondan.
✓	Elaboración y disposición de folletería que visualicen y que permitan el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.
✓	Actualizar el banner de trabajadora de casa particular dispuesto en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

Es aquí donde se puede observar que hay tratativas de inclusión de la política en los productos estratégicos de la Dirección del Trabajo e incluso se puede desprender que, de las medidas tomadas, la Institución podría usar los insumos obtenidos de cada actividad, para seguir planteando mejoras a la gestión en enfoque de género. Pero, se observa, también, un desmedro de los Funcionarios/as de la Institución al no encontrarse en las planificaciones de la política pública, ningún ítem destinado a capacitaciones de Funcionarios/as, que son los principales gestores directos y en contacto con la entrega de los productos estratégicos de la Dirección del Trabajo.

MARCO METODOLÓGICO

Esta tesis es de carácter descriptiva no experimental, para la recolección de datos se utilizó entrevistas semi-estructuradas.

Para complementar la información que permitió desarrollar de manera adecuada esta tesis, se consideró:

1. Revisión Bibliográfica Relativa a:

- ✓ Teoría de género.
- ✓ Guías y/o manuales de información para incorporar perspectiva de género en documentos de trabajo.
- ✓ Publicaciones de organismos internacionales.
- ✓ Publicaciones relativas a transversalización de género de organizaciones ligadas a Naciones Unidas.
- ✓ Metodología de la investigación de las ciencias sociales.

2. Recopilación de Antecedentes a Través de una Investigación Documental, en los Distintos Centros de Documentación de:

- ✓ SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer).

- ✓ MITRAB (Ministerio del trabajo).
- ✓ D.T. (Dirección del Trabajo).
- ✓ Información disponible en Internet.

3. Recolección Cualitativa de Información.

La recolección de información cualitativa se realizó a través de:

- a. Entrevista a una Profesional que participa y/o está vinculada con el proceso de transversalización de género:
 - ✓ Sectorialista del Trabajo, del Dpto. de Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial de SERNAM.
- b. Entrevista a un Profesional que participa y/o está vinculado con el proceso de determinar los productos estratégicos en materias de género en la Dirección del Trabajo.
 - ✓ Profesional del Departamento de Planificación y Control de Gestión.
- c. Entrevistas a un Profesional de la Dirección de Presupuesto, del Ministerio de Hacienda (DIPRES).
 - ✓ Contraparte de la Secretaria Técnica para SERNAM.
- d. Entrevista a Funcionarios y Funcionarias de la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial del Maipo; para conocer sus apreciaciones

respecto del tema de género, las diferencias que ellos – a través de su trabajo – pueden detectar entre mujeres y hombres y sus problemáticas. Indagar si tienen conocimiento o noción sobre el PMG de Género.

Las entrevistas se realizaron entre el mes de abril y mayo del presente año; las cuales fueron transcritas⁴², para proceder posteriormente a su análisis.

El análisis de toda la información obtenida, fue dividida por Unidades y Oficinas de la repartición; nivel educacional y cargo de quienes fueron entrevistados.

Al final de esta investigación y al concluir con nuestra tesis, queremos evidenciar, si la Dirección del Trabajo, **Inspección Provincial del Maipo**, ha logrado integrar a sus Funcionarios/as de las distintas áreas, en sus Programas y Estrategias de transversalización de Género, que incidan en la eliminación de las diferentes formas de discriminación que afectan a las mujeres en el trabajo.

⁴²Todas las entrevistas se encuentran disponibles en los Anexos N°2 y N°3, respectivamente.

4. Diseño Muestral

En la presente tesis el universo de investigación que se determinó, corresponde a la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial del Maipo. Seleccionándose para las entrevistas a once Funcionarios/as, considerando tres criterios:

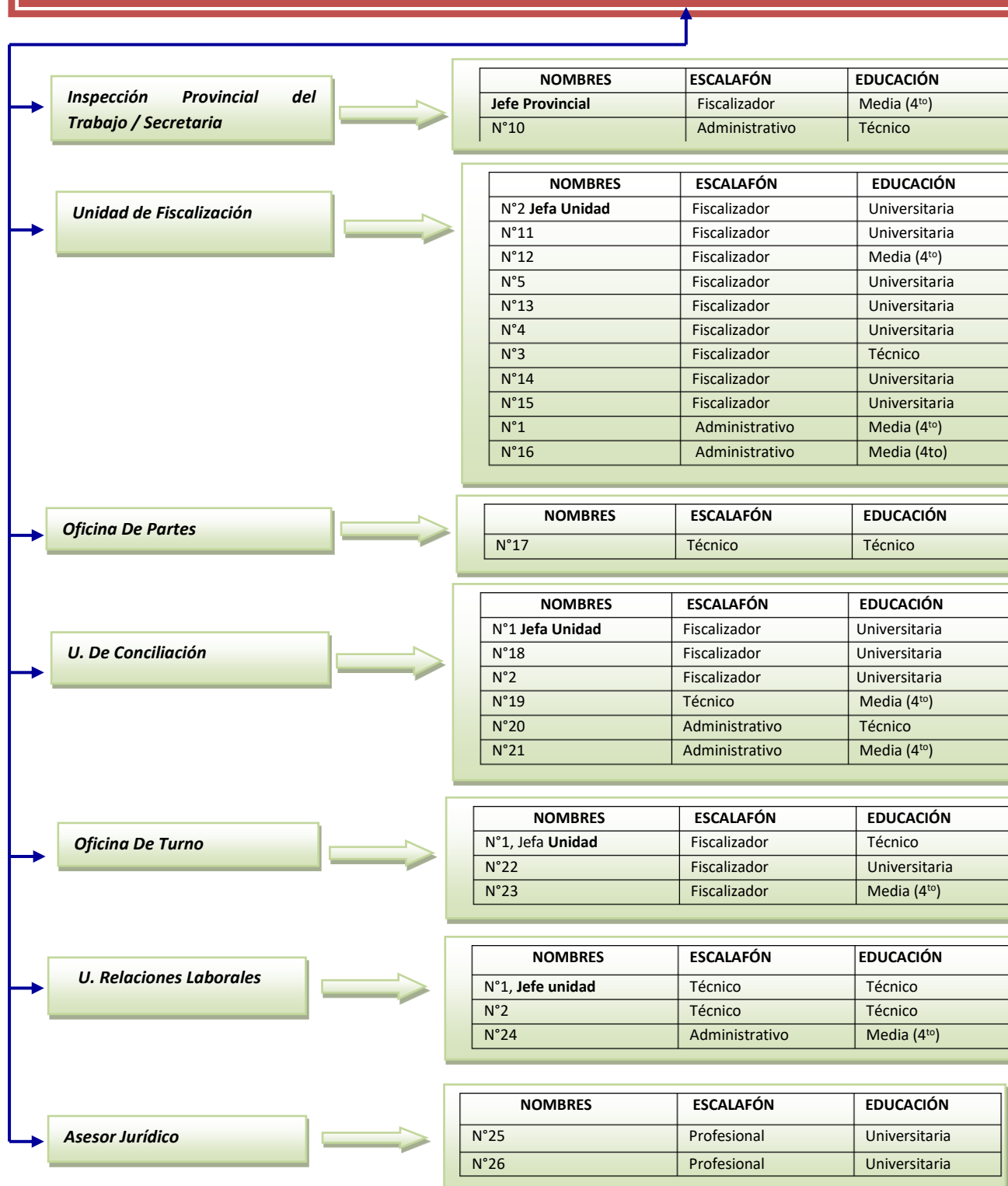
- Siendo el criterio principal que tengan **atención de público**, en dependencias de la Inspección del Trabajo o en terreno.
- El segundo criterio corresponde al **escalafón** al cual se encuentra asignado.
- Por último, el **nivel educacional** de cada uno.

5. Universo.

En el Esquema N°2, disponible en la próxima página, presentamos la Unidad de análisis seleccionada, de la cual se desprenderá nuestro Universo de Investigación: Dirección del Trabajo, *Inspección Provincial del Maipo*.

Esquema N°2. Unidad de Análisis

Dirección del Trabajo - Inspección Provincial del Maipo



6. Unidad de Muestreo:

Para realizar nuestro análisis de investigación, hemos determinado que, de las siete Unidades de trabajo de la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial del Maipo; seleccionaremos a mujeres y hombres, universitarios y técnicos, que atiendan público. Que sus funciones tengan relación con la Misión Institucional.

Con el objetivo de resguardar la integridad laboral de las/los Funcionarios entrevistados, se omitirán sus identidades y serán señalados como "*Funcionario N°...*" y la dependencia donde se desempeña.

Las personas entrevistadas en primera instancia corresponden a:

- ✓ *Unidad de Fiscalización:* 5 personas.
- ✓ *Unidad de Conciliación:* 3 personas.
- ✓ *Oficina de Turno:* 1 persona.
- ✓ *U. Relaciones Laborales:* 1 persona.
- ✓ *Jefe Provincial:* 1 persona.

La función principal que deben desempeñar las trabajadoras/es tienen que ver con:

- ✓ *Unidad de Fiscalización:* atiende todas las denuncias ingresadas tanto en forma virtual y presencial en el turno correspondiente, de trabajadores vigentes con su relación laboral.

- ✓ *Unidad de Conciliación:* atiende a trabajadores y empleadores a solicitud del trabajador, mediante reclamo por relación laboral terminada.
- ✓ *Oficina de Turno:* atiende todo tipo de ingreso de reclamos, denuncias y consultas laborales sólo de trabajadores y/o dirigentes sindicales, no empleadores.
- ✓ *Unidad de Relaciones Laborales:* realiza atención especial a sindicatos, desde su conformación y posible disolución.
- ✓ *Oficina de Partes:* sólo tramita documentación y depende de la Oficina de Turno.

7. Tipo de Muestreo.

La técnica seleccionada es de carácter descriptiva no experimental y el muestreo es intencional.

8. Tamaño de la Muestra.

La selección de la muestra corresponde a:

- a.** Once Funcionarios/as de la Inspección Provincial del Maipo.
- b.** Una Profesional del Departamento de Coordinación Intersectorial de SERNAM, Sectorialista del Trabajo.
- c.** Un Profesional de la Dirección de Presupuesto, del Ministerio de Hacienda (DIPRES), contraparte de la Secretaria Técnica para el SERNAM.

- d. Un Profesional del nivel central de la Dirección del Trabajo, Sub jefe del Departamento de Planificación y Control de Gestión.

9. Técnicas de Análisis de la Información.

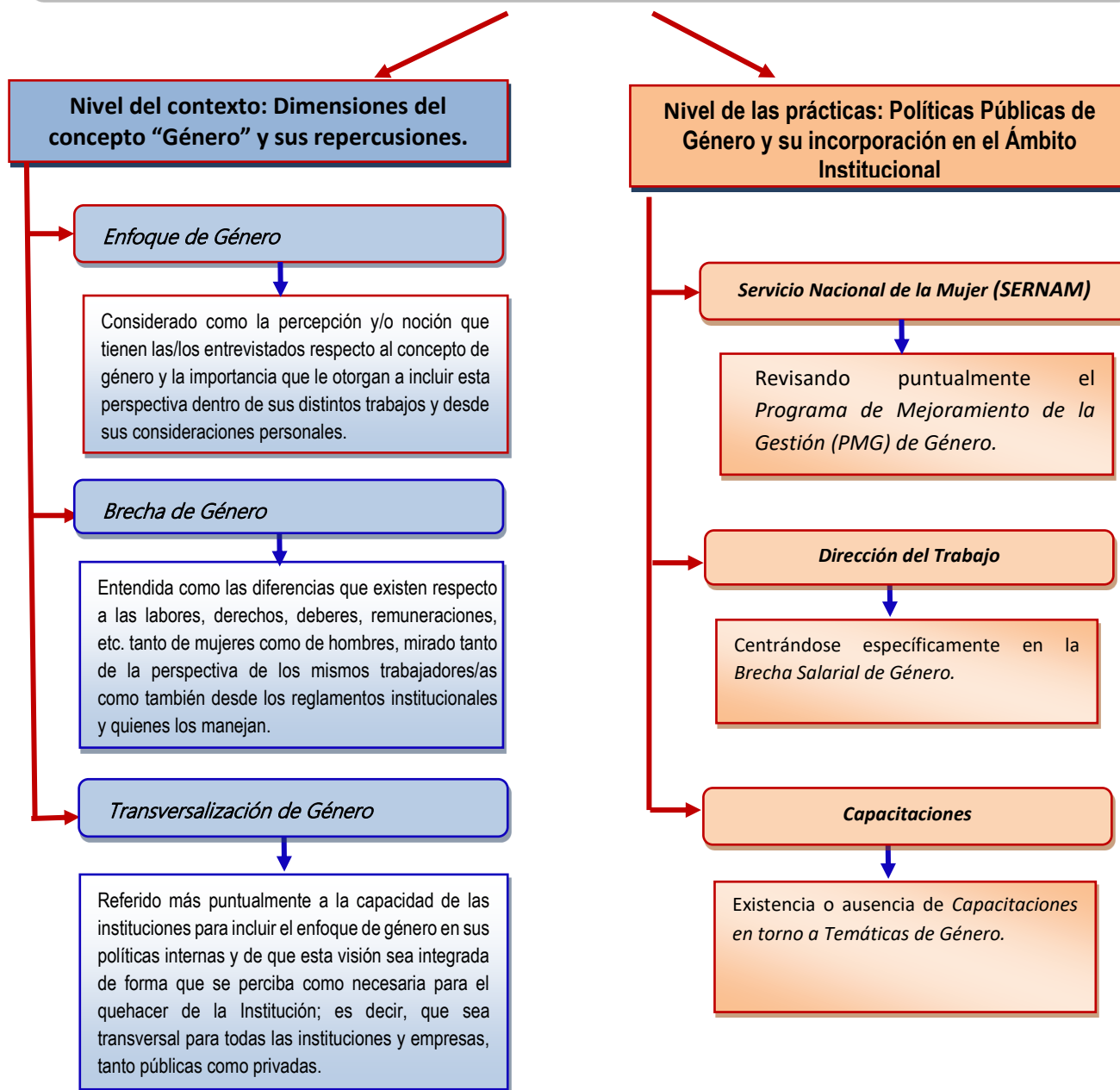
La técnica de estudio seleccionada es de análisis de contenido de categorías, extraídas a partir de los objetivos planteados

En el caso estudiado, trabajamos nuestro análisis, revisando la información obtenida de las entrevistas realizadas, siguiendo la guía de "*Análisis de Contenido Temático*", de Félix Vásquez (Vásquez Sixto, 1996), realizando un análisis de contenido categorial, separando nuestra información en tres etapas de estudio y depuración:

- ✓ Pre análisis.
- ✓ Codificación.
- ✓ Categorización.

Realizado lo anterior, procedimos a establecer dos dimensiones, las cuales a su vez se desglosaron en subunidades o categorías. Lo señalado, se puede evidenciar con mayor claridad en el siguiente esquema de categorías.

ANÁLISIS DE CATEGORIAS



Considerando los antecedentes estudiados en esta investigación, tanto de carácter teóricos y empíricos, la metodología seguida; y como se desprende del Esquema N°2, el análisis se ha organizado en tres dimensiones:

- ✓ *Enfoque de Género.*
- ✓ *Brecha de Género, y*
- ✓ *Transversalización de Género.*

Las que se dividen en dos niveles: de contexto y de prácticas asumidas por el Servicio estudiado, las que son presentadas en el siguiente capítulo.

ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN

En este último capítulo, se presenta el análisis de la investigación realizada, obtenido de las entrevistas efectuadas a los Funcionarios y Funcionarias de la IPT Maipo. Es preciso recordar que las identidades fueron omitidas como mecanismo de protección laboral; las entrevistas transcritas se encuentran disponibles en los Anexos N°2 y 3, respectivamente.

1. Nivel del Contexto: Dimensiones del Concepto Género y sus Repercusiones.

En relación al contexto que rodea la presente investigación, se han definido **tres categorías** que hacen referencia a las percepciones de los entrevistados acerca del género. Estas dimensiones se refieren a:

- a) Enfoque de Género.*
- b) Brecha de Género.*
- c) Transversalización de Género.*

- a) ***Enfoque de Género:*** Considerado como la percepción y/o noción que tienen los entrevistados respecto al concepto de género y la importancia que le otorgan a incluir esta perspectiva dentro de sus distintos trabajos y desde sus consideraciones personales.

El análisis de las entrevistas nos permite observar que, a excepción de los encargados en la materia, entre los Funcionarios/as entrevistados no existe un conocimiento acabado respecto del concepto de género, aunque sí se pueden identificar ciertas nociones básicas que aluden a la identificación de diferencias hombre/mujer que se presentan en el cotidiano del trabajo que realizan. Por ejemplo, se hace mención de los mayores requerimientos de información de algunos/as usuarias, sobre todo en las mujeres que requieren mayor detalle de los procedimientos a diferencias de los hombres.

En relación a la primera dimensión "*Enfoque de Género*", podemos afirmar que tanto hombres como mujeres entrevistados, independiente de su lugar de trabajo, como, por ejemplo, los Funcionarios/as de la Inspección Provincial del Maipo, reconocen la existencia de diferencias en torno al género. Algunos tienen pequeñas nociones del concepto de género, siendo capaces de distinguir diferencias entre mujeres y hombres, dando cuenta de ello en frases como: "*con mujeres hay más empatía*", "*a las mujeres le interesaban saber más ciertos temas que otros*", "*hay que explicarles más*". No así el caso de otros que manejan mayor información respecto al concepto de género,

como la trabajadora de la Unidad de Conciliación, quien nos proporciona una definición bastante acertada del enfoque de género, que probablemente por su cargo y el lugar en que se desempeña ha tenido que capacitarse en el tema o informarse más al respecto. Así también, se da el caso de la trabajadora del Servicio Nacional de la Mujer, quien reconoce que la forma en que se trata el enfoque de género es mirándolo desde enfoque de derechos y que ésta no es la mejor forma de hacerlo porque no sólo es necesario reconocer las diferencias que existen entre hombres y mujeres, sino también las diferencias que se dan dentro del género mismo, afirmando con ello, la existencia de diversidad entre mujeres. Siendo entonces, lo anterior, motivo de tener un enfoque de género separado del enfoque de derechos, dándole la importancia en particular a la temática de género y diversidades.

