



Universidad de Chile  
Facultad de Ciencias Sociales  
Departamento de Sociología

# **El Carácter Sistémico de la Discriminación de Género y su Reducción a través de la Incorporación del Enfoque de Género en el Diseño de las Políticas Públicas**

*(El caso del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión)*

Tesis para optar al Título Profesional de Socióloga

Autora: Carla Moscoso R.  
Profesor Guía: Claudio Duarte Q.

Santiago, 2008



A Nelly Cisternas Suárez.

## **AGRADECIMIENTOS**

Esta tesis simboliza un período muy importante de mi vida, de alguna u otra manera es el fin de una etapa llena de dudas, expectativas y reflexiones que comenzaron con mis años de estudiante y culminaron tras un largo período fuera de las aulas universitarias. El cierre de este proceso, implicó innumerables horas de trabajo e investigación que terminaron siendo una gratificante fuente de aprendizaje en mi formación académica y profesional como socióloga, por ello es que este esfuerzo cobra especial sentido cuando los créditos son compartidos con quienes forman parte del objetivo cumplido.

Quisiera dar las gracias a Claudio Duarte, por guiarme durante tantos años, a pesar de los abandonos y los esporádicos retornos, a Bernardita Valenzuela y Vincent von Borries del SERNAM por su valiosa ayuda en la discusión de esta tesis, a Catalina Gobantes por sus reflexiones y aportes en la discusión y por acompañarme durante los días de encierro.

A mis padres Jorge y Juanita, por su incondicional apoyo y cariño durante estos años y por recordarme cada día que la realización de esta tesis era necesaria, a mi hermana Paula que desde tan lejos y tan cerca supo darme las fuerzas para seguir adelante sin importar lo que pasara, a Daniel Chernilo por su entrañable amistad cargada de afectuosos consejos y reflexiones disciplinares, a Eduardo Román por estar siempre presente en los momentos necesarios, a Felipe Lagos por ser el compañero con quien comencé esta travesía y con quien tuve la maravillosa oportunidad de llegar a término gracias a su cariño y soporte, a mi abuela, Nelly Cisternas Suárez por ser el motor de este proceso y a quien le dedico cada línea de este trabajo.

## TABLA DE CONTENIDOS

	Página
TABLA DE CONTENIDOS .....	4
RESÚMEN .....	6
INTRODUCCIÓN .....	7
I.    ANTECEDENTES .....	9
1. Planteamiento del problema .....	9
2. Objetivo de investigación .....	11
II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	12
1. Tipo de investigación .....	12
2. La muestra del estudio .....	13
3. Plan de análisis .....	14
CAPITULO I: EL CARÁCTER SISTÉMICO DE LA DISCRIMINACIÓN .....	17
DE GÉNERO	
1. El patriarcalismo como obstaculizador de la equidad social .....	19
2. Dicotomía público/privado .....	22
3. El género y su relación con el poder .....	26
4. El poder desde la teoría de los medios simbólicamente generalizados .....	29
5. La discriminación de género como una articulación político-ideológica .....	32
6. El derecho y la materialización normativa de la igualdad de género .....	34
7. La tensión entre igualdad y diferencia .....	36
8. La justicia de género y el nuevo imaginario político .....	38
9. El enfoque de género para el desarrollo .....	41
CAPITULO II: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO .....	44
1. Políticas públicas con perspectiva de género .....	45
2. Políticas de género en América Latina .....	47
3. Políticas públicas correctivas y políticas públicas propositivas .....	52
4. Las políticas de género en Chile .....	56
5. Una mirada desde las políticas correctivas hacia las políticas propositivas .....	58
6. Las estrategias de transversalización .....	61
7. El Sistema de Equidad de Género del Programa .....	62
de Mejoramiento de la Gestión	
i. El programa marco del mejoramiento de la gestión (PMG) .....	63
ii. El Sistema de Equidad de Género .....	66
iii. Los actores involucrados .....	67
iv. Metodología del Sistema de Equidad de Género .....	68