Por otro lado, cabe destacar el caso del trabajador de la Unidad de Relaciones Laborales, quien afirma ver el último tiempo *“mujeres más empoderadas”*, reconociendo implícitamente con ello, la existencia de diferencias históricas entre hombres y mujeres que impulsarían a la mujer a empoderarse en la actualidad, relacionándose esto con lo que señala la Organización Mundial de la Salud, que afirma que *“las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos”*, siendo el grupo de hombres el históricamente beneficiado.

En consecuencia, el concepto de género es vagamente conocido por la mayoría de los entrevistados, a excepción de los casos de quienes trabajan, específicamente, en temáticas de género, como son el Profesional de la DIPRES; el Subjefe del Dpto. de Planificación de la Dirección del Trabajo y la Profesional del SERNAM. Se observa, también, una tendencia natural a reconocer estas diferencias y se esboza una intencionalidad de conocer más al respecto.

Tabla N°08 → Género: Enfoque de Género

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
GÉNERO	<i>"Enfoque de Género"</i>	FUNCIONARIA N°2. DT MAIPO, Unidad de Relaciones Laborales: "Cuando atiendo a mujeres hay más empatía y más confianza". "En la vida diaria deberíamos tener la capacidad, de entender y comprender las necesidades tanto de hombres como de mujeres, ser prudente, tener paciencia, saber escuchar". FUNCIONARIO N°1. DT MAIPO, Unidad de Relaciones Laborales: "En el último tiempo puede verse a las mujeres más empoderadas respecto a sus cargos, si hay algunas que demuestran cierto temor o cautela con respecto a los procesos son más buena para consultar". FUNCIONARIO N°4. DT MAIPO, Unidad de Fiscalización:	"El concepto 'género' se incorpora al discurso y al análisis sociológico por la necesidad de establecer algunas diferencias básicas entre las características biológicas de mujeres y hombres, y los elementos culturales asociados a estas características". <i>(Servicio Nacional de la Mujer, 2004).</i> "La noción de género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		"A la mujer principalmente le interesa bastante saber el paso a paso de los protocolos y tener claridad de qué se genera en cada proceso, por ello les trato de hacer un poco más específica la explicación cuando me relaciono con mujeres". FUNCIONARIA N°1. DT MAIPO, Oficina de Turno: "Los problemas laborales son en general iguales, salvo que las mujeres son generalmente más acosadas laboralmente que los hombres". FUNCIONARIA N°1. DT MAIPO, Unidad de Conciliación: "El enfoque de género determina el papel que desempeñan las personas, más allá de las particularidades físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres, y en este sentido cada sociedad determina las oportunidades de cada género, lo cual se efectúa en base a las capacidades personales y no en el sexo de cada individuo". FUNCIONARIA DE SERNAM, Sector Trabajo: "Este es un contenido que es dinámico y va cambiando en el tiempo; el enfoque de derechos es un enfoque, y el enfoque de género dentro del enfoque de derechos es algo que es integrador de otras variables, nosotros no podemos hablar de 'la mujer', sino que de 'las mujeres' y con ciertas diversidades y eso es en cuanto a enfoque de derechos, entonces	a uno de los dos grupos". (Organización Mundial de la Salud)

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		claro, nosotros tenemos la dificultad del enfoque de género para las mujeres porque ya pasamos de la mujer a las mujeres, de las diversas mujeres, pero esas mujeres son indígenas, son discapacitadas, son afro descendientes, ¿Qué vamos a hacer con esas mujeres? ¿Es la misma solución?	

- b) **Brecha de Género:** Entendida como las diferencias que existen respecto a las labores, derechos, deberes, remuneraciones, etc. tanto de mujeres como de hombres, mirado tanto de la perspectiva de los mismos trabajadores como también desde los reglamentos institucionales y quienes los manejan.

Respecto a la dimensión "*Brecha de Género*", esta guarda similitudes con la dimensión anterior "*Enfoque de Género*", debido a que ambas tienen relación con el manejo del concepto género (y demás conceptos asociados al mismo), sólo que en el caso de la dimensión presente, lo que se busca, además, es saber si **reconocen el detalle de estas diferencias**, si conocen el contenido de las distintas "*brechas*" de género existentes, y también, sí reconocen una **necesidad de saber de género** para desempeñarse en sus respectivos trabajos.

Las/los trabajadores entrevistados, en general, son capaces de distinguir las diferencias que existen en el trato “hombre/mujer” y de saber que los problemas que aquejan a hombres son distintos que los que aquejan a mujeres, reconociendo que las mujeres presentan muchos más casos de acoso y abuso laboral, dejando así en clara la necesidad de manejar mejor el tema de género para brindar una atención más personalizada y acorde al problema puntual que presenta la mujer. Entonces, observamos en el caso anterior, una brecha de género, donde las mujeres son más propensas a sufrir acoso laboral, siendo esto un impedimento para el disfrute de la vida laboral plena y el ejercicio de derechos ciudadanos como mujer; así afirma la Organización Mundial de la Salud: *“las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres”*.

Por otro lado, y ahora relacionando la dimensión actual con la siguiente dimensión *“Transversalización de Género”*, vemos que para que el enfoque de género se pueda transversalizar realmente y vaya más allá de simples intenciones, debe ir de la mano con un propósito real de generar estos cambios, no basta sólo con tener el medio por el cual se pretende transversalizar; como afirma la trabajadora del SERNAM *“no sólo uno*

necesita un instrumento, también se necesita de la voluntad política”. Lo anterior, ejemplificado en el discurso de la trabajadora del SERNAM, quien cuenta la experiencia de fiscalización que se da respecto a la brecha salarial y a la integración del enfoque de género en los trabajos, donde esta fiscalización se realizó a propósito sólo en las empresas que se sabía que cumplían con las normas, dejando sin fiscalización otros nichos donde sí se presentan estos fallos, como es, por ejemplo, el sector minero o de construcción.

Con este análisis realizado a los entrevistados (excluyendo a las/los entrevistados expertos en el tema como son los del SERNAM y DIPRES), en general, las apreciaciones obtenidas respecto de las políticas públicas o al concepto de género como tal, son más bien vagas o de poco conocimiento adquirido por medio de una vía formal.

En conclusión, los/las entrevistadas reconocen brechas de género en sus entornos de trabajo y en general, y son capaces de diferenciar los contenidos de estas brechas (salariales, de trato personal, etc.), y destacan también, la necesidad de saber más al respecto para poder brindar una mejor atención a la hora de trabajar. Sin embargo, las brechas de género siguen existiendo, ya que pareciera no haber una voluntad política para transversalizar el

enfoque de género y así, por medio de políticas públicas en torno a temáticas de género, poder reducir dichas brechas.

Tabla n°09 → Género: Brecha de Género

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
GÉNERO	"Brecha de Género"	FUNCIONARIA N°2. DT MAIPO, Unidad de Relaciones Laborales: "Muchas veces entre hombres y mujeres existen problemas distintos". FUNCIONARIA N°3. DT MAIPO, Unidad de Fiscalización: "Las necesidades de las personas son distintas y las respuestas a sus requerimientos son recepcionados por ello de diferente manera". "Es fundamental saber respecto al género, ya que el enfoque y tratamiento que se pueda otorgar a las gestiones realizadas en nuestro día a día, en ciertas materias, pueda colaborar a acortar brechas existentes entre hombres y mujeres". FUNCIONARIO N°2. DT MAIPO, Unidad de Conciliación. "La mujer, generalmente, manifiesta que en su condición los jefes hombres las tratan mal, a los gritos... A diferencia de los hombres, que no se quejan de esas cosas, y a lo mejor la mujer se siente menoscabada o acosada". FUNCIONARIA DE SERNAM, Sector Trabajo:	"Brecha de género son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres". <i>(Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. s f).</i> "Las diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina menos Tasa Masculina. Cuanto menor sea la 'brecha', más cerca estaremos de la

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		"No sólo uno necesita un instrumento, también se necesita de la voluntad política, de la alta dirección, de un compromiso con la calidad de esa implementación y de esos compromisos; si aquí hubiera habido una autoridad preocupada realmente por el funcionamiento o abordar esa brecha de género, esa fiscalización se hubiera hecho en otros nichos del mercado del trabajo, donde si hay brecha de género".	igualdad". (<i>Instituto Andaluz de la Mujer. s.f</i>)

c) ***Transversalización de Género***: Referido más puntualmente a la capacidad de las instituciones para incluir el enfoque de género en sus políticas internas y de que esta visión sea integrada de forma que se perciba como necesaria para el quehacer de la institución; es decir, que sea transversal para todas las instituciones y empresas, tanto públicas como privadas.

Respecto a la última dimensión "*Transversalización de Género*", podemos observar que todos los entrevistados se manejan en torno al tema - lo que claramente se debe por el cargo que desempeñan en las reparticiones donde trabajan - reconociendo que existen algunos mecanismos que han intentado integrar la mirada de género en las instituciones: por ejemplo, realizando capacitaciones con jornadas que buscan finalmente bajar la información

desde el capacitado hacia todo su equipo de trabajo, intentando así integrar el enfoque de género y transversalizarlo hacia todos los niveles, como menciona el trabajador del Departamento de Planificación y Control de Gestión de la Dirección del Trabajo.

Sin embargo, se plantea, también, la duda respecto a si estos mecanismos de transversalización de género dan resultado efectivamente, o si se hace solamente por cumplir: el trabajador de la DIPRES reconoce que no es algo que esté arraigado a la institución, y que, por tanto, si no se hace no se siente como que haga falta, no se percibe como algo necesario. De todas maneras, este mismo trabajador afirma que cuando se trabaja específicamente sobre género, se realiza un trabajo ordenado y sistemático, teniendo en cuenta un *“plan y programa de trabajo, (...) se establecen objetivos (...) se deben implementar las actividades para cumplirlas, (...) luego viene la evaluación de estas medidas o compromisos”*, podemos, entonces, hacer un símil de lo que mencionaba la trabajadora del SERNAM en la categoría anterior, donde afirmaba que al trabajar enfoque de género desde enfoque de derechos se volvía todo más complicado, puesto que no se le daba la importancia necesaria a los temas de género propiamente tal y hacía todo más lento y tedioso, no así cuando se trabaja directa y puntualmente con género, como nos daba a entender el trabajador de la DIPRES.

Por otro lado, la trabajadora del SERNAM reconoce que la temática de género se aborda sólo por cumplir, que incluso el Instructivo Presidencial del actual Gobierno respecto a *“buenas prácticas laborales”* que se supone incluía la perspectiva de género sólo propone *“la no discriminación entre hombres y mujeres, el abordaje del acoso sexual, el acoso laboral y la conciliación trabajo-familia”*, pero deja de lado todo lo que respecta a brecha salarial y la necesidad de capacitación a Funcionarios/as desde el enfoque de género.

Entonces, como se mencionó anteriormente, a pesar de que se manifieste una intención y se haga intento de transversalizar e incluir el enfoque de género en las instituciones, estos son intentos fallidos por la errónea manera de implementarlos, no llegando al fondo del concepto y de sus repercusiones, sino mirándolo desde una forma más básica y simple, manteniendo un status quo respecto a la transversalización del enfoque de género por falta de voluntad política, fallando en el Artículo 202, que indica: *“Al abordar la cuestión de los mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer, los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo”*.

Tabla n°10 → Género: Transversalización de Género

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
GÉNERO	<i>"Transversalización de Género"</i>	FUNCIONARIO Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda: "El género hace que haya una mirada más concreta porque la metodología obliga a que se realice un diagnóstico, se detecten las brechas de género, después se establece el plan y programa de trabajo, donde se establecen objetivos que hay que abordar y se deben implementar las actividades para cumplirlas y haciendo los seguimientos correspondientes, luego viene la evaluación de estas medidas o compromisos, con el informe de los resultados de cada compromiso". "El enfoque de género tiene una metodología que se instala en la organización, la pregunta que me surge es si está arraigada al interior de la institución... La verdad no lo sé, no sé si se logra que la gente promueva el tema 'género' al interior de las diferentes unidades; se da la sensación de presencia, pero yo creo que no está instalado y si no está no se echa de menos (...) Chile no tiene el tema incorporado, no está instalado, falta mucho para su desarrollo, no es así en otras culturas más desarrolladas donde se nota claramente la diferenciación y se da en forma natural". FUNCIONARIO, Departamento de Planificación y Control de Gestión, Dirección del Trabajo:	"La Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (año 1995), da un significativo impulso a la forma en que se deben trabajar las intervenciones y gestiones del Estado, en cuanto a los mecanismos de acción para incorporar en la formulación de políticas activas, la incorporación de una perspectiva de género en 'todas las políticas y programas'. Así se desprende del artículo 202: 'Al abordar la cuestión de los mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer, los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo'". (Naciones Unidas, 1995).

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		“En el curso del año 2014, uno de los objetivos era transversalizar el enfoque e incorporarlo en la labor de gestión. Al finalizar la actividad, se buscaba que intervinieran algún instrumento de uso común en su trabajo cotidiano y que lo mejorasen aplicando enfoque de género, con una clara intencionalidad de permear sus conocimientos hacia los funcionarios de su dependencia”. FUNCIONARIA SERNAM, Sector Trabajo: “Es sólo por cumplir los compromisos que están haciendo, porque no están abordando de manera sustancial, estratégica, con una mirada en el tiempo ni siquiera para su propia agenda laboral”. “En el marco de este gobierno se publicó un instructivo presidencial que no tuvo enfoque de género, un instructivo presidencial para ‘las buenas prácticas laborales’, se supone que con enfoque de género pero que recogió solo una declaración de intenciones que dice ‘la no discriminación entre hombres y mujeres, el abordaje del acoso sexual, el acoso laboral y la conciliación trabajo-familia’, entonces esos son los pilares donde ellos afirman que esto tiene enfoque de género , pero en cuanto a remuneraciones no tienen brecha salarial, cuando abordan capacitación, reclutamiento y selección, no lo incorporan con enfoque de género (...) Entonces al ser ese el instrumento que mandata el	

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		desarrollo de las políticas públicas o los orienta de alguna manera cuando eso no tiene enfoque de género, los servicios se mantienen en status quo".	

2. Nivel de las prácticas: Políticas Públicas de Género y su Incorporación en el Ámbito Institucional

Nos parece importante destacar, que, si bien, el estudio se contextualiza en la norma que dicta la política pública; el real peso y fundamento de este estudio tiene que ver, específicamente, en el nivel de lo que se da en la práctica en la institución estudiada, es decir, lo que a lo largo del tiempo se ha manifestado en la cultura institucional, por defecto del desempeño de cada uno de sus actores o emanado desde el nivel Directivo en torno a la política de género.

Dicho lo anterior y luego de revisar lo que sucede con el contexto de la investigación y las distintas dimensiones del concepto género, que hemos establecido, revisaremos lo que ocurre concretamente respecto al tema a investigar, esto es, **si en la práctica se logra incluir el enfoque de género en las políticas públicas**, y para eso se revisarán los casos específicos de:

- a) *Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)*, revisando puntualmente el *Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género*.
- b) *Dirección del Trabajo*, centrándose, específicamente, en la *Brecha Salarial de Género*.
- c) Existencia o ausencia de *Capacitaciones en torno a Temáticas de Género*.

a) *Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)*, revisando puntualmente el *Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género*.

Respecto al *Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)* y, el caso específico, del *Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género*, los entrevistados manejan muy bien el tema puesto que se desempeñan en ello.

Se afirma que el PMG de Género ha sido una buena herramienta, ya que *“ha hecho que se instalen prácticas al interior del resto de la Administración del Estado”*, es decir, da directrices respecto a la instauración de políticas públicas de género. Aunque se reconoce, como se mencionó, también, anteriormente, que no basta sólo con el instrumento, en este caso, el PMG de Género, sino que debe haber un cambio de mentalidad desde las mismas personas que conforman la institución, para que así ambas cosas en conjunto (tanto instrumento como voluntad política y cambio de mentalidad), impulsen la reducción de brechas en torno al género.

Por otro lado, también sucede que, si no se les da la prioridad necesaria a las temáticas de género, éstas pasan a ser sólo un número más de muchos compromisos que la Institución puede tener, y que, por tanto, pasa a segundo plano, y se termina haciendo por cumplir con el compromiso y no porque exista una verdadera intención de hacerlo, como menciona el trabajador de la DIPRES.

Por tanto, si bien, el PMG de Género, es un buen instrumento y apunta efectivamente a *“disminuir las inequidades, brechas y/o barreras entre hombres y mujeres con el fin de avanzar en mejorar los niveles de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos”*, está siendo implementado de manera incorrecta o no siendo revisado con la atención que merece para que efectivamente cumpla el objetivo que busca. En otras palabras, no se está avanzando en reducir la brecha de género ni en transversalizar el enfoque de género a las instituciones, a pesar de contar con el instrumento que debiese facilitar dicha tarea.

Tabla N°11 → Políticas Públicas: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) / Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género.

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
POLÍTICAS PÚBLICAS	<i>Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)</i> / <i>Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género</i>	FUNCIONARIO, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda: "SERNAM a través del PMG ha hecho que se instalen prácticas al interior del resto de la administración del Estado; de cómo quiere que se provean y se instalen políticas públicas". "Lo que pasa es que finalmente se termina perdiendo el sentido... Cuando un servicio pone 11 compromisos, cuando a mí me toca revisarlos y voy en el numero 5 ya me aburrí y los 6 restantes casi no les pongo atención. Entonces, los servicios deben priorizar y es lo que muchos no hacen". FUNCIONARIA SERNAM, Sector Trabajo: "El PMG de género es uno de los instrumentos que tenemos para transversalizar y para incorporar género en las políticas públicas. Ese instrumento tiene cierta limitación y cierta fortaleza (...) Como interesada en que las políticas públicas mejoren paulatinamente o crecientemente y que esos compromisos sean de calidad, la implementación sea de calidad y que en el fondo cumplamos con el objetivo que tiene la institución, que es la reducción de brechas barreras e inequidades, no necesariamente se producen a través	"A partir del año 2002, se incorpora al Programa de Mejoramiento de la Gestión el Sistema de Equidad de Género (PMG), teniendo por objetivo 'disminuir las inequidades, brechas y/o barreras entre hombres y mujeres con el fin de avanzar en mejorar los niveles de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos". (DIPRES). "Una evaluación del Banco Mundial concluyó que el PMG ha realizado una importante contribución a la mejora de la gestión pública en Chile, a través de la incorporación de estándares generales de calidad en el diseño de los sistemas de gestión claves y en la implementación y gestión de esos sistemas estandarizados". (Banco Mundial, 2008).

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		de este instrumento, pero apoya a un trabajo a un abordaje más o menos institucional”.	

b) Dirección del Trabajo, centrándose, específicamente, en la Brecha Salarial de Género.

En el caso de la *Dirección del Trabajo* y la existencia de una *Brecha Salarial de Género*, se afirma que la entrevistada maneja totalmente la información al respecto, realizando una crítica hacia la Dirección del Trabajo por no incluir la perspectiva de género en su rediseño institucional. La trabajadora de SERNAM afirma que se asumen compromisos que luego no se revisan ni se evalúan, o que se trabaja un tema y luego no se vuelve a tocar ni a poner en la práctica, faltando continuidad en la dedicación a temáticas de género, por tanto, la brecha salarial sigue sin ser resuelta.

Se destaca nuevamente, entonces, la falta de voluntad para que se incluya la perspectiva de género y eliminar la brecha salarial, ya que la Ley se respeta pero, no se destaca para todos, para que las mujeres conozcan al respecto y tengan libre acceso a ella para poder hacer valer sus derechos, es decir, la Ley existe, pero no se trabaja de forma que todos tengan conocimiento al respecto y para que puedan hacer sus denuncias en caso de ser necesario; como afirma la

trabajadora del SERNAM *“las empresas lo que hacen es poner un línea que no dice nada y es muy general, citan la Ley, pero no es procedimiento real, no existe una descripción para que la trabajadora haga su denuncia y lo aborden y haya un procedimiento para el abordaje de esta diferencia salarial respecto del trabajo de igual valor, entonces, se pierde esa oportunidad”*. En el fondo, se hace por cumplir y no por entregar una mejora a la comunidad.

Por otro lado, aún está presente el menosprecio de ciertos trabajos (domésticos, generalmente), frente a otros más “intelectuales”, a pesar de ser muy similares entre sí, denostando a la mujer por desempeñarse en esas labores, justificando la brecha salarial existente. Entonces, se hace necesario rescatar lo que postula el SERNAM, que afirma que *“es necesario sensibilizar a los empleadores sobre las ventajas de la incorporación equitativa de la mujer al empleo y producir cambios culturales respecto del trabajo femenino”*.

Tabla N°12 → Políticas Públicas: Dirección del Trabajo / Brecha Salarial de Género.

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
POLÍTICAS PÚBLICAS	<i>Dirección del Trabajo</i> <i>Brecha Salarial de Género</i>	FUNCIONARIA SERNAM, Sector Trabajo: "Prueban con un compromiso, lo hicieron y lo dan por cumplido y no hay una continuidad, una progresión, un avance en términos de la calidad de esa política pública, teniendo esa responsabilidad de la fiscalización de su cumplimiento, de la observancia de las normas laborales, entonces la Dirección del Trabajo en ningún momento puede decir que aquí está cerrada la brecha salarial". "La Dirección del Trabajo está en un marco de rediseño institucional (...) Y ese rediseño institucional no tiene perspectiva de género, no tiene ni esta fiscalización, ni todos estos aspectos que nosotros hemos visto ahora que tienen que ver con una relación de instrumentos y decisiones que tienen que estar vinculadas entre sí o por lo menos, que se alimenten una a otras, que sean parte de este proceso; el rediseño no tiene perspectiva de género". "Las empresas lo que hacen es poner una línea que no dice nada y es muy general, citan la ley, pero no es procedimiento real, no existe una descripción para que la trabajadora haga su denuncia y lo aborden y haya un procedimiento para el abordaje de esta diferencia salarial respecto del trabajo de igual valor, entonces, se pierde esa oportunidad. Quién aquí debería haber colaborado, para	"Si nos volcamos a mirar el mercado laboral, el informe sostiene que las mujeres se insertan en empleos informales y con salarios bajos (...) Al final del ciclo, las pensiones de ellas son inferiores a la de los hombres". <i>(Fundación Superación de la Pobreza, 2013).</i> "En Chile las mujeres se han incorporado al mundo del trabajo en forma paulatina y relativamente tardía, siendo una de las más baja de América Latina; concentrándose en empleos de menor calificación y remuneración, sin nunca dejar de lado los roles que tradicionalmente han tenido asignados, como es el cuidado de la casa y de los hijos, por lo tanto, junto con el trabajo siguen siendo las principales responsables de la mantención del hogar". <i>(Dirección del Trabajo, sf).</i> "La inserción de la mujer al mercado laboral ha sido sin duda, un proceso no exento de trabas y dificultades. La división de la sociedad moderna en espacios públicos y privados, la existente división sexual del trabajo y la imagen cultural que atribuye diferencias radicales de género entre mujeres y hombres, constituyen las bases

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		que esto tuviera un buen desempeño, es la autoridad; hubo falta de voluntad política, para que esto se desarrollara de acuerdo a un criterio que permitiera fiscalizar el cumplimiento de esta norma o el abordaje desde el punto de vista técnico”. “Tiene que ver con el valor que nosotros otorgamos a ciertas áreas o ciertos trabajos, entonces no valoramos igual a alguien que se encarga de las finanzas, que de las comunicaciones o del servicio al cliente, aun cuando estratégicamente el servicio al cliente provee de los clientes que este otro necesita para tener flujo de caja, o para cubrir sus deudas o sus pasivos, entonces es menos valorado. Entonces, ese valor, aun cuando tengan una misma jerarquía, no necesariamente se recoge, y es lo que se busca con esa ley de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, porque recoge o aborda una brecha que tiene que ver con la segmentación del mercado del trabajo”.	ideológicas que sostienen las diferencias estructurales del sistema de desigualdades de género”. (Arriagada, 2013). “(…) Dar cauce a voluntad de las mujeres de participar en el mundo del trabajo remunerado, contemplando la necesidad de ampliar su disponibilidad laboral a través de un reparto más equitativo de las tareas familiares y haciendo compatible el trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad (...) Al mismo tiempo, es necesario sensibilizar a los empleadores sobre las ventajas de la incorporación equitativa de la mujer al empleo y producir cambios culturales respecto del trabajo femenino”. (SERNAM, 2000).

c) Existencia o Ausencia de Capacitaciones en Torno a Temáticas de Género.

Si tomamos en consideración que, con los PMG, se busca mejorar la gestión pública, optimizar la provisión de bienes y servicios - a la cada vez más exigente ciudadanía que demanda la entrega de servicios de calidad - el ámbito de las capacitaciones a los Funcionarios y Funcionarias públicas es esencial, para

generar las capacidades necesarias que les permitan mejorar sus desempeños y así entregar atención de calidad a los hombres y mujeres que lo demanden.

Respecto a las **Capacitaciones en torno a Temáticas de Género**, la gran mayoría de los entrevistados no han sido capacitados en género, y algunos incluso nunca han sido capacitados en ninguna temática, inclusive aquellos que se desempeñan en Cargos de Jefatura y que trabajan directamente en atención de público, y que, por tanto, debiese ser más importante que estuviesen capacitados en estos temas. Es por ello, que estos reconocen la gran necesidad de saber **más** respecto al género y cómo incluir estos conocimientos en su propio trabajo, para dar mejor atención y orientación en torno a dichas temáticas, señalando el trabajador de la Dirección Provincial del Trabajo, la necesidad de capacitar sobre todo en las áreas de *“atención de público”, por ser la ‘puerta de entrada’ a nuestra Institución y son quienes atienden en primera instancia a nuestros Usuarios, y por otra parte, ‘fiscalización en terreno’, esto por ser quienes al efectuar la gestión, tratan directamente los conflictos al interior de la empresa”*.

Desde la Dirección del Trabajo, la Unidad de Relaciones Laborales sólo compromete capacitaciones para Sindicatos, pero estas no llegan a todos los trabajadores y no abordan la temática en profundidad, sino que más bien se centran en las negociaciones, por tanto, se sigue estando estancados respecto a las capacitaciones y avances para incluir el enfoque de género en las instituciones.

Por otro lado, no sirve de mucho tener una sola capacitación si luego ésta no se volverá a reforzar o no se trabajará con una frecuencia constante, ya que todos los días reproducimos las diferencias de género con las políticas públicas e institucionales con las que actualmente contamos, y si las capacitaciones no se hacen más frecuentemente no se logrará reproducir la perspectiva de género, sino que seguiremos reproduciendo las diferencias históricas de siempre. Por ello, se está fallando en lo que plantea *“la Agenda de Género del Ministerio del Trabajo contempla el desarrollo de ciertas medidas orientadas a ‘promover y facilitar una vida laboral de calidad para las mujeres y hombres durante todas las etapas de su ciclo vital’.*

En conclusión, al parecer las intenciones de integrar la perspectiva de género al ámbito laboral y de desarrollar instrumentos que puedan ayudar en esta labor están, dado que al menos se habla del tema, se ha hecho al menos una capacitación, se instauró el PMG de Género, entre otros esfuerzos al respecto, pero sólo que no se le está dando el tratamiento adecuado para lograr los objetivos propuestos. Entonces, aún estamos lejos de lograr erradicar las brechas de género y de transversalizar el enfoque de género a las instituciones.

Tabla n°13 → Políticas Públicas: Capacitaciones en torno a Temáticas de Género

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
POLÍTICAS PÚBLICAS	Capacitaciones en torno a Temáticas de Género	FUNCIONARIA N°2. DT MAIPO, Unidad de Relaciones Laborales: "No, lamentablemente no hemos tenido ninguna capacitación, desde hace mucho tiempo (...) Creo que siempre es importante y necesario estar en capacitaciones". FUNCIONARIO N°1. DT MAIPO, Unidad de Relaciones Laborales: "En el último año no hemos tenido ninguna capacitación de ningún tipo, y considero que es muy importante hacerlo respecto al género puesto que manejar el tema ciertamente es importante como conocimiento general". FUNCIONARIA N°5. DT MAIPO, Unidad de Fiscalización: "Recibí en mi inducción un ramo referente a género, y considero necesario para mi trabajo hacerlo, para ampliar el criterio". FUNCIONARIO, Departamento de Planificación y Control de Gestión, Dirección del Trabajo: "Es fundamental que se vayan ajustando las prácticas, instrucciones y procedimientos, en base al asentamiento del enfoque de género". FUNCIONARIA N°4. DT MAIPO, Unidad de Fiscalización:	"A través de la Comisión Interministerial de Seguimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO), se logran realizar coordinaciones con otros sectores, logrando avanzar en la instalación de la perspectiva de género en el diseño de políticas generales y de incluir los distintos lineamientos del PIO, en los lineamientos y políticas del sector". (<i>Servicio Nacional de la Mujer, 2000</i>). "La agenda de género del Ministerio del Trabajo contempla el desarrollo de ciertas medidas orientadas a 'promover y facilitar una vida laboral de calidad para las mujeres y hombres durante todas las etapas de su ciclo vital'. (Subsecretaria del Trabajo, 2014). Este mandato recae con mayor énfasis en la Dirección del Trabajo, ya que tiene como visión 'garantizar y promover relaciones laborales justas, disminuyendo desigualdades y contribuyendo así a la justicia social'". (Dirección del Trabajo).

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		“Sólo hemos tenido capacitaciones sobre temas formativos, pero nada específico con relación a la diferencia de géneros, lo cual es fundamental ya que el sólo hecho de tratar con personas es imperativo el estar capacitado para entregar una buena atención”. FUNCIONARIO 1, Inspección Provincial: “Las áreas más importantes donde debiésemos tener capacitaciones en torno al género son, por una parte, ‘Atención de Público’, por ser la ‘puerta de entrada’ a nuestra Institución y son quienes atienden en primera instancia a nuestros usuarios, y por otra parte ‘Fiscalización en Terreno’, esto por ser quienes, al efectuar la gestión, tratan directamente los conflictos al interior de la empresa”. FUNCIONARIO N°2. DT MAIPO, Unidad de Conciliación: “Nunca he tenido ningún tipo de capacitación en temáticas de género y llevo 11 años en el servicio y me parece importantísimo porque a lo mejor permitiría tener otra forma de atención respecto del trato y al tener mayor y mejor información se podría orientar mejor a las personas”. FUNCIONARIA N°1. DT MAIPO, Oficina de Turno:	

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		“En un año dos meses, como jefa de unidad nunca me han hablado de género”. FUNCIONARIA SERNAM, Sector Trabajo: “Relaciones laborales sólo ha comprometido históricamente compromisos en relación a capacitación o una asistencia técnica hacia los sindicatos, pero no han cuestionado, por ejemplo, cuál es el tipo de negociación colectiva que están propiciando, cuál es tipo de compromisos que se suscribe (...) No han profundizado en ese sentido, entonces tenemos un programa que es pobre, que es como un poco más de lo mismo, que han venido abordado históricamente”. “Hay que estar permanentemente actualizándose por las variables nuevas y para ir solidificando... Uno con una capacitación que te hagan de un día y medio o dos, si tú no lo trabajas permanentemente, si no lo vas incorporado en tus metodologías de trabajo, lo dejas de usar o lo encuentras un obstáculo porque pierdes el sentido de porque lo estás haciendo (...) No porque hagamos una jornada hoy día ellos aprendieron y cambiaron sus hábitos de trabajo y su carga cultural. La carga que todas nosotras tenemos, de hecho, la reproducimos todos los días a través de nuestras acciones de política pública y nuestras omisiones de política pública. Entonces, para eso hay que estar permanentemente	

Categoría conceptual	Dimensión	Fuente: Entrevistas	Fuente: Teoría
		con la difusión de los esfuerzos comunicacionales con este enfoque de derechos y también con la educación de capacitación”.	

CONCLUSIONES

En el comienzo de este trabajo, nos planteamos como hipótesis que la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, no cumplía con las expectativas de transversalizar e influir en sus Funcionarios y Funcionarias la política pública de perspectiva de género, no logrando alinear sus procesos de gestión y productos estratégicos, en sus líneas operativas, más aún, existiendo un mandato Presidencial.

Hipótesis

“La inspección Provincial del Trabajo del Maipo (IPT Maipo), no ha logrado transversalizar la perspectiva de género en sus procesos de gestión y productos estratégicos, como tampoco en sus Funcionarios y Funcionarias”.

Una vez revisada la literatura existente y documentos oficiales referentes a enfoque de género, como también estudios realizados al tema en cuestión, observamos que resulta fundamental una incorporación o afiliación en estas temáticas, internalizar el concepto y la relevancia de éste en la mentalidad de la sociedad chilena y por qué no decirlo a nivel global, de la importancia de generar una transversalización de género en todo orden de cosas, ya que entendemos

que lograr esto, será un gran aporte en estrechar las brechas de género existentes en distintos ámbitos de la vida, como por ejemplo, el trabajo.

Nos propusimos indagar cómo la IPT Maipo integraba a sus Funcionarios y Funcionarias en las distintas áreas, para llevar a cabo una política pública a sus Usuarios y Usuarías finales, encontrándonos con la lamentable confirmación de que nuestra hipótesis, no estaba errada.

En cuanto a nuestra pregunta de investigación: ¿de qué manera la Inspección del Trabajo del Maipo ha relevado la temática de Género, implicando en sus Planes y Programas a los Funcionarios y Funcionarias de la Institución? nos hemos dado cuenta, a la luz de los datos obtenidos, durante nuestra investigación, que pocas han sido las medidas tomadas como Servicio, desde el Nivel Central y Provincial, en pro de dar cumplimiento a la medida Presidencial y también a la Política Pública, a saber; como ya se ha mencionado antes, una capacitación en modalidad e-learning, a jefaturas de Unidades en la IPT Maipo, e incorporada a demás en las últimas capacitaciones de inducción a funcionarios nuevos que ingresan al servicio.

Por una parte, no encontramos ningún tipo de respaldo de capacitaciones, llevadas a cabo para los Funcionarios y Funcionarias de la Institución en cuestión; por otro lado, con las propias declaraciones de Funcionarios y Funcionarias entrevistados/as, donde, sólo una persona recibió una *pequeña inducción*

respecto al tema; esa *inducción* fue producto de ser Funcionaria nueva en el Servicio. Podríamos decir, que, gracias a ingresar en un período de cambios en la modalidad de inducción y capacitación inicial, pudo acceder a recibir algo de contenido relativo a género. Algunas de las personas que ostentan el cargo de Jefaturas de Unidades, recibieron una capacitación on-line, que, según sus palabras, fue más bien "*sucinta*", pero desde ahí no se vislumbra - incluso en el futuro - alguna capacitación alusiva en torno a la temática.

Si bien es cierto, los datos obtenidos no nos dan cuenta en general de una política Institucional de transversalización de género, al no estar incluida como capacitación permanente, o incluso, no dependiendo exclusivamente de una capacitación, ya que no se revelan tampoco experiencias de parte de otras modalidades para poder difundir la política, como, por ejemplo: difusión interna mediante correos institucionales, charlas o seminarios. Se puede rescatar el hecho ya antes mencionado, de haber incorporado a por lo menos los Funcionarios nuevos en su inducción, una capacitación referente al tema, y teniendo esto a la vista, y en consideración, podríamos decir que, si bien se observa una intención, resulta al parecer aún una medida de poco impacto, ya que la percepción de los Funcionarios y Funcionarias lo delatan así.

A medida que avanzábamos en el desarrollo de la tesis, la hipótesis planteada se fue confirmando; lo cual nos resultó *triste y lamentable*, porque esperábamos que nuestra hipótesis *fuera refutada*.