CAPÍTULO III: IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE EQUIDAD DE GÉNERO: ALCANCES Y DESAFÍOS .....	70
1. Necesidades de género .....	71
1.1. El género y la equidad social .....	71
1.2. Carácter sistémico de la discriminación de género .....	72
1.3. Relevancia de la inclusión del enfoque en el diseño de políticas públicas .....	72
1) Informe etapa I: Diagnóstico de Productos y Subproductos .....	73
2. El enfoque de género en el Estado .....	75
2.1. Distinción entre políticas correctivas y políticas propositivas .....	75
2.2. Género y modernización del Estado .....	76
2.3. Políticas de transversalización .....	77
2.4. Problemas de transversalización .....	79
2.5. El rol del SERNAM en las políticas de género .....	80
2.6. El poder del SERNAM .....	80
2.7. Deficiencias del SERNAM .....	81
2) Informe etapa II: Desarrollo del Programa de Trabajo .....	83
3. Implementación del PMG de género .....	87
3.1. Características de la implementación del PMG de género .....	87
3.2. Deficiencias del PMG de género .....	88
3.3. Importancia de los incentivos económicos .....	89
3.4. Relación con la sectorialista .....	90
3.5. Responsabilidad institucional .....	91
3.6. Cultura funcionaria .....	92
3.7. Capacitación en género .....	93
3) Informe etapa III: Implementación del Programa de Trabajo .....	94
4. Análisis de la implementación del PMG de género .....	96
4.1. La efectividad del PMG .....	96
4) Informe etapa IV: Análisis de los resultados de la implementación del Programa de Trabajo .....	97
CONCLUSIONES .....	104
BIBLIOGRAFÍA .....	110
ANEXOS .....	115
I. Pauta de entrevistas encargados PMG de género .....	115
II. Pauta de entrevista encargada PMG de género SERNAM .....	117
III. Pauta de entrevista experta en género y políticas públicas .....	119
IV. Pauta de análisis Informes de PMG de género .....	121

## RESUMEN

La temática a desarrollar busca abordar el carácter sistémico de la discriminación de género y su relación con la generación de políticas públicas con equidad. La base del conflicto se enmarcaría en las formas de institucionalización de la desigualdad de género en el Estado, la economía, la cultura y la vida cotidiana; las cuales siguen permitiendo una construcción de género en el que las mujeres se posicionan desde una relación de subordinación cultural y económica que las desaloja del ámbito de lo público (político y de poder) y las relega al ámbito de lo privado (familiar y afectivo).

La importancia sociológica de este hecho radica en que las mujeres se ven articuladas como un grupo particular, ajeno al Estado, a la política y a la sociedad; donde esta desigualdad se logra desmarcar del carácter político que le es propio y el patriarcalismo como referente ideológico-cultural pasa a ser considerado natural, afianzándose y reproduciéndose a través de mecanismos y aparatos de dominación que establecen relaciones asimétricas entre los sexos.

Como parte de los objetivos de esta investigación nos hemos propuesto definir el carácter sistémico de la discriminación de género e identificar su relación con el desarrollo de las políticas públicas en Chile, para esto describiremos el caso del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión a fin de determinar si es que esta política pública ha significado avances para la obtención de equidad de género en las instituciones elegidas para el presente estudio y dentro del proceso de modernización del Estado en general.

Para alcanzar los objetivos propuestos se utilizó un diseño metodológico cualitativo de carácter exploratorio-descriptivo. Se realizaron entrevistas en profundidad de tipo enfocada, además de un análisis comparativo de los informes del PMG de Género del período 2004-2007 de las dos instituciones consideradas objetos de estudio para esta investigación: Consejo Nacional de Televisión e Instituto Nacional de la Juventud.

Los resultados alcanzados dan cuenta de los aspectos que inciden en la incorporación del enfoque de género en el marco del proceso de modernización del Estado, el rol de las

políticas públicas de género y, específicamente, los alcances y desafíos de la experiencia de Sistema de Equidad de Género como política pública.

## INTRODUCCIÓN

Las motivaciones de la presente investigación se enmarcan en el ámbito de la problemática de género y su relación con las políticas públicas. Los procesos de modernización acaecidos principalmente durante el último siglo XX convirtieron a esta matriz de análisis en un referente obligatorio del paradigma de la equidad y la integración social. La invisibilidad analítica de esta problemática, tanto en los ámbitos del saber como en la generación e implementación de los diferentes proyectos políticos y económicos impulsados durante el desarrollo de la modernidad fue lo que condicionó el ingreso de este enfoque al mundo de las políticas públicas, como una forma de contrarrestar la histórica inequidad social.

Durante el desarrollo de nuestra investigación entenderemos el sistema de género como un sistema de poder, donde el núcleo central del sistema se funda en el control que los varones ejercen sobre las mujeres, que lo masculino ejerce sobre lo femenino. En ello la disputa por el dominio de unos por sobre otras, se manifestará en la distribución desigual de los géneros en el tejido social.