Desde nuestra mirada y a la luz de los resultados, claramente desde el nivel central, de la Dirección del Trabajo, de donde emanan las políticas y lineamientos institucionales, al parecer ha faltado *voluntad o iniciativas* para preparar un Plan de Capacitación para la formación de los trabajadores y trabajadoras, que deben a diario atender los requerimientos de mujeres que ven vulnerados sus derechos laborales. Desde la Inspección Provincial del Maipo, tampoco se han materializado iniciativas de capacitación, ello puede ser consecuencia, de lo normado y burocrático que resulta cualquier proceso en una institución pública, que no cuentan con la debida descentralización o desconcentración, que les permita tomar sus propias determinaciones, inhibiendo cualquier atisbo de iniciativa que pueda surgir desde las reparticiones regionales o provinciales, como lo que ocurre en el caso estudiado.

Las impresiones que pudimos concebir del resultado de las entrevistas a los Funcionarios/as de la IPT Maipo, nos indican una tendencia a ser capacitados permanentemente, en cualquier ámbito o temática inherente al trabajo realizado y, también, directamente, al enfoque de género, pues aun cuando del concepto

no se tenía conocimiento, entendían en su gran mayoría, que siempre es necesario contar con más herramientas a la hora de entregar un servicio.

Ahora bien, si nos fijamos en un ejemplo básico del ciclo que debiera llevar o seguir una política pública (tal como se ha planteado en el marco teórico), el ciclo debe estar comprendido desde la formulación de la política, pasar por la planificación del trabajo y la consecución de ellos, implementando los mismos, analizando la gestión realizada para lograr una evaluación, que, a su vez, sirva de insumo para ir en mejora continua del trabajo planificado. Siendo así, podríamos entender que en la política pública estudiada, existe un error en el proceso, quizás no necesariamente desde su génesis, sino que en la etapa de planificación al interior del nivel central de la Dirección del Trabajo; en relación a la información que se ha dado a los Funcionarios/as respecto al tema o incluso aventurar más, en decir que podría existir una falta de compromiso tanto de las Autoridades de la IPT Maipo, como desde el nivel central de la Dirección del Trabajo, en no tomar con el debido celo la instrucción Presidencial, originada a través de la política, lo que se desprende de las entrevistas realizadas, evidencian una muy mala o despreocupada planificación de Género en sus productos estratégicos y un ausente Plan de capacitaciones del sector (medida con la cual se podría tener un control al internalizar y concientizar en el concepto a los y las Funcionarias), si no hay planificación, difícilmente podría existir una implementación y, por consecuencia, una nula evaluación, lo que conlleva a que la Institución desde el

nivel central, sólo continúe perpetuando presentaciones al organismo técnico, en este caso al SERNAM, que carezcan de compromiso fehaciente y con mejoras continuas en el tiempo y eso pasa a ser una política institucionalizada en muchos Servicios Públicos y que inundan a todo nivel jerárquico, de "*hacer un mínimo esfuerzo*".

Contribución al Campo u Disciplina.

Como conclusión final, nosotros, impulsados por el estudio realizado y sin ser demasiado pretenciosos, creemos que los resultados de esta tesis pueden ser un interesante insumo para ser utilizado por alguna Autoridad, ya sea a nivel regional (IPT Maipo), Dirección Nacional de la Dirección del Trabajo, Ministerial, o incluso por qué no pensar en el Gobierno mismo, a fin de generar cambios que creemos necesarios a la formulación de la política pública en razón a la aplicación de la misma.

Consideramos también, que nuestro estudio puede ser un gran aporte para que otro/a tesista pueda tener una línea base para investigar lo que pasa en otros Servicios Públicos con el PMG de Género.

Adicionalmente, una buena opción para el mismo Servicio sería transversalizar el enfoque de Género, no solo utilizando como medio la capacitación, sino también

analizar otras opciones como charlas u otras medidas de difusión entre los Funcionarios y Funcionarias.

Otro aporte que creemos importante, es que, en el ámbito de las capacitaciones, el Servicio Civil, como responsable del PMG de capacitación, puede influir en hacer que las otras reparticiones del Estado, adscritos a los Programas de Mejoramiento de Gestión, incluyan obligatoriamente capacitaciones en materias de género para Jefaturas y todos aquellos Profesionales que tienen entre sus funciones la atención directa de público.

Estimamos que, en dicha planificación de la política de género, se ha obviado a los principales actores en su aplicación, que son los Funcionarios y Funcionarias, quienes, finalmente, son los que están ligados directamente con el Usuario final que recibe los productos estratégicos de la institución y de la mano a ello, la política pública. Nuevamente a la luz de los resultados obtenidos, no nos resulta difícil pensar que, lamentablemente esto mismo pueda darse en otras instituciones del Estado en la aplicación de la política pública estudiada, o incluso en otras materias o políticas que nacen, entendemos nosotros, con la mejor intención y con un fin social claro, que el actuar de nuestro Estado debe caminar cada día a la par de otras naciones, en relación a las reformas, modernización,

crecimiento y desarrollo país de la mano del desarrollo social y calidad de vida de la población.

BIBLIOGRAFÍA

- Aleteia SAS. (06 de abril de 2014). <http://es.aleteia.org/>. (M. Cuartero Samperi, Editor) Recuperado el 09 de junio de 2016, de <http://es.aleteia.org/2014/04/06/el-doctor-money-y-los-martires-de-la-locura-gender/>
- Arriagada, I. (2013). *Desigualdades en la familia: Trabajo y cuidados en Chile*, en Claudia Mora (ed) *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. Santiago, Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Banco Mundial. (Diciembre 2008). *Chile: Estudio de Evaluación en Profundidad del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)*.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género*. Santiago, Chile.
- Comunidad Mujer. (abril de 2016). *Género, Educación y Trabajo. La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Unva revisión de los últimos 25 años*. Santiago, Chile.
- Concertación de Partidos por la Democracia. (1993). *Bases Programáticas del Segundo Gobierno de la Concertación*. Santiago, Chile.
- DIPRES. (marzo de 2007). www.dipres.cl. Recuperado el 15 de diciembre de 2015, de http://www.portalcalidad.com/docs/293-guia_implementacion_iso_9001_2000_del_gobierno_chile
- DIPRES. (s.f.). www.dipres.gob.cl. Recuperado el 14 de junio de 2016, de <http://www.dipres.gob.cl/594/w3-propertyvalue-21167.html>
- DIPRES. (s.f.). www.dipres.gob.cl. Recuperado el 11 de enero de 2016, de <http://www.dipres.gob.cl/594/w3-article-37413.html>
- Dirección de Presupuesto y Banco Interamericano de Desarrollo. (2005). *El Proceso Presupuestario en Chile, aspectos generales. Marco Legal, actores institucionales. Principales aspectos de Modernización*. Santiago: Maval.
- Dirección del Trabajo. (s.f.). www.dt.gob.cl. Recuperado el 14 de junio de 2016, de <http://www.dt.gob.cl/1601/simple-article-59923.html>
- Dirección del Trabajo. (s.f.). www.dt.gob.cl. Recuperado el 20 de junio de 2016, de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-59923.html>
- Dirección del Trabajo. (s.f.). www.dt.gob.cl. Recuperado el 20 de julio de 2016, de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-propertyname-2299.html>
- Doña Molina, K. (2006). *Síntesis del Proceso de Modernización del Estado en Chile (1994-2003)*. Universidad de Chile, Dpto. de Gobierno y Gestión Pública INAP. Santiago: INAP- Universidad de Chile. Recuperado el 16 de agosto de 2016, de http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/ap/instituto_de_asuntos_publicos/d20063311311dad6.pdf
- El Mercurio. (30 de mayo de 2016). Radiografía a los Directorios en Chile. págs. B-7.
- European Institute for Gender Equality. (s.f.). [www.eige.europa.eu](http://eige.europa.eu). Recuperado el 20 de junio de 2016, de <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3112218ESC.pdf>
- FAO. (s.f.). www.fao.org. Recuperado el 20 de junio de 2016, de http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm#P19_2773
- Fundación Superación de la Pobreza. (25 de 10 de 2013). <http://www.superacionpobreza.cl>. Recuperado el 28 de diciembre de 2015, de <http://www.superacionpobreza.cl/columnas/chile-el-mas-desigual-de-la-ocde/?lang=en>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México, D.F.
- Instituto Andaluz de la Mujer. (s.f.). www.juntadeandalucia.es. (I. A. Mujer, Editor) Recuperado el 20 de 06 de 2016, de http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/133172969318_Mxdulo_16.Transversalidad.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2010). *Enfoque Estadístico - Nueva Encuesta Nacional de Empleo*. Boletín Informativo, 3-4, Santiago, Chile.
- Israel López, L. (julio de 2006). Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y las Normas ISO 9001:2000. Santiago, Chile.
- Junta de Andalucía. (30 de diciembre de 1988). www.juntadeandalucia.cl. Recuperado el 20 de junio de 2016, de <http://www.juntadeandalucia.es/boja/1988/106/1>
- Ministerio de Hacienda. (04 de 02 de 1998). www.bcn.cl. Recuperado el 04 de 09 de 2016, de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=93381&idParte=&idVersion=>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). www.mintrab.gob.cl. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de <http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/mision-y-objetivos/>

Ministerio Secretaría General de la Presidencia. (Febrero 2006). *Reforma del Estado en Chile. 1990-2006*. . Santiago, Chile.

Naciones Unidas. (18 de diciembre de 1979). [www.un.org](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm). Recuperado el 04 de diciembre de 2015, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Naciones Unidas. (4 al 15 de septiembre de 1995). www.un.org. Recuperado el 24 de junio de 2016, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Naciones Unidas. (02 de abril de 2004). <http://unpan1.un.org/>. (C. E. Social, Editor, & C. d. Pública, Productor) Recuperado el 04 de agosto de 2016, de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan014914.pdf>

Naciones Unidas. (s.f.). <http://www.un.org/>. Recuperado el 14 de junio de 2016, de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Nueva Mayoría para Chile. (Octubre 2013). *Programa de Gobierno Michelle Bachelet. 2014 -2018*.

Observatorio de Género de CEPAL. (s.f.). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Recuperado el 06 de 06 de 2016, de <http://www.cepal.org/oig/aeconomica/>

OCDE. (21 de mayo de 2015). www.oecd.org. Recuperado el 28 de diciembre de 2015, de <https://www.oecd.org/chile/OECD2015-In-It-Together-Highlights-Chile.pdf>

Ochoa Jaime, B. R., & Valdez Pineda, D. I. (2014). *Equidad de género: experiencias e investigaciones (pp.16)*. Mexico: Instituto Tecnológico de Sonora.

OIT. (09 de 09 de 2013). www.oitcinterfor.org. Recuperado el 04 de 09 de 2016, de <https://www.oitcinterfor.org/p/C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-transversalizaci%C3%B3n-perspectiva-g%C3%A9nero>

Olavarría Gambi, M., Navarrete Yáñez, B., & Figueroa Huencho, V. (2011). *¿Cómo se formulan las políticas públicas en Chile? Evidencia desde un estudio de caso*. Santiago: Respolitorio de Universidad de Chile.

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). www.who.int/topics/gender/es/. Recuperado el 09 de junio de 2016, de <http://www.who.int/topics/gender/es/>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). www.who.int/topics/gender/es/. Obtenido de <http://www.who.int/topics/gender/es/>

PNUD. (julio de 1990). *Bases para un Diagnóstico de la Administración Pública Chilena en la Transición Democrática y Líneas de Acción para la Modernización de su Gestión*. . Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, Programa de Desarrollo de la Capacidad de Gestión Pública.

Ramírez Alujas, Á. V. (Agosto 2001). *Reforma del Estado, Modernización de la Gestión Pública y Construcción de Capital Social. El Caso Chileno (1994-2001)*. Santiago.

REP, R. (16 de junio de 2015). www.blogger.com/profile/13621150574906719618. Recuperado el 22 de agosto de 2016, de <http://lasppenlaargentina.blogspot.cl/>

SERNAM. (enero 2000). *II Plan de Igualdad de Oportunidades*. Santiago.

Servicio Civil. (s.f.). www.serviciocivil.gob.cl. Recuperado el 10 de julio de 2016, de www.serviciocivil.gob.cl/node/20

Servicio Nacional de la Mujer - DOMOS - Universidad Bolivariana. (2009). *Valorización del Trabajo Doméstico No Remunerado. Encuesta de Uso del Tiempo*. Encuesta, Santiago, Chile.

Servicio Nacional de la Mujer. (2000). *Dpto. de Coordinación Intersectorial: Informe de Gestión 1997-2000*. Santiago.

Servicio Nacional de la Mujer. (2004). *Sistema de equidad de género. Género en el Desarrollo Aplicación de la Teoría de Género a la Política Pública. Manual de Capacitación*. Santiago, Chile.

Servicio Nacional de la Mujer. (2005). *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000 - 2010. Evaluación Primera fase 2000-2005*. Santiago, Chile.

Servicio Nacional de la Mujer. (2014). *Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio Orientado a Mejorar las Políticas de EQuidad de Género*. Serie de Estudios, Santiago, Chile.

Servicio Nacional de la Mujer. (s.f.). www.sernam.cl. Recuperado el 16 de marzo de 2016, de https://app.sernam.cl/pmg/documentos_apoyo/Glosariodeterminos.pdf

Subsecretaría del Trabajo. (2014). www.subtrab.trabajo.gob.cl. Recuperado el 20 de julio de 2016, de <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/agenda-de-genero-y-trabajo/>

Tello Navarro, F. H. (2011). *La Política de Reforma y Modernización de la Gestión Pública en Chile. Actores y Procesos (Vol. 2)*. (U. d. Talca, Ed.) Chile: Universum.

Universidad de Barcelona. (diciembre de 2009). <http://bid.ub.edu/23/omella2.htm>. (E. Omella y Claparols, J. Permanyer Bastardas, & E. Vilagrosa Alquézar, Productores) Recuperado el 02 de 09 de 2016, de <http://dx.doi.org/10.1344/105.000001498>

- Uña, G. (2008). *Programa de Mejoramiento de la Gestión de Chile. Principales Características*. Curso Internacional Evaluación de la Gestión y de Programas Públicos, ILPES/CEPAL, Santiago.
- Vásquez Sixto, F. (1996). El Análisis de Contenido Temático. . En *El Análisis de Contenido Temático. Objetivo y medios en la investigación psicosocial*. (págs. 47-70). Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona .

ANEXOS

ANEXO N°1

GLOSARIO DE SIGLAS UTILIZADAS

GLOSARIO

1. Agrupación Nacional De Empleados Fiscales	= ANEF
2. Administradoras de Fondos de Pensiones	= AFP
3. Banco Interamericano de Desarrollo	= BID
4. Banco Mundial	= BM
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe	= CEPAL
6. Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades	= CRIOS
7. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	= CEDAW
8. Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos	= DIBAM
9. Dirección de Presupuesto	= DIPRES
10. Dirección del Trabajo	= DT
11. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional	= CASEN
12. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer	= ONU Mujeres
13. Inspección Provincial del Trabajo del Maipo	= IPT Maipo
14. Inspección Provincial Maipo	= IPT Maipo
15. Instituto Nacional de Estadísticas	= INE
16. International Organization for Standardization, 'Organización Internacional de Estandarización	= ISO (Norma ISO)
17. Ministerio del Trabajo	= MITRAB
18. Organización de las Naciones Unidas	= ONU
19. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura	= FAO
20. Organización Internacional del Trabajo	= OIT
21. Organización Mundial de la Salud	= OMS
22. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	= OCDE
23. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	= PIO
24. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	= PNUD
25. Programas de Mejoramiento de la Gestión	= PMG
26. Programas de Mejoramiento de la Gestión de Género	= PMG de Género
27. Secretaría General de la Presidencia	= SEGPRES
28. Servicio Nacional de la Mujer	= SERNAM

ANEXO N°2
ENTREVISTAS A FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DEL MAIPO

ENTREVISTA A FUNCIONARIO N°1. DT MAIPO. INSPECCIÓN PROVINCIAL.

Entrevista realizada el 16 de mayo de 2016.

ENTREVISTADOR: En relación a la capacitación en temas de género a la cual usted tuvo (vía internet) en el año 2014. ¿Te parece importante la bajada que los temas del PMG de género, tienen en los funcionarios, especialmente los que atienden público?

ENTREVISTADO: Me parece súper importante, pero escaso lamentablemente.

ENTREVISTADOR: ¿Qué medidas existen para asegurar esa bajada?

ENTREVISTADO: A través de capacitaciones.

ENTREVISTADOR: ¿Considera que los temas abordados en dicha capacitación han sido un aporte para su trabajo?

ENTREVISTADO: Este tema en especial, como todas aquellas capacitaciones que se nos entrega por la Institución, son de suma importancia para el desarrollo de nuestro trabajo.

ENTREVISTADOR: ¿De qué manera ha traspasado esos conocimientos a los funcionarios y funcionarias que están bajo su cargo?

ENTREVISTADO: Esto fue bajado a los funcionarios en reunión de oficina, en fecha posterior a la capacitación recibida por mi persona.

ENTREVISTADOR: ¿Considera necesario que los funcionarios y funcionarias de la Dirección Provincial reciban algún tipo de capacitación en temas de género?

ENTREVISTADO: Considero que es de suma necesidad para los funcionarios de esta Inspección Provincial, que la Escuela Técnica de Formación del Servicio, contemple dentro de la planificación anual de capacitaciones, el tema de Género.

ENTREVISTADOR: Considerando las funciones de la Inspección Provincial, si usted pudiera priorizar en que unidades habría que capacitar primero ¿cuál elegiría? ¿Por qué?

ENTREVISTADO: En este caso, debiera priorizarse a las Unidades de:

Atención de Público, por ser la “puerta de entrada” a nuestra Institución y son quienes atienden en primera instancia a nuestros Usuarios.

Fiscalización en Terreno, esto por ser quienes, al efectuar la gestión, tratan directamente los conflictos al interior de la empresa.

ENTREVISTA A FUNCIONARIO N°1. DT MAIPO. UNIDAD DE RELACIONES LABORALES.

Entrevista realizada el 16 de mayo de 2016.

ENTREVISTADOR: ¿Cuándo atiendes mujeres tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

ENTREVISTADO: No, la atención es por igual a todos los dirigentes, sobre todo porque ellos vienen por temas prácticamente idénticos, sobretodo porque ellos vienen a ver temas que a ellos les interesan producto de sus procesos, pero no se diferencian, obviamente cuando vienen mujeres embarazadas, uno tiene ciertas deferencias con aquellas personas.

ENTREVISTADOR: ¿Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “diferenciada”?

ENTREVISTADO: No, la verdad es que en el último tiempo puede verse a las mujeres más empoderadas respecto a sus cargos, si hay algunas que demuestran cierto temor o cautela con respecto a los procesos es más buena para consultar. El hombre tiende a involucrarse más y eso a veces lo hace cometer más errores, a pesar de que el hombre ha evolucionado con el tiempo y hace más consultas perdió el miedo a preguntar si la información no se entiende.

ENTREVISTADOR: ¿Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

ENTREVISTADO: no hay diferencias, existe un interés colectivo con respecto a la información que deben llevarle a las personas que representan.

Cuestionario sobre conocimiento tema género:

ENTREVISTADOR: Conoce usted *algo* del concepto enfoque de género

ENTREVISTADO: Tratar de canalizar por separado lo que se entiende por hombre, mujer, algo así me suena.

ENTREVISTADOR: ¿Qué entiende por género?... donde aprendió sobre el tema?

ENTREVISTADO: No lo manejo

ENTREVISTADOR: ¿En el último año ha recibido algún tipo de capacitación sobre género en el Servicio?

ENTREVISTADO: No

ENTREVISTADOR: ¿Sobre otro tipo de materia...?

ENTREVISTADO: ninguna

ENTREVISTADOR: ¿Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género, en años anteriores?

ENTREVISTADO: No

ENTREVISTADOR: ¿Cree usted que es necesario recibir capacitación??

ENTREVISTADO: Ciertamente, porque de hecho a nosotros nos controlan indicadores que tiene que ver con el tema de género, respecto a la cantidad de mujeres que se capacitan durante el año.

ENTREVISTADOR: ¿Cree que tener conocimiento respecto del tema género, es necesario para su trabajo?

ENTREVISTADO: Si, puesto que manejar el tema ciertamente es importante como conocimiento general, lo que no quiere decir que con esto se mejore el servicio entregado.

ENTREVISTADOR: ¿Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega?

ENTREVISTADO: No necesariamente.

ENTREVISTADOR: ¿Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo pero que incorporen la mirada de género...?

ENTREVISTADO: Si

ENTREVISTA A FUNCIONARIA N°2. DT MAIPO. UNIDAD DE RELACIONES LABORALES.

Entrevista realizada el 16 de mayo de 2016.

ENTREVISTADOR: ¿Cuándo atiendes mujeres tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

ENTREVISTADA: SI, cuando atiendo a mujeres hay más empatía y más confianza

ENTREVISTADOR: ¿Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “especial”?

ENTREVISTADA: SI, a veces requieren de forma más inmediata la atención debido a que están embarazadas, o vienen con bebés o niños pequeños.

ENTREVISTADOR: ¿Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

ENTREVISTADA: SI, de todas maneras, creo que muchas veces hombres y mujeres existen problemas distintos

Cuestionario sobre conocimiento tema género:

ENTREVISTADOR: Conoce usted algo del concepto enfoque de género

ENTREVISTADA: Entiendo que es algo como el estudio de las mujeres y los hombres por separado las distintas oportunidades que puedan obtener, creo que algo así.

ENTREVISTADOR: Que entiende por género... donde aprendió sobre el tema.

ENTREVISTADA: GENERO: hombre mujer, femenino masculino. Es lo que a mí se me ocurre.

ENTREVISTADOR: En el último año ha recibido algún tipo de capacitación en el servicio

ENTREVISTADA: No lamentablemente ninguna capacitación, desde hace mucho tiempo

ENTREVISTADOR: Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género

ENTREVISTADA: NO

ENTREVISTADOR: Cree usted que es necesario recibir capacitación

ENTREVISTADA: SI, creo que siempre es importante y necesario estar en capacitaciones

ENTREVISTADOR: Cree que tener conocimiento respecto del tema género, es necesario para su trabajo

ENTREVISTADA: SI, creo que en la vida diaria deberíamos tener la capacidad, de entender, comprender las necesidades tanto de hombres como mujeres, ser prudente, tener paciencia, saber escuchar, etc.

ENTREVISTADOR: Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega

ENTREVISTADA: SI, por lo anteriormente respondido

ENTREVISTADOR: Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo, pero que incorporen la mirada de género...

ENTREVISTADA: SI

ENTREVISTA A FUNCIONARIA N°1, DT MAIPO. Unidad de Fiscalización

Realizada el 13 de mayo de 2016.

ENTREVISTADOR: ¿Cuándo atiendes mujeres, tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

ENTREVISTADA: No, se atiende a todos por igual

ENTREVISTADOR: ¿Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “especial”?

ENTREVISTADA: Si, generalmente acusan acoso...y eso yo lo veo en asignar las entrevistas con los abogados

ENTREVISTADOR: ¿Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

ENTREVISTADA: Si, sólo en los temas de acoso.

Cuestionario sobre conocimiento tema género:

ENTREVISTADOR: Conoce usted algo del concepto enfoque de género

ENTREVISTADA: No

ENTREVISTADOR: Qué entiende por genero... donde aprendió sobre el tema.

ENTREVISTADA: Algo de masculino femenino, ...no tengo idea

ENTREVISTADOR: En el último año ha recibido algún tipo de capacitación en el servicio

ENTREVISTADA: No

ENTREVISTADOR: Sobre qué materia

ENTREVISTADA: ninguna

ENTREVISTADOR: Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género

ENTREVISTADA: No

ENTREVISTADOR: Cree usted que es necesario recibir capacitación

ENTREVISTADA: Si sobre todo en lo que tú me preguntas...mira que no tengo idea

ENTREVISTADOR: Cree que tener conocimiento respecto del tema género, es necesario para su trabajo

ENTREVISTADA: Si, si es que tiene que ver del punto de vista del tema laboral

ENTREVISTADOR: Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega

ENTREVISTADA: Si me ayudaría

ENTREVISTADOR: Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo pero que incorporen la mirada de género...

ENTREVISTADA: Si, de todas maneras.

ENTREVISTA A FUNCIONARIA N°2, DT MAIPO. UNIDAD DE FISCALIZACIÓN

Entrevista realizada el 13 de mayo de 2016

ENTREVISTADOR: ¿Cuándo atiendes mujeres tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

ENTREVISTADA: no, de igual forma los atiendo, salvo la atención preferencial para embarazadas.

ENTREVISTADOR: ¿Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “especial”?

ENTREVISTADA: no, salvo lo mencionado de embarazadas.

ENTREVISTADOR: ¿Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

ENTREVISTADA: no, porque el servicio que entregamos tiene que ver por el código del trabajo, de igual forma a todos.

Cuestionario sobre conocimiento tema género:

ENTREVISTADOR: Conoce usted *algo* del concepto enfoque de género

ENTREVISTADA: Sí, eso se asocia a la mujer.

ENTREVISTADOR: Que entiende x genero... donde aprendió sobre el tema.

ENTREVISTADA: Conocimientos generales...y parece que alguna vez hice un curso, por el computador.

ENTREVISTADOR: En el último año ha recibido algún tipo de capacitación en el servicio

ENTREVISTADA: No, este año no...el último

ENTREVISTADOR: Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género

ENTREVISTADA: La ya mencionada, pero no me acuerdo cuando fue.

ENTREVISTADOR: Cree usted que es necesario recibir capacitación

ENTREVISTADA: Aquí en el servicio uno está en contante aprendizaje, y si le interesa saber más se puede meter en buscadores de internet o en la intranet del servicio.

ENTREVISTADOR: Cree que tener conocimiento respecto del tema género, es necesario para su trabajo

ENTREVISTADA: Si sería bueno

ENTREVISTADOR: Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega

ENTREVISTADA: Si para mejorar el servicio entregado a la mujer

ENTREVISTADOR: Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo pero que incorporen la mirada de género...

ENTREVISTADA: Si, podría ser.

ENTREVISTA A FUNCIONARIO N°3, DT MAIPO. UNIDAD DE FISCALIZACIÓN

Entrevista realizada el 16 de mayo de 2016

ENTREVISTADOR: ¿Cuándo atiendes mujeres tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

ENTREVISTADA: No

ENTREVISTADOR: ¿Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “especial”?

ENTREVISTADA: Si

ENTREVISTADOR: ¿Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

ENTREVISTADA: Si

Cuestionario sobre conocimiento tema género:

ENTREVISTADOR: ¿Conoce usted algo del concepto enfoque de género?

ENTREVISTADA: Si.

ENTREVISTADOR: ¿Que entiende x género... donde aprendió sobre el tema?

ENTREVISTADA: Género se refiere a clasificar personas y las diferencias que existente entre ellos.

El término “genero”, lo aprendí en una capacitación relacionada a fiscalizaciones en terrero en las diversas ramas de actividades económicas susceptibles de fiscalizar.

ENTREVISTADOR: ¿En el último año ha recibido algún tipo de capacitación en el servicio?

ENTREVISTADA: Si, en el mes de julio 2015.

ENTREVISTADOR: ¿Sobre qué materia?

ENTREVISTADA: Participe de una capacitación en materias de accidentes de trabajo.

ENTREVISTADOR: Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género.

ENTREVISTADA: Ninguna.

ENTREVISTADOR: ¿Cree usted que es necesario recibir capacitación?

ENTREVISTADA: Siempre son necesarias las capacitaciones.

ENTREVISTADOR: ¿Cree que tener conocimiento respecto del tema género, es necesario para su trabajo?

ENTREVISTADA: Si, por cuanto las necesidades de las personas son distintas y las respuestas a sus requerimientos son recepcionadas por ellos de diferente manera.

ENTREVISTADOR: ¿Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega?

ENTREVISTADA: Si, debido a la diversidad de trámites gestionados (fiscalizaciones a tramitar), que son requeridos por las Autoridades de éste Servicio o los propios trabajadores en materias de fueros laborales (sindical y maternal), accidentes de trabajos, vulneración de derechos labores, investigación de acoso sexual, entre otros.

ENTREVISTADOR: Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo pero que incorporen la mirada de género.

ENTREVISTADA: Si, es fundamental saber respecto al género, ya que el enfoque y tratamiento que se pueda otorgar a las gestiones realizadas en nuestro día a día, en ciertas materias, pueda colaborar a acortar brechas existentes entre hombres y mujeres.

ENTREVISTA A FUNCIONARIO N°4, DT MAIPO UNIDAD DE FISCALIZACIÓN.

Entrevista realizada el 16 de mayo de 2016.

ENTREVISTADOR: ¿Cuándo atiendes mujeres tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

ENTREVISTADO: Sí, principalmente de forma de ser un poco más específico y explicativo del procedimiento

ENTREVISTADOR: ¿Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “diferenciada”?

ENTREVISTADO: Sí, a la mujer principalmente le interesa bastante saber el paso a paso de los protocolos y tener Claridad de que se genera en cada proceso, por ello les trato de hacer un poco más específica la explicación cuando me relaciono con mujeres.

ENTREVISTADOR: ¿Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

ENTREVISTADO: los hombres por lo general requieren un procedimiento mucho más rápido y más estructurado se le explica de manera acotada lo que va a suceder con la fiscalización. La mujer es por el contrario piden un poquito más de especificación De qué trata cada uno de los pasos cuánto demora la multa y cómo se efectúa cada uno de esos.

Cuestionario sobre conocimiento tema género:

ENTREVISTADOR Conoce usted algo del concepto enfoque de género

Respuesta: que tienen necesidades específicas...

ENTREVISTADOR Que entiende x género... donde aprendió sobre el tema...

ENTREVISTADO: por lo general requieren atención especializada y no pueden tener diferenciación en sus relaciones, pero tiene necesidad específica cada uno.

Lo aprendido.... es por vía informal, sin capacitación específica en la materia por alguna institución certificada

ENTREVISTADOR En el último año ha recibido algún tipo de capacitación en el servicio

ENTREVISTADO: capacitaciones sobre temas formativos, pero nada específico con relación a la diferencia de géneros

ENTREVISTADOR Sobre qué materia

ENTREVISTADO: accidentes del trabajo

ENTREVISTADOR Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género

ENTREVISTADO: no

ENTREVISTADOR Cree usted que es necesario recibir capacitación

ENTREVISTADO: así es

ENTREVISTADOR Cree que tener conocimiento respecto del tema género, es necesario para su trabajo

ENTREVISTADO: por supuesto, el solo hecho de tratar con personas es imperativo el estar capacitado para entregar una buena atención.

ENTREVISTADOR Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega

ENTREVISTADO: así es.

ENTREVISTADOR Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo pero que incorporen la mirada de género...

ENTREVISTADO: así es, sería ideal.

ENTREVISTA A FUNCIONARIO N°5. DT MAIPO. UNIDAD DE FISCALIZACIÓN.

Entrevista realizada el 16 de mayo de 2016.

¿ENTREVISTADOR Cuando atiendes mujeres tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

ENTREVISTADA: No, ninguna diferencia, en mi caso no.

¿ENTREVISTADOR Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “diferenciada”?

ENTREVISTADA: las materias son algunas veces distintas, algunas son más de mujeres, como las salas cuna, por ejemplo.

¿ENTREVISTADOR Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

ENTREVISTADA: No hay diferencias, salvo lo inherente a las mujeres como ya lo mencioné

Cuestionario sobre conocimiento tema género:

ENTREVISTADOR Conoce usted *algo* del concepto enfoque de género

ENTREVISTADA: eso ve la igualdad entre hombre y mujeres.

ENTREVISTADOR: ¿Qué entiende por género?... donde aprendió sobre el tema?

ENTREVISTADA: en el proceso de inducción que recibí al entrar a trabajar.

ENTREVISTADOR: ¿En el último año ha recibido algún tipo de capacitación sobre género en el Servicio?

ENTREVISTADA: recibí en mi inducción un ramo referente a género.

ENTREVISTADOR Sobre qué materia

ENTREVISTADA: solo en la inducción

ENTREVISTADOR Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género

ENTREVISTADA: como dije, solo en la inducción

ENTREVISTADOR Cree usted que es necesario recibir capacitación

ENTREVISTADA: sí, siempre.

ENTREVISTADOR Cree que tener conocimiento respecto del tema género, es necesario para su trabajo

ENTREVISTADA: sí para ampliar el criterio.

ENTREVISTADOR: Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega

ENTREVISTADA: no sé si sirva efectivamente para mejorar el servicio

ENTREVISTADOR: Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo pero que incorporen la mirada de género...

ENTREVISTADA: Sí, podría ser.

ENTREVISTA A FUNCIONARIO N°2, DT MAIPO. UNIDAD DE CONCILIACIÓN

Entrevista realizada el 13 de mayo de 2016

ENTREVISTADOR: ¿Cuándo atiendes mujeres tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

ENTREVISTADO: no, nunca he visto una diferencia al atender

ENTREVISTADOR: ¿Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “especial”?

ENTREVISTADO: la mujer generalmente, manifiesta que, en su condición, los jefes hombres las tratan mal a los gritos...a diferencia de los hombres que no se quejan de esas cosas, y a lo mejor la mujer se siente menoscabada, o acosada.

ENTREVISTADOR: ¿Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

ENTREVISTADO: si, el post natal, por ejemplo.

Cuestionario sobre conocimiento tema género:

ENTREVISTADOR: Conoce usted *algo* del concepto enfoque de género

ENTREVISTADO: No, sólo lo he escuchado.

ENTREVISTADOR: Que entiende x genero... donde aprendió sobre el tema.

ENTREVISTADO: Entiendo que es algo así como diferentes elementos a las mujeres, y lo he escuchado en la tele parece.

ENTREVISTADOR: En el último año ha recibido algún tipo de capacitación en el servicio

ENTREVISTADO: No de nada

ENTREVISTADOR: Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género

ENTREVISTADO: Nunca y llevo 11 años en el servicio

ENTREVISTADOR: Cree usted que es necesario recibir capacitación

ENTREVISTADO: Si por k creo que está dentro de las políticas públicas

ENTREVISTADOR: Cree que tener conocimiento respecto del tenga género, es necesario para su trabajo

ENTREVISTADO: Si porque a lo mejor permitiría tener otra forma de atención respecto del trato

ENTREVISTADOR: Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega

ENTREVISTADO: Si por que se tendría mejor información y por ende se orienta mejor a las personas

ENTREVISTADOR: Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo pero que incorporen la mirada de género...

ENTREVISTADO: Si sería importante, pero es difícil ya que siempre solo capacitan en materias laborales

ENTREVISTA A FUNCIONARIA N°1, DT MAIPO. UNIDAD DE CONCILIACIÓN

Entrevista realizada el 13 de mayo.

ENTREVISTADOR: ¿Cuándo atiendes mujeres tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

ENTREVISTADA: No, el trato es igualitario entre hombres y mujeres

ENTREVISTADOR: ¿Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “especial”?

ENTREVISTADA: No, las mujeres no necesitan atención especial

ENTREVISTADOR: ¿Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

ENTREVISTADA: No he notado problemas diferenciados entre hombres y mujeres

ENTREVISTADOR: Conoce usted algo del concepto enfoque de género

ENTREVISTADA: Sí, tengo conocimiento del concepto enfoque de género

ENTREVISTADOR: Que entiende x género... donde aprendió sobre el tema.

ENTREVISTADA: El enfoque de género determina el papel que desempeñan las personas, más allá de las particularidades físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres, y en este sentido cada sociedad determina las oportunidades de cada género, lo cual se efectúa en base a las capacidades personales y no en el sexo de cada individuo.