Así el género, en tanto matriz de análisis, nos permitirá comprender y analizar la subordinación de las mujeres por efecto de determinadas formas de organización y funcionamiento de las sociedades, considerando la existencia de un poder que se materializa tanto en el Estado y los aparatos burocráticos como en los ámbitos de tipo afectivo y simbólico.

El primer capítulo buscará identificar los ámbitos de acción de este poder a partir del denominado *carácter sistémico de la discriminación de género*. Este término se volvió una inquietud durante el desarrollo de las lecturas, en la medida que la mención a la existencia de este fenómeno era recurrente para explicar los cambios en el orden mundial respecto a la temática de género. Así, nos propusimos definir teóricamente este carácter, considerando para ello su origen y posterior conceptualización. En esta tarea abordamos la influencia del sistema patriarcal en la conformación desigual de las sociedades, la distinción público/privado como un modo de preservación del orden social existente, la vinculación del género con el ámbito político, el carácter ideológico de su discurso naturalizador de la desigualdad social, para



finalmente desembocar en los efectos de estos elementos en la configuración del imaginario político actual, en los planes de desarrollo y las políticas públicas asociadas a una distribución equitativa de los derechos y responsabilidades entre los géneros.

El segundo capítulo abordará la incorporación del enfoque de género en el Estado, enfocándose especialmente en las políticas públicas que propician la implementación de planes de desarrollo con enfoque de género. La relevancia de este hecho se basa principalmente en el poder transformador que las políticas con enfoque de género poseen en la construcción de sentido de las sociedades patriarcales. De ahí que la lucha contra la discriminación sistémica de género se vea estrechamente ligada a la acción de normas y programas sociales que permitan una integración social equitativa. Para estos efectos nos propusimos describir conceptualmente a las políticas públicas con perspectiva de género, considerando su implementación en América Latina. También realizamos una caracterización de las políticas orientadas a promover la igualdad entre los géneros en nuestro país, distinguiendo entre *políticas públicas correctivas* y *políticas públicas propositivas*, por considerar que esta distinción permite un interesante análisis del proceso de incorporación del enfoque de género en el Estado y sus efectos en materia de consecución de equidad social. Para finalizar describiremos el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999 y 2000-2010, otorgándole un especial énfasis al *Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión* en su calidad de exponente de la transversalización del enfoque de género en el contexto de modernización del Estado.

El tercer y último capítulo describirá el desarrollo de la implementación del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG de Género) en dos instituciones estatales (Consejo Nacional de Televisión e Instituto Nacional de la Juventud) que presentan experiencias disímiles en la evaluación de sus informes PMG de Género. Para efectos de análisis identificaremos aquellos ejes que definimos como representativos del proceso de incorporación del enfoque de género para el caso del Sistema de Equidad de Género, posteriormente realizaremos un análisis de la información que se obtuvo de la revisión de los informes de PMG de Género de cada institución y de las entrevistas a los informantes claves. El objetivo de esta sección es determinar en qué medida la implementación del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión ha significado un avance en materia de equidad de género dentro de las instituciones analizadas y en el marco del proceso de modernización del Estado.

## I. ANTECEDENTES

### 1. Planteamiento del problema

La equidad de género, como elemento constitutivo de la equidad social, plantea la necesidad de incorporar una visión que relacione la problemática de género con los nuevos cambios en el orden mundial y su distribución desigual de oportunidades. Los efectos de la institucionalización de la desigualdad de género en el Estado, la economía, la cultura y la vida cotidiana siguen dando como resultado una construcción de género en el que las mujeres se posicionan desde una relación de subordinación cultural, política y económica que las desaloja del ámbito de lo público y las circunscribe al ámbito familiar y reproductivo.

En el caso de Chile el trabajo realizado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) durante los años posteriores a la recuperación de la democracia permitió generar un gran avance en la obtención de derechos que igualaran la situación desventajosa en que se encontraban las mujeres respecto de los hombres en nuestro país. Durante sus años de existencia el SERNAM ha desarrollado políticas públicas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Así se creó el Plan de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres (PIO), con una primera etapa 1994-1999 y una segunda etapa 2000-2010. Este plan, que tiene como fundamento superar las diferencias relativas de la posición de las mujeres respecto de los hombres se ha constituido en la carta madre de su batalla contra la discriminación sexual y, al mismo tiempo, en el medio a través del cual los gobiernos de la Concertación han establecido sus propuestas políticas y sus intervenciones públicas en el marco de la equidad de género.