ENTREVISTADOR: En el último año ha recibido algún tipo de capacitación en el servicio

ENTREVISTADA: No he recibido en el último año capacitación en el Servicio

ENTREVISTADOR: Sobre qué materia

ENTREVISTADA: Ninguna

ENTREVISTADOR: Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género

ENTREVISTADA: Si en el año 2014 recibí capacitación sobre esta materia “Curso Enfoque de Género para jefaturas (modalidad distancia)” 40 horas

ENTREVISTADOR: Cree usted que es necesario recibir capacitación

ENTREVISTADA: Sí, creo que es necesario recibir capacitación en forma habitual

ENTREVISTADOR: Cree que tener conocimiento respecto del tema género, es necesario para su trabajo

ENTREVISTADA: Si, el concepto de género es importante para mi trabajo

ENTREVISTADOR: Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega

ENTREVISTADA: Sí, siempre la capacitación ayuda a mejorar la calidad del trabajo y el servicio entregado al usuario

ENTREVISTADOR: Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo pero que incorporen la mirada de género...

ENTREVISTADA: Si, sería importante que habitualmente el servicio entregara capacitación respecto de esta materia, para la totalidad de los funcionarios

ENTREVISTA A FUNCIONARIA DT MAIPO – OFICINA DE TURNO.

Realizada el 13 de mayo de 2016.

Entrevistador: ¿Cuándo atiendes mujeres tienes una forma diferente de relacionarse con ellas durante la atención?

Entrevistada: No, ninguna diferencia.

Entrevistador: ¿Has observado que las mujeres tienen necesidades diferentes y que necesitan atención “especial”?

Entrevistada: Si existe una fila de atención preferencial para embarazadas y tercera edad.

Entrevistador: ¿Has notado que hay problemas diferenciados entre hombres y mujeres?

Entrevistada: No hay diferencias, los problemas laborales son en general iguales. Salvo que las mujeres son generalmente más acosadas laboralmente que los hombres.

Cuestionario sobre conocimiento tema género:

Entrevistador: Conoce usted algo del concepto enfoque de género

Entrevistada: No, yo creo que deben ser las perspectivas del sexo.

Entrevistador: Que entiende x genero... donde aprendió sobre el tema.

Entrevistada: No lo manejo

Entrevistador: En el último año ha recibido algún tipo de capacitación en el servicio

Entrevistada: Mensualmente como unidad de atención de público recibimos una capacitación.

Entrevistador: Sobre qué materia

Entrevistada: Solo respecto a la normativa laboral.

Entrevistador: Ha recibido algún tipo de capacitación en enfoque de género

Entrevistada: No, en un año dos meses, como jefa de unidad nunca me han hablado de género

Entrevistador: Cree usted que es necesario recibir capacitación

Entrevistada: No, por k la instrucción respecto a tomar una denuncia, es igual para hombres como mujeres, y los temas de acoso, son vistos por los abogados de la oficina.

Entrevistador: Cree que tener conocimiento respecto del tema género, es necesario para su trabajo

Entrevistada: No, por las instrucciones son bastante parejas...sólo derivamos los temas más complejos a los abogados.

Entrevistador: Cree que al recibir capacitación en género le ayudara para mejorar el servicio que entrega Si me podría servir para realizar un mejor filtro de las necesidades antes de derivar a la otra unidad.

Entrevistador: Le gustaría poder acceder a capacitación en materias relacionadas con su trabajo pero que incorporen la mirada de género...

Entrevistada: Si, podría ser.

ANEXO N°3
ENTREVISTAS A EXPERTOS /AS
EN P.M.G. DE GÉNERO.

Entrevista a contraparte de la Secretaría Técnica para SERNAM; funcionario de la Dirección de Presupuestos, del Ministerio de Hacienda.

Realizada el 17 de mayo de 2016.

ENTREVISTADORA: SERNAM hace que otros hagan y en esta tarea – hacer que otros hagan – el trabajo con la DIPRES es importante porque el resto de los Servicios se deben plegar a realizar las tareas correspondientes...

ENTREVISTADO: ... ¿por lo de la zanahoria con el garrote? si cumplen hay incentivos... yo creo que hoy el SERNAM no necesita tener el incentivo como un mecanismo para “obligar” a los otros servicios a incorporar género en sus planes y programas, creo que la nueva institucionalidad le entrega las herramientas que le permite “hacer que los otros hagan” sin necesidad de que haya un incentivo de por medio. Esto me lleva a pensar el caso del CAIG, ellos sin tener incentivo legal de por medio, hacen que todos cumplan con sus compromisos y vayan buscando mecanismos de mejoras.

La nueva institucionalidad de SERNAM le permitirá articular cosas.

ENTREVISTADORA: ¿cuál es su opinión, en términos generales, del PMG de género?

ENTREVISTADO: en mi opinión SERNAM a través del PMG ha hecho que se instalen prácticas al interior del resto de la administración del Estado; de cómo quiere que se provean y se instalen políticas públicas, ha introducido metodología de trabajo. El género hace que haya una mirada más concreta porque la metodología obliga a que se realice un diagnóstico, se detecten las brechas de género, después se establece el plan y programa de trabajo, donde se establecen objetivos que hay que abordar y se deben implementar las actividades para cumplirlas y haciendo los seguimientos correspondientes, luego viene la evaluación de estas medidas o compromisos, con el informe de los resultados de cada compromiso. El enfoque de género tiene una metodología que se instala en la organización, la pregunta que me surge es si ¿está arraigada al interior de la institución?... la verdad no lo sé. No sé si se logra que la gente promueva el tema “género” al interior de las diferentes unidades; se da la sensación de presencia, pero yo creo que no está instalado y si no está no se echa de menos... te lo gráfico con el siguiente ejemplo: hoy estamos trabajando y se corta la luz, podemos seguir trabajando, pero si mañana no hay luz, nos preguntaremos que pasó; al tercer día sin luz ya comenzaremos a reclamar y se hace notar la ausencia... pero si esto lo llevamos al tema género, probablemente no nos demos cuenta que no está y si notamos su ausencia, lo más seguro es que no reclamaremos por su falta... ¿me entiendes? Chile no tiene el tema incorporado, no está instalado, falta mucho para su desarrollo, no es así en otras culturas más desarrolladas donde se nota claramente la diferenciación y se da en forma natural.

ENTREVISTADORA: Después del estudio del Banco Mundial del 2008, ¿el PMG de género ha tenido algún tipo de evaluación en general, por algún órgano externo a la administración del Estado?

ENTREVISTADO: No. Ahora se está haciendo un estudio, con el cual se harán recomendaciones generales en relación a todos los PMG, será un instrumento para la próxima administración. Pero no es un estudio de impacto... es un estudio transversal.

El PMG de género no es prioritario para DIPRES, es solo un instrumento más.

ENTREVISTADORA: ¿se evalúa la efectividad de las medidas de género?

ENTREVISTADO: No

ENTREVISTADORA: Respecto de las medidas de género de la Dirección del Trabajo, ¿cree usted qué tienen alguna incidencia para la toma de decisiones en las políticas institucionales?

ENTREVISTADO: en general los tipos de compromisos son tantos que no permiten identificar la relevancia.

Si considero que son 126 servicios que establecen compromisos, en total son 1077 compromisos de género, son muchos y muchas cosas... lo que pasa es que finalmente se termina perdiendo el sentido... cuando un servicio pone 11 compromisos... cuando a mí me toca revisarlos y voy en el número 5 ya me aburrí y los 6 restantes casi no les pongo atención... Entonces los Servicios deben priorizar y es lo que muchos no hacen, pero eso es una tarea de la red de expertas, es decir de SERNAM, en el fondo no hay análisis de la calidad del compromiso y cuando tienen tantos y tan diversos se terminan caricaturizando y nos preguntamos pero cómo se les ocurre poner estos compromisos y que pasa con SERNAM que no lo ve... claro, en otros casos van mejorando, pero no todos lo hacen.

La DT tiene para el 2016 once compromisos – es una cantidad razonable – (el entrevistado se detiene a leer alguno de los compromisos y repasa en algunos donde son referidos a las mujeres trabajadoras de casa particular, le llama la atención x que se trata de eliminar las brechas y barreras y este nicho de trabajo son mujeres, por lo tanto, indica que en este caso no se aborda el problema, al contrario, es un compromiso solo para cumplir pero que no hay profundización en las problemáticas. Luego mira otro compromiso referido a capacitación para el 96% de funcionarios “nuevos”, pero señala que no se especifica claramente la materia a capacitar...) Señala que: para el comité es difícil revisarlos... que muchas veces buscan con el formulario H, cosas concretas y cosas relevantes, que no sean procesos, porque lo que interesa es el resultado. El tipo de compromiso y lo que hay hasta ahora es muy, muy básico y no están enfocados en resultados.

ENTREVISTADORA: ¿para cumplir con las metas y programas propuestas por el PMG, considera necesario que se deba capacitar para involucrar a los funcionarios de la institución?

ENTREVISTADO: las instituciones deben fortalecer a todos los equipos, no solo a quienes están a cargo del PMG, por ejemplo, en ese compromiso de capacitación solo a los nuevos... ¿pero y el resto?, debe ser dirigido a todos los niveles... no está claro en el compromiso, pero eso también es responsabilidad de la red de expertas.

Ahora, también hay que priorizar, ver diagnósticos y perfiles establecidos... no hay claridad sobre los problemas que se buscan abordar... por ejemplo: ¿fiscalizadores o a quienes atienden público de manera directa? Sin tener mayor conocimiento de las tareas que realizan y sin mayores datos, creo que se debe priorizar al fiscalizador porque ese personaje va a ir a terreno, revisará a una empresa, entrevistará diferentes profesionales y trabajadores y debe tener las herramientas para entender a qué se refiere las normativas internas de esa empresa que discrimina a las mujeres, pero si no se le ha entregado algún tipo de capacitación, entonces no podrá discernir claramente y con conocimientos el problema que tiene al frente... en cambio la persona que atiende en el mesón, la necesidad de capacitación se determinará bajo otros parámetros, quizás

su necesidad se determinará si atiende bien o mal en el mesón... pero por una cosa de recursos, hay que priorizar... y si, se necesita a los funcionarios... pero priorizando y en esta tarea debe ayudar la red de expertas.

ENTREVISTADORA: ¿Ha declinado de alguna forma el interés o énfasis dado por el gobierno a la política pública?

ENTREVISTADO: no tengo opinión...

ENTREVISTADORA: ¿Por último, qué elementos le parecen centrales para que el PMG cumpla con los objetivos que se plantea?

ENTREVISTADO: SERNAM debe responder si hay o no mejoras con el PMG de género, en la calidad de los compromisos o si seguimos manteniendo un subsidio a lo mismo...

Entrevista finalizada a las 17:30 horas. (40 minutos de duración).

ENTREVISTA A SUB- JEFE, DPTO. DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN. DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Realizada el 16 de mayo de 2016

ENTREVISTADOR: quiero conocer tú opinión y mirada frente al tema PMG de Género.

En el plan de capacitación 2014, tenían una medida de género relativa a la capacitación de jefaturas en materias de género, ¿por qué razón en el año 2015 no se considera continuar con capacitación para funcionarios, por ejemplo, quienes trabajan en las unidades de conciliación?

ENTREVISTADO. El año 2005 se realizó un curso para los fiscalizadores que investigan derechos fundamentales, los abogados y coordinadores regionales sobre DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, que es la continuación de dicho trabajo.

ENTREVISTADOR: En relación a las jefaturas que participaron en la capacitación 2014, ¿tenían alguna indicación de bajar la información a los funcionarios que trabajan con ella/él?

ENTREVISTADO El Curso del año 2014, uno de los objetivos era transversalizar el enfoque e incorporarlo en la labor de gestión. Al finalizar la actividad, se buscaba que intervinieran algún instrumento de uso común en su trabajo cotidiano y que lo mejorasen aplicando enfoque de género, con una clara intencionalidad de permear sus conocimientos hacia los funcionarios de su dependencia.

ENTREVISTADOR: Desde su punto de vista, debieran ser considerados los resultados de las medidas de género, como un insumo, para la mejora o modificaciones de las políticas institucionales.

ENTREVISTADO: Sí, es fundamental que se vayan ajustando las prácticas, instrucciones y procedimientos, en base al asentamiento del enfoque de género.

ENTREVISTADOR: Finalmente, nos interesa saber principalmente “cómo lo hacen para saber si funciona o no el PMG” ...

ENTREVISTADO: La forma más concreta de verificar el funcionamiento del PMG de enfoque de género es la capacidad de intervenir las prácticas cotidianas de los funcionarios con las mejoras y medidas de género y verificar su despliegue.

Entrevista finalizada a las 18:30 horas. (10 minutos de duración).

ENTREVISTA A FUNCIONARIA DE SERNAM

Realizada el 26 de abril de 2016.

ENTREVISTADORA: para esta tesis estamos revisando el PMG de Género, los compromisos de género que tiene la Dirección del Trabajo. Queremos conocer la incidencia que tienen los compromisos de género; estamos trabajando el año 2015. Cuál es la incidencia que tienen sus productos en lo que ellos trabajan institucionalmente. ¿Hay alguna incidencia dentro de sus políticas públicas y cómo están influyendo? Queremos conocer tú mirada y tú opinión frente al PMG de género, frente a la incidencia que debiera tener en las políticas públicas.

ENTREVISTADA: primero tendríamos que hablar como el PMG de género como un instrumento y definirlo como uno de los instrumentos que tenemos para transversalizar y para incorporar género en las políticas públicas. Ese instrumento tiene cierta limitación y cierta fortaleza.

Limitaciones que dicen relación con que es un mecanismo para el mejoramiento de la gestión, que está ligado a incentivos y eso por una parte, como red de expertas y como interesada en que las políticas públicas, mejoren paulatinamente o crecientemente y que esos compromisos sean de calidad, la implementación sea de calidad y que en el fondo cumplamos con el objetivo que tiene la institución; que es la reducción de brechas barreras e inequidades, no necesariamente se producen a través de este instrumento, pero apoya a un trabajo a un abordaje más o menos institucional; y que nosotros esperamos a que permeé los territorios y que de alguna manera llegue a la ciudadanía entonces eso... éste instrumento tiene ciertas limitaciones, porque a la hora de suscribir compromisos o a la hora del tipo de compromiso que se logra establecer, varía de acuerdo a un marco metodológico que se refrenda, si tú quieres que se mejore cada año... entonces el año 2015 sufrió, se reinstalo éste mecanismo, para la mayoría de los servicios públicos por que el 2014, se había bajado el nivel de obligatoriedad que tenían los servicios, a su vez se cambió el 2014 para el 2015, se cambió los servicios podían optar entre un indicador, se pasó de un sistema como mecanismo como instrumento y paso a ser un indicador y además eso eran voluntarios, se podían seleccionar voluntariamente por parte de los servicios y adicionalmente (*para peor diría yo*), podían optar por capacitar a funcionarios públicos y tener un programa de trabajo, entonces, en ese escenario el 2014, que había un plan de capacitación, la DT podría optar a modificar o salirse de este instrumento. No se salió pero se quedó con el mínimo de los compromisos que podía suscribir, entonces, en términos de organización y de regularidad de un trabajo de gestión, con enfoque de género se dismanteló x que solo opta x un indicador mínimo, que era de capacitación de funcionarios públicos, que era uno de los componentes que teníamos instalado a través del trabajo históricos que teníamos con la DT, entonces se vuelve a tomar un programa en 2015, se suscribe un compromiso en términos de programa con medidas de género, pero también al mínimo y de hecho fue formulado al mínimo de compromisos, que podían suscribirse o de brechas a abordar, mediante la gestión de la DT, ni siquiera involucrando a todos los productos. Por ejemplo, relaciones laborales solo ha comprometido históricamente compromisos en relación a capacitación o una asistencia técnica, hacia los sindicatos, pero no han

cuestionado-estudiado por ejemplo: cuál es el tipo de negociación colectiva que están propiciando, cuál es tipo de compromisos que se suscribe; solo tienen por ejemplo a cuantos usuarios trabajadores y trabajadoras beneficia o impacta esa negociación colectiva, pero el análisis respecto del tipo de la calidad de la negociación colectiva, los compromisos, si esos compromisos refuerzan la inequidad de género, las corrigen etc ... no han profundizado en ese sentido, entonces tenemos un programa que es pobre, que es como un poco más de lo mismo, que han venido abordado históricamente. Pero si lo comparamos con el 2014, igual es un paso, es una recuperación; pero una recuperación verdaderamente al mínimo de lo que hacen, de hecho, tienen un compromiso de género que era la fiscalización de la norma de igualdad de remuneraciones, la que en términos de implementación fue insatisfactoria porque la eligieron - a pesar de nuestras observaciones - a un sector ultra feminizado, donde la esperanza de encontrar brecha de remuneraciones era bien escasa, de hecho, hicieron el hallazgo de 5 empresas que no contaban con el reglamento, de hecho solo fiscalizaron un artículo de esta ley. Cuando uno usa este instrumento, tiene que tener o para el avance del género en las políticas públicas, no solo uno necesita un instrumento, también se necesita de *la voluntad política*, de la alta dirección, de un compromiso con la calidad de esa implementación y de esos compromisos; si aquí hubiera habido una autoridad preocupada realmente por el funcionamiento o abordar esa brecha de género, esa fiscalización se hubiera hecho en otros nichos del mercado del trabajo, donde si hay brecha de género, por ejemplo el sector minero, sector de la construcción, donde hay ingenieras que trabajan, donde la brecha de remuneraciones se encuentra en sectores altamente masculinizado, seguramente donde se ubican las mujeres ganan mucho menos.

ENTREVISTADORA: ¿qué empresas se tomaron en esa fiscalización?