Para efectos de esta investigación consideramos pertinente abordar las políticas públicas de género impulsadas por el SERNAM desde dos tipos de acciones<sup>1</sup>:

En un primer término las *políticas correctivas* que son aquellas orientadas a generar ajustes en aquellos ámbitos donde existen discriminaciones o desigualdades que impiden que

---

<sup>1</sup> Ríos, Marcela: Institucionalización de las políticas de género y consolidación democrática: la experiencia chilena. Documento del Servicio Nacional de la Mujer, preparado para el Latin American Studies Association, Continental Plaza Hotel, (Guadalajara, México, Abril 17-19,1997).

las mujeres (o grupos de ellas) accedan a beneficios y servicios (reformas legales, programas de apoyo a mujeres en situación de extrema pobreza) y/o políticas orientadas a grupos específicos de mujeres que se encuentran en situaciones de extrema vulnerabilidad frente a problemas sociales críticos. En segundo término las *políticas propositivas*, orientadas a eliminar los mecanismos reproductores de la segregación sexual y la desigualdad de género, buscando abrir espacios institucionales y simbólicos que potencien una mayor participación femenina.

Sin embargo, pese a los intentos del SERNAM por combatir la discriminación de género ésta aún prevalece, de ahí que tras una primera etapa centrada en resolver los problemas más urgentes de las desigualdades, se pase a hacer hincapié en el carácter sistémico de las inequidades de género, otorgándole especial importancia al análisis de aquellos mecanismos responsables de reducir esta desigualdad desde el Estado.

A nuestro juicio, es importante identificar cómo es que a través del accionar del Estado se ha enfocado el tema del género como un elemento relevante del proceso de democratización social y participación ciudadana. A fin de cuentas es el Estado el ente que en su calidad de garante de la equidad social, debe reestructurarse así mismo para evitar la reproducción de un sistema de discriminación y de generación de desigualdades heredados de una cultura patriarcal, que se ha reproducido a través del sistema educativo, del ordenamiento jurídico, de los mensajes que emite a la sociedad como empleador y de las normas que elabora para regular el mercado, entre tantas otras maneras.

Por este motivo es que decidimos centrar nuestra investigación en la comprensión del denominado carácter sistémico de la discriminación de género, su relación con la incorporación del enfoque de género en el diseño de las políticas públicas y sus efectos en términos de integración social. Para ello analizaremos el *Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión* (PMG de Género), por considerarlo un ejemplo de política pública que introduce este enfoque como parte del proceso de modernización del Estado.

Este Sistema asocia el cambio en la gestión pública a la búsqueda de una transversalización de la equidad de género en el área de la gestión estratégica del Estado, en diagnósticos de problemas de desigualdad, en publicaciones de estadísticas e indicadores y en el seguimiento de aquellos compromisos asumidos por otros ministerios en cuanto a la

incorporación de la temática de género. De ahí que el estudio de este caso se vuelva relevante en la medida que nos permita identificar de qué manera medidas impulsadas para enfrentar la inequidad de género dentro del Estado aportan a una reducción del carácter sistémico de la discriminación de género.

Así, nuestra pregunta de investigación será: *¿De qué manera políticas públicas que buscan la equidad social, como el Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión, inciden en la reducción del carácter sistémico de la discriminación de género?*

## **2. Objetivos de Investigación**

### Objetivo general

Determinar de qué manera políticas públicas que buscan la equidad social, como el caso del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión, inciden en la reducción del carácter sistémico de la discriminación de género.

### Objetivos específicos

1. Describir teóricamente el carácter sistémico de la discriminación de género.
2. Describir el desarrollo de las políticas públicas de género en Chile, considerando el tránsito desde las políticas correctivas hacia las políticas propositivas, con especial énfasis en el Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión.
3. Determinar si la implementación del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión ha significado avances para la obtención de equidad de género dentro de las instituciones analizadas.

## II. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

### 1. Tipo de investigación

La investigación es de carácter exploratorio-descriptivo y busca recoger elementos que permitan plantear estudios de profundización respecto a la experiencia de incorporación del enfoque de género en el proceso de modernización del Estado.

La fase de recolección de datos fue de tipo cualitativo, se realizaron entrevistas en profundidad de tipo enfocada<sup>2</sup> como un modo de “captar y acceder a la información verbal que exprese las maneras de ver, pensar y sentir de los propios entrevistados”<sup>3</sup> en torno al objeto de estudio, Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG de Género). Para la búsqueda de las ideas más recurrentes en las entrevistas, se usaron métodos cualitativos para un análisis de contenidos. El ordenamiento de la información presente en las entrevistas se realizó por medio del Software de Análisis Cualitativo Atlas–T. Se trabajó con datos primarios, que es la información recogida desde los entrevistados, y se los vinculó con la información secundaria obtenida a través de la revisión bibliográfica y de las matrices del PMG de Género de cada institución analizada.

Junto a ello se realizó un análisis comparativo de los informes del PMG de género del período 2004-2007 de las dos instituciones consideradas objeto de estudio para esta investigación: Consejo Nacional de Televisión e Instituto Nacional de la Juventud. La elección de estos servicios se dio por la factibilidad de acceso a la información y porque cada uno representa un ejemplo de validación y un ejemplo de no validación del PMG de Género los años 2006 y 2007 respectivamente.

---

<sup>2</sup> Es la que aborda la experiencia de un sujeto expuesto a una situación o acontecimiento temporalmente delimitado, también es conocida como *The focused interview*.

<sup>3</sup> Gainza Veloso, Álvaro: La entrevista en profundidad individual. En: Metodologías de investigación Social. Manuel Canales Cerón (Coordinador-editor). Ed. LOM. Santiago, Chile, 2006. Pág.221.

## 2. La muestra del estudio

### Entrevista a informantes claves

La selección de informantes claves se definió a partir de tres criterios considerados necesarios para la obtención de los objetivos impuestos en un principio.

*Encargados del Sistema de Equidad de Género de las instituciones elegidas para un análisis comparativo de la experiencia.* Se entrevistó al encargado del PMG de Género del Instituto Nacional de la Juventud durante el período 2005-2007 y a la encargada del PMG de Género del Consejo Nacional de Televisión durante el período 2003-2005. La diferencia de los períodos corresponde a que sólo con ambos informantes se pudo establecer un vínculo directo y de confianza que permitiera realizar las entrevistas. Si bien ambos entrevistados estuvieron a cargo del Sistema en períodos diferentes, se consideró que poseían el expertiz necesario como para poder hablar de la experiencia y el desarrollo del proceso de implementación del Sistema de Equidad de Género dentro de sus respectivas instituciones.

*Encargada del SERNAM del Sistema de Equidad de Género.* La persona entrevistada es la única que ha estado desde el inicio hasta la actualidad en el equipo que SERNAM posee para el diseño y seguimiento del Sistema de Equidad de Género. Se asume que la informante ha sido parte del proceso de formación y reestructuración del PMG, de las dificultades de su implementación y al mismo tiempo testigo de las implicancias y repercusiones que este Sistema ha tenido en los diferentes ministerios y servicios públicos donde ha sido implementado, de ahí la relevancia de su testimonio.

*Experta en Políticas Públicas de Género.* Tiene una larga trayectoria en consultorías sobre el tema género para el SERNAM y ONG's con especialidad en las temáticas de género, participación y políticas públicas. Posee investigaciones en este rubro y específicamente en el seguimiento a la experiencia del Sistema de Equidad de Género como modelo de incorporación y transversalización del enfoque de género en el proceso de modernización del Estado.

## Informes PMG de Género

También se consideraron los informes del PMG de Género del período 2004-2007 de las dos instituciones seleccionadas para la realización de un análisis comparativo de la experiencia. Estas instituciones fueron elegidas por la cercanía que había con informantes que hubiesen estado a cargo del Sistema y porque ambas representaban un ejemplo de validación y un ejemplo de no validación de éste, es decir, ambas instituciones presentaban niveles diferenciados de integración del enfoque de género a juicio del SERNAM.

No se realizaron entrevistas a las sectorialistas que el SERNAM destinó para ambas instituciones porque se decidió dar énfasis a la visión que desde las instituciones seleccionadas se tenía del proceso (considerando las reticencias, dificultades y valoraciones de la experiencia), más allá de la percepción que las encargadas del SERNAM pudieran tener de la particularidad de éste en cada institución. Pese a que las sectorialistas han ido cambiando a lo largo del período de implementación del Sistema, tal como los encargados de éste han ido rotando en cada uno de los servicios seleccionados, se decidió dar relevancia a la percepción que desde estos últimos se tiene sobre la implementación del PMG de Género.

Si bien asumimos que las sectorialistas podrían haber aportado a la mirada del proceso de cada servicio analizado, consideramos que el objetivo del análisis de los informes de cada servicio no se asocia a la búsqueda de una particularidad que nos indique causalidad para la validación o no validación de éstos, sino que intenta más bien ser un ejemplo descriptivo de los alcances de la experiencia de incorporación del enfoque de género en el proceso de modernización del Estado a través del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión.