ENTREVISTADA: ellos informaron alguna, no las individualizaron en su informe. Pero si refieren al número de empresas y los hallazgo que obtuvieron; entonces en ese compromiso de perdieron la oportunidad de habiéndolo suscrito y siendo pobre – porque era como 300 fiscalizaciones – una cosa así- o fiscalizaron a 300 empresas, pero la posibilidad de encontrar una empresa infractora, de la ley de brecha salarial era prácticamente cero; y lo otro es que buscando ese artículo, por ejemplo, la verdad es que no necesariamente va a encontrar la infracción porque buscaban si existía el reglamento o si citaba el reglamento, un procedimiento para abordar la brecha salarial. Entonces, las empresas lo que hacen es poner un línea que no dice nada y es muy general, citan la ley, pero no es procedimiento real, no existe una descripción para que la trabajadora, haga su denuncia y lo aborden y haya un procedimiento para el abordaje de esta diferencia salarial, respecto del trabajo de igual valor, entonces, se pierde esa oportunidad. Quién aquí debería haber colaborado, para que esto tuviera un buen desempeño, es la autoridad; hubo falta de voluntad política, para que esto se desarrollara de acuerdo a un criterio, permitiera fiscalizar el cumplimiento de esta norma o el abordaje desde el punto de vista técnico, correctamente esta fiscalización, a pesar de que nosotros hicimos la observación y reparos cuando nos enteramos del sector que esto estaba dirigido, de hecho, se las planteé directamente a la jefa de evaluación y control de gestión y planificación, pero no era alta dirección, pero si

eso no permeó más arriba o ella estaba convencida de lo que estaba haciendo, estaba bien mal convencida; otro factor importante que apoya o no apoya es el desarrollo de competencias de equidad de género.

Que muchas veces estas resistencia se deben a una falta de metodología y de competencias técnicas, para abordar un problema, un problema de políticas públicas, con una mirada que resuelva esta diferencia o que aborde esta diferencia, entre la situación que afecta a hombres y mujeres respecto de la aplicación de una norma, porque el entender que las mujeres ganan menos que los hombres, de convencerse de que eso es un problema y valorar ese problema como una de las variables relevantes que ellos que tienen que considerar además de cobertura de la tener operativamente... yo sé que ellos debían conciliar, porque tenían que fiscalizar la implementación de la ley de manipulación de alimentos con otras normas, para poder utilizar una carga de trabajo más o menos racionalmente, pero ello no puede ser a cualquier costo o con criterios que dejen a alguna de las variables a bajo, entonces fiscalizaron el cumplimiento de la implementación de la ley de manipulación de alimentos, pero no fiscalizaron el cumplimiento de la norma o los niveles de incumplimiento real de las normas de brechas salarial.

ENTREVISTADORA: ... se supone que quienes hacen esta Fiscalización, son las unidades de fiscalización, las personas que están a cargo de estas... ¿tienes alguna noción, algún conocimiento de cómo estas personas son preparadas para hacer la fiscalización con una mirada de género, de aplicar la norma con perspectiva de género?

ENTREVISTADA: hay una orden de servicio para la fiscalización, los programas de fiscalización se ordenan x programa de fiscalización; y luego eso se cruza con una carga de trabajo, para las fiscalizaciones, entonces donde se definen los criterios, que quienes tienen que fiscalizar, por qué, qué norma exactamente, que es lo que van a ir a fiscalizar, se define en éste programa, si ese programa no tiene perspectiva de género como en este caso, que iban a fiscalizar el cumplimiento de un reglamento, no es posible, aun cuando tengan la fuerza de trabajo los fiscalizadores crean que no van a encontrar nada ellos deben responder a ese programa de fiscalización, por lo tanto, los fiscalizadores/as no pueden modificar o cambiar, aun cuando tengan las competencias, esta orden, las características técnicas de género, tienen que estar provistas desde la orientación de fiscalización o desde la orden de servicio del programa de fiscalización.

ENTREVISTADORA: para el año 2014 había un programa de capacitación; dentro del programa de capacitación, había un compromiso para capacitar a los funcionarios, era un compromiso de género...

ENTREVISTADA: es el único compromiso que dejaron la capacitación para el año 2014...

ENTREVISTADORA: para el año 2014, había un programa de capacitación dirigido a las jefaturas; lo lógico hubiera sido que hubiera una continuación del tema el 2015, hacia ciertos funcionarios, quizás los que tienen atención inmediata de público o quizás los que hacen las fiscalizaciones. ¿Nunca ellos plantearon algún compromiso al respecto?

ENTREVISTADA: ellos tienen de hecho, tienen instalado una escuela de formación de fiscalizadores y en esas de fiscalizadores en general, tienen módulos de género en esa escuela, esos son bastante generales y conceptos... Pero ya les dan un marco básico entonces a esos cursos de capacitación o esas jornadas de

capacitación, se van turnando dependiendo de los años que lleven en el servicio, se van rotando ciertos funcionarios públicos. No tengo claridad si hay un ordenamiento por niveles jerarquías funciones etc, que hagan una priorización de sus funcionarios; pero para la suscripción del programa 2015, ese no era un factor relevante para nosotros... Si nos hubieran ofrecido capacitar a toda la DT, nosotros hubiéramos dicho esa cuestión no nos sirve, *porque nosotros queríamos recuperar la incidencia en la provisión de productos*; Incluso esa ya fue difícil... de recuperar entonces seguramente x eso ello no lo ofrecieron y nosotros no lo pedimos porque no era en ese minuto prioritario. Para el 2016 si lo reinstalamos, como uno de los procesos transversales relevantes para el desarrollo de las políticas públicas con perspectiva de género, junto al sistema de información, junto a otras variables como el uso de las estadísticas, para la toma de decisiones que son importantes para que este instrumento se nutra de información relevante y para que haya un círculo virtuoso que se mantenga en el tiempo, de esta incorporación de género, porque sin este voluntad política que se debe traducir en la voluntad política expresada en los distintos niveles de jerarquía de la institución, o sea donde hay un gobierno que dice que el enfoque de género es una de las variable relevante de calidad en las políticas públicas, expresado en la existencia de este programa de mejoramiento de la gestión con un indicador de género ya es una señal y abordando aspectos estratégico del que hacer institucional y que eso tenga una implementación exitosa de calidad y que vaya modificando los resultados de la institución es necesario el compromiso de las autoridades en todos los niveles el desarrollo de las competencias porque esto tiene mucho de innovación porque nosotros encontramos ... descubrimos una brecha y debemos buscar inmediatamente una solución o como nosotros vamos mejorando, para que eso no se reproduzca, entonces ahora eso muchas veces se ve afectado por la contingencia o los intereses que tienen las autoridades por fiscalizar o por poner ciertas materias o ciertos énfasis, entonces por ejemplo, aun cuando la brecha salarial, es una de los proyectos que deben ser propuestos con reforma para este gobierno, para este año ya no propusieron esa fiscalización, entonces claro, prueban con un compromiso, lo hicieron y lo dan por cumplido y no hay una continuidad un avance una progresión, un avance en términos de la calidad de esa política pública, teniendo esa responsabilidad de la fiscalización de su cumplimiento, de la observancia de las normas laborales entonces la DT en ningún momento puede decir que aquí está cerrada la brecha salarial; no obstante no hay programa de fiscalización para brecha salarial para el 2016, entonces a ¿qué responde eso?... seguramente a las 5 fiscalizaciones que dijeron que tenían de las empresas, que fiscalizaron y que dijeron que no tenían reglamento, pero eso es completamente artificioso porque fiscalizaron un lugar donde no necesariamente iban a haber.

ENTREVISTADORA: por lo tanto, eso también desde tu mirada, eso deja en evidencia que tampoco hay un compromiso de abordarlo desde la mirada de género.

ENTREVISTADA: si...

ENTREVISTADORA: ¿entonces es solo por cumplir?

ENTREVISTADA: si, es solo por cumplir los compromisos que están haciendo, porque no están abordando de manera sustancial, estratégica, con una mirada en el tiempo ni siquiera para su propia agenda laboral.

ENTREVISTADORA: en este marco... por un lado están los compromisos que ellos están comprometiendo... el año 2015 era recuperar la obligatoriedad y que ellos se reinstalaran en el tema como había sido años atrás...a partir del 2016 se reintegran las capacitaciones, ¿debiera haber un especial énfasis por ejemplo en quienes hacen las conciliaciones?

ENTREVISTADA: eso tenemos para el producto relaciones laborales, tenemos este año un compromiso que es más bien de procesos, que es mirar cada uno de los productos, subproductos asociados a las relaciones laborales donde está la conciliación, las buenas prácticas laborales está la asesoría a las negociaciones colectivas, los buenos oficios hacia las relaciones laborales, entonces vamos a mirar todos esos productos para ver donde hay brechas de género, porque eso no lo han hecho históricamente. Han dicho, ya nosotros hacemos asesoría técnica a los sindicatos, así que vamos a capacitar a dirigentes sindicales en brecha de género, es un paso, porque las agendas laborales no tienen género, pero me atrevería a decir que es más menos una capacitación en derechos laborales a dirigentas, que una capacitación en derechos laborales a dirigentas con enfoque de género. Entonces, ahí hay mucho por hacer en relaciones laborales en fiscalizaciones sobretodo en desarrollo en el diseño de las fiscalizaciones, como te digo, el cuadro operativo no va a ser ni más ni menos de lo que les digan estas órdenes de servicio. Entonces, aquí no necesariamente las competencias tiene que estar en quien aplica también, para recibir las denuncias de quienes atienden público, cuando llegan las denuncias, pero cuando es por programa, ahí tienen que saber los que diseñan estos programas, al revés, cuando es por denuncia ahí si tienen que tener competencias de género los fiscalizadores o los que reciben la denuncia o la plataforma de atención al público porque ... por ejemplo yo me acuerdo de un caso súper, súper desastroso donde tiene que ver con una denuncia de una mujer que acoso sexual y la tuvieron como 6 - 8 meses un año... con idas y vueltas, para decirle finalmente que no era acoso sexual su denuncia, pero no vieron que era abuso sexual o abusos deshonesto casi violación, era para Fiscalía y no la derivaron a ésta, teniendo los antecedentes, no supieron procesar la información que era para derivar el caso, eso es negligencia inexcusable, que ni siquiera tiene que ver siquiera con enfoque de género, sino que tiene que ver con la vulneración de derechos contra las personas, que tiene que ver con violencia contra la mujer delictual, ellos tienen que tener la formación básica para derivar a la Fiscalía, Carabineros etc, y no lo tuvieron... y estuvieron viendo fríamente relatos de una mujer que había sido abusada sexualmente en su trabajo. Era un caso que merecía otro tratamiento, en todo su proceso, desde la entrada desde el primer relato.

Otro caso que es bien difícil es la brecha salarial. La brecha salarial es un punto, no hay mucho desarrollo de competencias y donde es difícil establecer o llegar...

Hay un conocimiento popular respecto de que implicaría la ley por el mismo trabajo, Margarita y Rodrigo realizan las mismas funciones, por el mismo trabajo deberían ganar lo mismo, pero hay posibilidades que la ley te otorga para que margarita gane distinto o Rodrigo gane distinto, en base a los años de servicio que están contemplados. Vamos a suponer que ellos son funcionarios de una empresa exportadora de frutas, entonces margarita tiene más años de antigüedad, tiene una mayor calificación ha tenido capacitaciones; Rodrigo

ingresó hace un año y gana uno y medio o dos más que margarita... entonces ese el es mismo trabajo, hay de estas variables cosas que debieran hacer que margarita ganara más que Rodrigo, pero el perjuicio y la discriminación en el caso de Chile pesan más. Entonces, hay esas excepciones de capacitación de años experiencias de eficacia, que tienen que ver con el trabajo, son criterios que se pueden utilizar para establecer diferencias salariales en el marco de un mismo trabajo, pero eso muchas veces, es mal utilizado y en general contra la mujer, entonces esa especificidad, esa mirada diferenciadora, no necesariamente están instaladas en las fuerzas fiscalizadoras, que es contra denuncia, entonces no reciben necesariamente bien una denuncia de este tema; además son más fiscalizadores que fiscalizadoras, entonces no necesariamente van a recibir bien una denuncia de una mujer, por brecha salarial. Entonces, a eso nosotros debíamos agregar una complejidad que tiene que ver con el trabajo de igual valor, entonces, eso pesa desde el punto de vista de los estereotipos y de los prejuicios o de los “prejuicios en este caso que afectan a las mujeres”... y que tienen que ver con el valor que nosotros otorgamos a ciertas áreas o ciertos trabajos, entonces no valoramos lo mismo a alguien que se encarga de las finanzas, que de las comunicaciones o del servicio al cliente, aun cuando estratégicamente el servicio al cliente, provee de los cliente que este otro necesita para tener flujo de caja, o para cubrir sus deudas o sus pasivos, entonces es menos valorado... entonces ese valor, aun cuando tengan una misma jerarquía, no necesariamente se recoge... y es lo que se busca con esa ley de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por que recoge o aborda una brecha que tiene que ver con la segmentación del mercado del trabajo. Las mujeres pueden estar aportando igual valor desde los RR.HH. que desde las finanzas, pero gana mucho menos, ganan la mitad, entonces como nosotros abordamos esas diferencias salariales por esta segmentación del mercado del trabajo, ahí nosotros incorporamos este concepto que se llama: *trabajo de igual valor*, esa definición y esa valoración, no fue posible integrarle a la ley de ahora es por el mismo trabajo, entonces ese paso que hay que dar, no se si necesariamente estemos preparados culturalmente o técnicamente para defenderlo, de hecho en el parlamento ni la misma OIT podía definir claramente estos mecanismos para esta definición o para la aplicación metodológica de esta definición en el mercado del trabajo chileno. Entonces hay que seleccionar... por ejemplo el sector turismo, va a ganar lo mismo una mucama que un garzón/na, entonces hay que definir categorías de trabajo, con bandas de remuneraciones, para eso no sé si estamos preparados técnicamente. En Portugal hicieron esos ejemplos, Canadá tiene alguno ejemplos de ese tipo de trabajo, porque es un desafío mundial y que tienen su explicación en esto... en valorar el trabajo de la mucama con el garzón que atiende público, porque también tiene que ver con el valor que le estoy otorgando al proceso de mi trabajo y una cama mal hecha, sucia en un hotel, es lo mismo que el mal servicio en un restorán o un baño sucio, entonces es lo mismo que alguien que no te lleva la comida rápido, o que no te preguntó nunca más que pasaba con tu plato en un restorán, entonces esa valoración y sacando esa discriminación de género, porque alguien podría decir... “*hay si hacer una cama no cuesta na*”, pero atender al público, si tenis la comida lista tampoco, cual es el valor para tu cadena de producción, entonces eso es un desafío bien grande, no lo tenemos resuelto, ni el país, ni el ministerio del trabajo, ni nosotras como SERNAM, como sociedad tampoco... pero es un desafío que hay que seguir

trabajando, son las políticas de otro nivel, pero para la básica la DT todavía no está lista, para esto pensando que es el mismo trabajo y no descubrir que las razones de esto y de recoger esa denuncia y mirar que no hay en la mayoría de las empresa no hay descripción de cargo y funciones no hay procesos de denuncia y para la reparación de la brecha salarial, entonces estamos bien al debe... y eso tiene que ver con desarrollo de competencias pero por sobre todo con el compromiso de la alta dirección con que por ejemplo hay otros instrumentos que son convenios de desempeño de los altos directivos públicos, entonces cuando esto compromisos están establecidos en una agenda de gobierno, en objetivos que tenemos como país y esto no lo tienen los altos directivos públicos, se pierde esa relación desde el punto de vista de los instrumentos y desde el punto de vista de la política pública, entonces si vamos a usar indicadores de desempeño o programas para mejorar la gestión eso tiene que tener su correlato en los indicadores de desempeño de las autoridades. Pero que tengan que ver con resultados por ejemplo con establecimiento con niveles de observancia, por ejemplo, de la ley de brecha salarial, de cumplimiento de niveles de cobertura de fiscalización, con instalación de procesos. De hecho, la DT está en un marco de un rediseño institucional (eso tienes que referirlo en algún minuto) ... y ese rediseño institucional no tiene perspectiva de género, no tiene ni esta fiscalización, ni todos estos aspectos que nosotros hemos visto ahora que tienen que ver con una relación de instrumentos y decisiones que tienen que estar vinculadas entre sí o por lo menos, que se alimenten una a otras, que sean parte de este proceso, el rediseño no tiene perspectiva de género. Solo podría asegurar que esta pata de relaciones laborales es algo que vamos a tratar de mirar en el marco del PMG, pero eso es un aspecto del trabajo de la DT, pero lo que es fiscalización ahí solo se comprometió algo que vienen trabajando hace rato, que es la fiscalización por denuncia y eso de vulneración de derechos que tienen que ver con la protección a la maternidad, que tienen que ver con la igualdad ante la ley no discriminación y así se fiscaliza: brecha salarial, acoso sexual, acoso laboral entonces son conteos de algo, pero no muestra una voluntad del servicio por fiscalizar algo. Cuando nosotros tenemos que hacer la diferencia de la fiscalización por programa y la fiscalización por denuncia, cuando nosotros queremos incidir o preocuparnos del cumplimiento de una ley en particular, tenemos que hacer un programa... cuando nosotros recibimos las denuncia, que también tiene que ver con un rol de la DT, que tiene que ver con la promoción de derechos, cuando yo no tengo conciencia de que tengo un derecho, como voy a hacer una denuncia, por ejemplo que hace la DT respecto de la publicación de ... con la publicación de anuncios sexista por ejemplo, donde nosotros tenemos el Art. 2 de código del trabajo y en 19 de la constitución... que tiene que ver con la no discriminación entre hombres y mujeres y que hace cuando tiene ese tipo de publicaciones, yo estaba pensando en una app para ese tipo de denuncias... algo así como ¡ha me encontré con...! Porque yo me he encontrado varias veces con... como para subir o cargar la denuncia con una foto y que eso se vaya dirigido a la DT, tendrías cuantos denunciantes, porque eso da como rabia...

Tienen ese tipo de problema, se denuncian a cada rato, pero cuando la gente no tiene o no sabe... hay reducción de presupuestaria por una parte, denuncia de uso político de los recursos en la publicidad, entonces se reduce o se jibariza la necesidad de la difusión de derechos o para ser justo a veces se entrecruzan

los intereses que tienen que ver con posesionar ciertos temas del gobierno con la obligatoriedad de difundir derechos del trabajo, entonces hay cartillas, se rehacen las cartillas; por una parte hay restricciones que tienen que ver con el presupuesto la visión política, los problemas que hayan tenido institucionalmente ; y la necesidad de la ciudadanía de conocer por todos los medio que existan y estén disponibles las normas laborales, porque si no las conocen no las exigen y no las cumplen; entonces a nosotras nos interesa que desde el punto de vista de los trabajadores y los empleadores la difusión de estas normas laborales, entonces ahí yo siento que la DT no utiliza todos los medios disponibles para la difusión de sus derechos ... entonces están en compromisos que yo les he pedido históricamente, y que han avanzado pero como tortuga lenta, que tienen que ver con la difusión de mecanismos, el desarrollo de instrumentos para el cumplimiento de la ley; por una parte están las cartillas de difusión de derechos ... pero también están procedimientos, ejemplo el caso de trabajadoras de casa particular, nos demoramos como cinco años en que difundieran contratos tipos para ese tipo de trabajo, porque no necesariamente todas las empleadoras no era que no querían hacer contratos de trabajo, sino que no sabían, les daba lata o era más practico no tener contratos de trabajo... pero cuando uno quiere hacer cumplir la ley, busca mecanismo alternativos, uno maneja un abanico ¿y que les costaba desarrollar un instrumento que cumpliera todas la de la ley? A lo mejor un poquito más de la ley y que hiciera otras sugerencias como la capacitación que no es obligatoria para las trabajadoras de casa particular, como vacaciones adicionales si es que tuvieran, pero destacando que son adicionales pero que son virtuosas o buenos y entonces porque hay desafíos en términos que habíamos identificado que tienen que ver en como nosotros recogemos una denuncia de acoso sexual, de cómo recogemos una denuncia de brecha salarial o de fuero... las de fuero están mucho más interiorizadas porque son muy parecidas al tratamiento sindical u otros fueros que ya la DT tiene cierta expertis, pero ya en estos casos que son complejos desde percibirlos hasta establecerlos o de tener las prueba para establecer la vulneración de derechos, donde hay una dificultad, ni siquiera se ha hecho un manual hubo un intento con un manual de acoso sexual, pero que nadie lo utiliza entonces como nosotros simplificamos ese manual, lo dejamos en un lenguaje más asible para los fiscalizadores, para los trabajadores, para los sindicatos, es un desafío. Están las cartillas, la difusión... a lo mejor no por la tv, pero si por las redes sociales, de qué se den a conocer... ¿“sabía señor empleador que este anuncio usted podría tener una multa de tanto??”

Entonces no hay una educación en derechos y formación que también es responsabilidad de la DT, entonces el instrumento PMG aborda ciertas brechas, en el marco de una negociación que también es difícil, pero que estos dos últimos años ha estado apoyado por el comité de ministros, pero bajo ciertas limitaciones

ENTREVISTADORA: ¿sigue estando un poco en la voluntariedad de avanzar en el tema...?

ENTREVISTADA: pero con harta resistencia porque sigue estado sometido a la voluntad del servicio y de sus *mandos medios*, porque a veces la autoridad del servicio no cumple su rol que es cuestionar a sus mandos medios, ver cuáles son las máximas potencialidades de gestión del servicio, de sacarle eficiencia y eficacia a la provisión de sus productos... que este alineando con ciertos desafíos institucionales, país

ENTREVISTADORA: ¿respecto de los servicios públicos en general hay alguna indicación desde el marco del PMG de género de que tengan alguna medidas o compromiso relativa a la capacitación en género para los funcionarios??

ENTREVISTADA: se podría decir que si, a partir de 2016, tiene una medida para todos los servicios que es una medida de capacitación que tiene que ver con la participación o es el número de funcionarias capacitadas en el año respecto de una dotación efectiva para el año, y es la sumatoria a partir del 2014 en adelante, para ver cuál es la masa crítica que tenemos en capacitación o la gente que se a capacitado en perspectiva de género, eso es un esfuerzo por recoger la inversión en desarrollo de competencias pero no necesariamente nos va a dar resultado de competencias instalada porque desde el punto de vista de las características no hay una definición de esas características que hay que tener unas competencias mínimas un número de horas x ejemplo, que es algo que se pide para las capacitaciones... cuando se establecen ciertos estándares ejemplo los diplomados... piden 180 horas eso; nosotros para esto no lo tenemos, podemos sumar sensibilizaciones, capacitaciones todo eso va a ser una capacitación para efectos de género, de todas maneras eso es un avance porque antes no lo teníamos o estuvo como la máxima del máximo esfuerzo que podían tener algunos servicios, entonces hay que seguir avanzando en esto... pero algo que podría haber sido muy, muy decidor y muy importante para los funcionarios públicos en general y para las políticas de desarrollo de las personas era el establecimiento de este criterio pero desde la Dirección del Servicio Civil, que establece criterios básicos mínimos, para las capacitaciones, ellos en el fondo orientan el establecimiento de los programas de capacitación anual que tienen una administración bipartita con recursos limitados pero donde uno puede direccionar ciertos desarrollos de competencias más formales y con ciertos estándares... entonces eso no lo logramos en este – desgraciadamente- en este gobierno...

ENTREVISTADORA: ¿para este año?

ENTREVISTADA: nooo... en el marco de este gobierno, porque el servicio civil publicó un instructivo presidencial que no tuvo enfoque de género, un instructivo presidencial para las buenas prácticas laborales, se supone que con enfoque de género pero que recogió solo una declaración de intenciones que dice *“la no discriminación entre hombres y mujeres, el abordaje del acoso sexual, el acoso laboral y la conciliación trabajo familia”*, entonces esos son los pilares donde ellos se afirman que esto tiene enfoque de género , pero cuando remuneraciones no tienen brecha salarial, cuando abordan capacitación, reclutamiento y selección, no lo incorporan con enfoque de género o no lo sugieren con enfoque de género, entonces al ser ese el instrumento que mandata el desarrollo de las políticas públicas o los orienta de alguna manera cuando eso no tiene enfoque de género, los servicios se mantienen en el estatus “Q”, manteniendo lo que tienen, arreglándoselas

ENTREVISTADORA: ¿hay algunos servicios que pidan asesoría de cómo ir incorporando la mirada de género en sus programas? de capacitación

ENTREVISTADA: bueno, ahí el programa de buenas prácticas laborales está apoyando un poco la elaboración de esto con enfoque de género en algunos servicios públicos... pero en general no son pocos y no necesariamente profundizan demasiado, esto del desarrollo de competencias es algo nuevo, que no

necesariamente nosotros como servicio estamos con desarrollo suficiente para tener una respuesta en términos de que vamos a entender como competencias necesarias para la fiscalización, para la capacitación con enfoque de género, en el marco de la DT, de la Subsecretaría que entendemos como competencias para ese trabajo, entonces en el caso nuestro es contra demanda de hecho el año pasado yo trabaje en el establecimiento de criterios para relatoras de escuelas de formación sindical, entonces ahí es contrademanda, si ellos no lo piden no tenemos como llegar y es difícil que nosotros como sectorialistas les pidamos y preguntemos que competencias van a desarrollar este año y veamos cómo le incorporamos género, una porque no tenemos personal suficiente en general esa es la restricción y tampoco tenemos las atribuciones para pedirles los programas de capacitación e incorporarlo... pero si lo pedimos al revés, ahora desde este pmg, incorporamos que capaciten en el marco del PAC⁴³... del PAC porque nosotros entendemos ... lo que pedimos primero es que sea de la dotación efectiva, que no sean a honorarios, porque es más fácil que se vayan ... no necesariamente es así, pero por lo menos la dotación efectiva te da esa certeza, segundo que estén en el marco del PAC, porque financian la capacitación. Pero lo que nos dimos cuenta cuando estábamos suscribiendo los programas de trabajo el año pasado, que hay mucho servicio del estado, caímos en cuenta, que hay muchos servicios incluido el SERNAM que se proveen a través de otros y otros que son asesorados técnicamente y otros que son público y privado... pero que también deben desarrollar competencias pero a través de una orientación técnica o *pseudas* capacitaciones, que en el fondo no lo dicen así, pero que son capacitaciones de funcionarios a honorarios y que en el fondo hacen el trabajo de los funcionarios públicos que lo hace la CAJ, el SERNAM, el SENCE...(no se la DT), y todas esas competencias se transfieren y son clave para la entrega de los servicios finalmente y que nosotros no la estábamos suscribiendo, así que ahí dejamos un espacio para que ellos suscribieran otros compromisos que tuvieran que ver con ello. Por ejemplo, la AGCI, ellos lo tenían, pero no era financiado por el PAC, si no que, con financiamiento internacional, y no lo podían contabilizar tampoco

Entonces, a nosotros, los dos criterios que habíamos establecido para ver el desarrollo de competencias se nos caía el pac por una parte, porque también hay otras fuentes de financiamiento porque pueden capacitar, por ejemplo con financiamiento internacional en brecha salarial en Canadá y no necesariamente está en el pac y si soy de la dotación efectiva y por otra gente que se capacita no necesariamente por el pac y siendo de dotación efectiva y si cumple funciones que son regulares a través de programas y son honorarios, la DT tiene otra particularidad que si son de dotación efectiva, pero que las capacitaciones que tienen son re limitadas también y que debieran buscarse otros mecanismo para complementar esa formación

ENTREVISTADORA: ¿éstas capacitaciones comprometidas para el 2016 tienen algún estándar mínimo de contenido?

ENTREVISTADA: no

ENTREVISTADORA: ¿y alguna preocupación hacia quienes atienden público?

⁴³ PAC: Programa de acceso a capacitación en género.

ENTREVISTADA: no tiene énfasis y si tiene género esta libre y lo pueden dirigir abiertamente y eso va a tener que ver con la discrecionalidad del servicio y lo estratégico que puedan seleccionar

ENTREVISTADORA: para el SERNAM esto está también incorporado, la capacitación y es también para todos los funcionarios...

ENTREVISTADA: si

ENTREVISTADORA: el 2012 – 2013 hubo un diplomado de género, a través de la u de chile, ¿se ha buscado replicar eso hacia el resto de las instituciones públicas nuevamente?

ENTREVISTADA: no conocí ese diplomado... entiendo que era re caro... pero nunca vi sus contenidos. El que conocí y colaboré en el desarrollo de contenidos fue el de 2008-2009... el de la universidad Alberto Hurtado.

ENTREVISTADORA: ¿Consideras relevantes la inducción permanente de quienes atienden público de primera instancia, en la primera recepción?

ENTREVISTADA: Si, sobretodo porque esto es dinámico, porque en la DT es fundamental, por una parte porque hay que tener una masa crítica de gente... con contenido, este es un contenido que es dinámico y va cambiando en el tiempo el enfoque de derechos además es un enfoque, y el enfoque de género dentro del enfoque de derechos es algo que es integrador de otras variables, nosotros no podemos hablar de la mujer, si no que de las mujeres y con ciertas diversidades y eso enfoque de derechos esta en ciernes, entonces claro, nosotros tenemos la dificultad del enfoque de género, para las mujeres porque ya pasamos de la mujer a las mujeres, de las diversas mujeres, pero esas mujeres son indígenas, son discapacitadas, son afrodescendiente, ¿qué vamos a hacer con esas mujeres? ¿la misma solución? O tienen mayor dificultad para ser escuchadas para hacer una denuncia sobre vulneración sobre brecha salarial. ... hay puede que haya en sectores bien feminizado brecha de género mucho más profunda, entonces claro nos hacemos cargo de eso... no solo el enfoque de género está determinado y tiene una sola solución sino que además tenemos otras variables que ir integrando y que son un desafío todavía para las políticas públicas, porque no hay datos no hay información, estas variables no necesariamente están cruzadas no las levantamos desde las políticas públicas entonces claro que tenemos desafíos que nos plantea de hecho la CEDAW, para las trabajadoras migrantes, la indígena, las rurales...

ENTREVISTADORA: entonces necesitan estar actualizándose permanentemente...

ENTREVISTADA: permanentemente por las variables nuevas y para ir solidificando... uno con una capacitación que te hagan de un día y medio o dos... si tu no lo trabajas permanentemente, si no lo ves incorporado en tus metodologías de trabajo los dejas de usar o lo encuentras un obstáculo porque pierdes el sentido de porque lo estás haciendo, cuando nosotras decimos el trabajador y la trabajadora entonces cuando nosotros no logramos permear a ese trabajador - fiscalizador/a para que vea que en el reconocimiento hay un valor, en el reconocimiento a una trabajadora diciéndole trabajadora, porque se siente trabajadora parte de un mercado laboral con derechos y deberes y que eso tiene un valor y un sentido se pierde... porque dice que porque estoy haciendo esto, esto es una lata, porque SERNAM me obliga... lo ven como una obligación no como que esto tiene un sentido de pertenencia y de existencia de una trabajadora en el mercado del trabajo con problemas

dificultades y discriminaciones diarias... Pero eso tiene que tener una estrategia de desarrollo y un sentido porque muchas veces ven el resultado y no conocen el porqué de esa práctica, de cómo surge cual es el sentido que brecha estamos trabajando y cuando lo entienden..." así verdad" ...

Tiene todo el sentido del mundo cuando uno ve a las indígenas por ejemplo que nadie las menciona son excluidas, con toda razón. Entonces todo el patriarcado que nosotros vamos replicando a través de las políticas públicas, es lo que demos ir trabajando habitualmente y eso es mucho trabajo y permanente... no porque hagamos una jornada hoy día ellos aprendieron y cambiaron sus hábitos de trabajo y su carga cultural... la carga que todas nosotras tenemos, de hecho las reproducimos todos los días a través de nuestras acciones de política pública y nuestra omisiones de política pública... entonces, para eso hay que estar permanentemente con la difusión los esfuerzos comunicacionales con este enfoque de derechos y también con la educación capacitación.

ENTREVISTADORA: sin los funcionarios no se hace nada...

ENTREVISTADA: claro... pero con funcionarios mal capacitados se puede hacer mucho daño... la no formación o con el poco control de los contenidos que tienen ciertas capacitaciones, que contenidos y calidad... debe haber un mínimo de competencias y eso no necesariamente está asegurado y nosotros evidentemente no tenemos la capacidad de control de todo eso.

ENTREVISTADORA Muchas gracias por tú tiempo y disposición.

Entrevista finalizada a las 18:30 horas. (70 minutos de duración).

ANEXO N°4
CERTIFICADO RED DE EXPERTAS N°72
DE FECHA 10 DE DICIEMBRE DE 2014



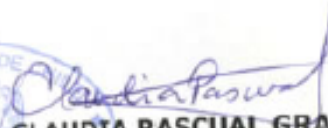
NÚMERO: [72]

**CERTIFICADO DE REVISIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO
PARA EL INDICADOR MEDIDAS DE GÉNERO
IMPLEMENTADAS DEL SISTEMA DE MONITOREO DEL PMG
– MEI 2015.**

En Santiago, 10 de diciembre de 2014.

El Servicio Nacional de la Mujer certifica que recibió del Dirección del Trabajo (DITRAB) y revisó la versión final del Programa de Trabajo 2015 correspondiente al indicador "Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t" que será implementado durante el año 2015.

Esta Red de Expertas ha objetado técnicamente (OT) la propuesta de programa de trabajo. Las razones y argumentación técnica se encuentran en la pauta adjunta.


CLAUDIA PASCUAL GRAU
Ministra Directora
Servicio Nacional de la Mujer
Uso exclusivo Indicadores de género del PMG

ANEXO N°5
PROGRAMA DE TRABAJO 2015
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



Pauta: Programa de Trabajo 2015

Ministerio : Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Servicio : Dirección del Trabajo (DITRAB)

Contenido ITEM / SUBITEM		Resp.			.
1. Análisis Técnico Programa de Trabajo 2015		SI	NO	N/A	Comentarios
					Objetado Técnicamente. Programa presenta 7 medidas. En reemplazo de medida transversal "Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que corresponda", señalada en requisito técnico, el Servicio compromete "Revisión y análisis de los indicadores de desempeño para la posible incorporación de la perspectiva de género y su nivel", lo que no asegura que el producto final de la medida serán un set de indicadores, sino sólo análisis. El Servicio justifica que no lo va a hacer en el marco del indicador, sino que de una mesa de género, argumentando que se encuentra en el marco de un proceso de rediseño institucional. La Red estima que el objetivo de este indicador es recoger las contribuciones institucionales a la disminución de inequidades, brechas y barreras de género, y las medidas no están afectas al cumplimiento de metas, por lo que no debiera afectar proceso de cumplimiento de metas. Debieran considerar en su programa de trabajo: - Compromisos de fiscalizaciones para el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo y el cumplimiento de las

<http://www.sernam.cl/Informeptmg/ImprimeValida.php?pauta=101&user=72>

1/2

1.1	¿El Programa de Trabajo tiene Opinión Técnica Favorable?				normas previsionales, focalizado en sectores altamente feminizado. (Estos dos puntos son abordados explícitamente en el programa de gobierno y existen inequidades, barreras y brechas de género brutales contra las mujeres). - corregir dictámenes que por distintas razones no están alineados con el espíritu de la ley y que profundizan inequidades de género (por ejemplo: dictamen de brecha salarial, que dice que los hombres no pueden hacer denuncia). - Respecto al indicador de capacitación de dirigentes. "Avanzar en incorporar enfoque de género en los contenidos de las capacitaciones de las dirigentes sindicales y la metodología utilizada para que además de focalizar las capacitaciones en mujeres se les habilite o en competencias que redunden en un mayor empoderamiento de las mujeres, para que lideren los cambios necesarios para mejorar las condiciones laborales y el cumplimiento de las normas laborales". - Estudios que aborden inequidades, brechas o barreras de género en el mercado o se proponga incorporar enfoque de género en toda o un porcentaje de la cartera de estudios 2015". - Incorporar enfoque de género en plan de comunicaciones y en sus distintas líneas de acción por ejemplo folletería y difusión de derechos con enfoque de género, que incluya derechos específicos de las mujeres en el ámbito laboral, que promueva la corresponsabilidad en el cuidado, con "lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas".
-----	--	--	--	--	---

Respuestas "SI"	0
Respuestas "NO"	1
Respuestas "N/A"	0
TOTAL RESPUESTAS	1/1