### **3. Plan de Análisis**

#### Las entrevistas

El análisis de la información se realizó a partir de métodos cualitativos, específicamente a través del *análisis de contenidos*, el cual nos permitió elaborar y procesar los datos a través de categorías para organizar, sintetizar y relacionar la información sobre las condiciones mismas en que se han producido los discursos. El rescate de las ideas fuerza de los textos hizo que los

conceptos y contenidos de éstos pudieran ser agrupados en torno al conjunto del discurso estudiado. Las etapas de este tipo de análisis corresponden a:

- a. *Codificación de la información obtenida en base a las entrevistas*, aquí fueron seleccionados los temas considerados importantes para los objetivos de la investigación, lo que sumado a la información bibliográfica recolectada, dio los indicios para la construcción de la pauta de análisis.
- b. *Vaciado de la información clasificada para una tematización de ésta*, donde las ideas fuerzas rescatadas a partir de las entrevistas fueron agrupadas en temas y subtemas que facilitaron la construcción de un texto de análisis.
- c. *Clasificación y conceptualización de la información*, que implicó una triangulación de toda la información recolectada, donde fueron vinculándose las referencias teóricas y los contenidos y discursos presentes en los entrevistados a fin de dar forma al discurso emergente.

El análisis de las entrevistas, estuvo centrado principalmente en la visión de los actores que consideramos relevantes para el testimonio de la experiencia del Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género. Nuestros entrevistados/as fueron:

- Claudio Fuentes, encargado del PMG de Género del Instituto Nacional de la Juventud durante el período 2005-2007.
- Claudia Gil, encargada del PMG de Género del Consejo Nacional de Televisión durante el período 2003-2005.
- Alejandra Valdés, experta en Género y Políticas Públicas. Con investigación en la implementación del Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género en nuestro país.
- Bernardita Valenzuela, experta del SERNAM, participante de la gestación, diseño e implementación del Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género en el proceso de modernización del Estado y actual miembro del equipo que evalúa los informes PMG de Género de los diferentes ministerios y servicios.



## Los informes

Se construyó una pauta cualitativa para el análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los informes PMG de los servicios seleccionados<sup>4</sup>. Para la creación de esta pauta se utilizaron los informes entre 2004 y 2007 del INJUV y el CNTV; además se tomó en cuenta la información extraída de las entrevistas realizadas a los encargados institucionales de los servicios, la encargada del Sistema en el SERNAM y la experta en políticas públicas de género. A ello sumamos los conceptos de planificación (necesidades prácticas y estratégicas de género) planteados por Caroline Moser en nuestro marco teórico, pues a partir de esta distinción analítica evidenciaremos el grado de evolución presente desde el diagnóstico de género de la etapa I al diagnóstico de género actualizado de la etapa IV, dando cuenta del proceso de incorporación del enfoque de género en la institución, ya sea desde un punto de vista práctico y/o estratégico.

Es importante destacar que la decisión de revisar secuencialmente cada una de las etapas del PMG de Género por separado, tiene por objetivo hacer de manifiesto cómo es que se fue produciendo e incorporando el enfoque de género en el marco de las distintas etapas del desarrollo de cada informe. Cada informe le otorga énfasis a un aspecto en la evolución del PMG, por ello es que para efectos de nuestro análisis sólo abordaremos los tópicos considerados centrales dentro de cada etapa, pues para un análisis de la globalidad del PMG consideraremos el informe de la etapa IV como representativo del desarrollo de la experiencia, ya que en éste están contenidos los cambios que se fueron produciendo en materia de género durante el período 2004-2007 en su conjunto.

Para realizar el análisis de los informes nos basamos principalmente en la información escrita de los PMG de Género institucionales, por lo que asumimos las limitaciones propias de este formato en términos de lo confuso de la presentación de ideas, indicadores y medidas, la alta rotación de los encargados y las diferencias en la presentación de los resultados, entre otros aspectos.

---

<sup>4</sup> Para comprender el criterio de análisis de los informes remítase a la sección anexos, [Pauta de Análisis Informes PMG de Género](#).

## **CAPITULO I**

### **El carácter sistémico de la discriminación de género**

Los estudios de género son un elemento fundamental en los procesos de desarrollo, pues la obtención de una relación equitativa entre los sexos es parte central en la constitución de las sociedades democráticas. En el caso de la equidad de género, para que ésta sea posible, debe ir conjuntamente acompañada por una transformación cultural que implique modificaciones a nivel de estructuras, de imaginario social y de representaciones simbólicas que propicien una redistribución de deberes y derechos entre hombres y mujeres.

Es esta estrecha vinculación entre el género y la equidad social la que nos condujo a plantearnos como parte de los objetivos de esta investigación la identificación del carácter sistémico de la discriminación de género. A nuestro entender, este carácter se encuentra principalmente asociado al proceso de producción de sentido que naturaliza las diferencias entre los sexos a través de prácticas materiales y simbólicas desiguales. De este hecho desprendemos que los efectos de la discriminación sistémica de género atentan principalmente contra el paradigma de la equidad social y la concreción de una mayor democratización social.

La descripción teórica del carácter sistémico de la discriminación de género se estructuró desde una línea argumental que permitiera comprender el origen y sentido de esta conceptualización. Así, partiremos explicando la injerencia del sistema patriarcal en la conformación desigual de las sociedades a través de los sistemas de género, para posteriormente abordar la dicotomización que este fenómeno genera entre un espacio público circunscrito a los hombres y un espacio privado reservado al accionar de las mujeres.

Luego nos referiremos a la consideración del sistema de género como un sistema de poder y el por qué de su vinculación con el ámbito político. Para esto, y asumiendo el enfoque sociológico de esta investigación, tomaremos la perspectiva que nos entrega la teoría de los medios simbólicamente generalizados respecto a la constitución de las relaciones de poder en la esfera política y su conflictiva relación en sistemas sociales cada vez más complejos y diversificados.

Posteriormente revisaremos la idea que postula que la discriminación de género se asienta y perpetúa en el tiempo a través de una articulación político-ideológica naturalizadora de la desigualdad, que actúa por medio de patrones culturales que instalan y justifican la subordinación de un género ante otro impidiendo una justa reconstrucción social del género. También revisaremos la vinculación del género con el derecho, en tanto este último es considerado el espacio de materialización normativa de las relaciones de género y el medio a través del cual se institucionalizan las normas que culturalmente se han sedimentado en las sociedades con el paso de los años.

A modo de cierre abordaremos la importancia del género en la reconfiguración del imaginario político actual y cómo el hablar de justicia de género (en su vertiente socioeconómica y cultural) permite posicionar este enfoque como uno de los más importantes del último siglo. Finalmente se describirá la importancia de la vinculación entre género y desarrollo, en consideración a los problemas de relación que se han establecido entre este proceso y una distribución equitativa de las responsabilidades sociales y económicas a través de políticas públicas con enfoque de género.

A partir de esta línea argumental es que se intentará identificar el carácter sistémico de la discriminación de género definiendo su origen, alcance y los distintos ámbitos de acción en los que se desarrolla en tanto proceso discriminatorio de magnitudes económicas, sociales y culturales significativas para las relaciones de género y la producción desigual de sentido.

Creemos que la identificación de los ámbitos donde se origina y desarrolla la discriminación de género, nos permitirá evaluar el diseño y efectividad de las políticas públicas (particularmente del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de Gestión) que desde el Estado buscan reducir la inequidad de género. Pues no debemos olvidar que la introducción del enfoque de género en el plano de las políticas públicas es un medio indispensable para avanzar en la democratización social y el fin de la dinámica subordinación femenina/dominación masculina.

## 1. El patriarcalismo como obstaculizador de la equidad social

El entendimiento de la dinámica social y la concepción ideológica que han servido de base para la subordinación de las mujeres a lo largo de la historia debería permitirnos desmitificar su rol social secundario, junto con indagar sobre las causas que generan tal desigualdad. La importancia de este aspecto radica no sólo en la búsqueda de respuestas sino que en la posibilidad de otorgar mejores soluciones frente a una desigualdad que se nos presenta naturalizada. El punto de partida en esta búsqueda se encuentra en el predominio del patriarcalismo como orden social de los sexos y en la desigualdad contenida en él.

La teoría sobre el patriarcado que surge de las filas del feminismo moderno entiende a éste como la forma de organización social que origina y reproduce la subordinación, opresión y explotación de las mujeres<sup>5</sup>. El sistema patriarcal se ha caracterizado por establecer diferencias en el nivel de prestigio asociado a los sexos, situación que ha permeado desde ámbitos como la composición de la estructura familiar hasta el cómo operan los modos de producción capitalistas a través de su división sexual del trabajo.

A este respecto resulta necesario aclarar que durante el desarrollo histórico de las sociedades siempre se ha contado con la presencia de grupos subordinados, tales como esclavos, campesinos, proletarios, etc. según el período histórico y el tipo de conformación económico-política a la que se haga referencia. Sin embargo, pese a la presencia de estos distintos tipos de discriminación a lo largo de la historia en ésta se ha perpetuado la discriminación sexual hacia las mujeres incluso con posterioridad a la generación del Estado moderno y su universalización de los derechos humanos.

Un rasgo esencial del sistema patriarcal se ha asociado a la generación de una estructura social que posiciona a las mujeres como una minoría a causa de su sexo, permitiendo que la interpretación y el otorgamiento de sentido (como actos esenciales en la creación y perpetuación de la civilización) las sitúe en un lugar único y aparte<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Astelarra, Judith. Género, movimiento feminista y ciencias sociales. Entrevista [en línea] <<http://laventana.casa.cult.cu/modules.php?name=News&file=article&sid=1254>>

<sup>6</sup> Lerner, Gerda. La creación del patriarcado. Barcelona, España. Ed. Crítica, 1990.

Este fenómeno es el que Gerda Lerner describe como *dialéctica de la historia de las mujeres*, expresión del conflicto existente entre la experiencia histórica real de las mujeres y su exclusión a la hora de interpretar dicha experiencia. Sin embargo, para la autora no es conveniente asumir desde una victimización femenina la prolongada subordinación de éstas hacia los hombres. Si bien esta subordinación obedece a una situación histórica de las mujeres, en que se las ha excluido sistemáticamente de elaborar sistemas de símbolos, filosofías, ciencias y leyes; desde su perspectiva, es la innegable y activa participación de éstas en la creación de la sociedad con su consiguiente marginación en el proceso de interpretar y dar una explicación lo que se ha terminado convirtiendo en la fuerza dinámica que las ha impulsado a luchar contra su condición y les ha permitido avanzar en el proceso histórico<sup>7</sup>.

Más allá de las interpretaciones posibles, para entender esta marginación histórica de la cual se nos habla debemos remontarnos a la influencia del sistema patriarcal y su carácter hegemónico en tanto generador de cultura y pautas sociales. Para efectos de nuestro argumento y asumiendo la orientación de esta investigación es que intentaremos realizar una descripción del paso del patriarcalismo propio de las sociedades preindustriales hacia aquellas sociedades industriales, debido principalmente a que es en la constitución del Estado moderno y en su búsqueda de igualdad como condición fundamental para la obtención de libertad que se realiza una desconstrucción de los sistemas de solidaridad tradicional de tipo comunitario y familiar fundados en la subordinación de la mujer.

Si consideramos la perspectiva antropológica, podríamos decir que la estructura de parentesco generada a partir del patriarcalismo establece una relación de subordinación de la mujer respecto del hombre. Pues bien, este hecho tuvo determinadas características dentro del período histórico preindustrial conocido también como tradicionalismo en el cual la esfera femenina reconocida se supeditaba a sus roles de trabajadora y procreadora, y en donde el control patriarcal sobre la herencia y el casamiento permitía el establecimiento de una relación de poder desigual entre hombres y mujeres.

Sin embargo es a partir de la transición hacia el capitalismo cuando esta desigualdad toma un cariz diferente, estableciendo las bases de la problemática de la mujer en la actualidad. La legitimidad de la autoridad patriarcal y la modalidad en la subordinación femenina vivieron un

---

<sup>7</sup> *Ibíd.*

proceso de readecuación con la llegada del capitalismo. La penetración de las relaciones asalariadas dentro de la estructura social significó una separación de la producción social respecto del ámbito doméstico. Desaparecen los elementos tangibles de cohesión simbólica como la tierra común, las herramientas de trabajo o el oficio familiar.

La familia dejó de ser central en la producción y pasó a orientarse principalmente a la reproducción de la fuerza de trabajo. La simbolización social del parentesco se transforma en una unidad atomizada –núcleos familiares<sup>8</sup>- cuyos lazos de descendencia se resquebrajaron y en donde la esposa-madre adquirió un rol central en preservar la estabilidad del núcleo familiar, lo cual incrementó su poder familiar pero a la vez mantuvo su subordinación al patriarca. La subordinación continuó debido a la imposibilidad de la esposa de extender ese nuevo poder fuera de la vida doméstica y a la postergación de sí misma que el nuevo rol familiar le imponía<sup>9</sup>.

Este nuevo rol familiar de la mujer asumió tales características debido a la organización racional del consumo y a la participación de los miembros de la familia en el mercado del trabajo. La posibilidad de una sobrevivencia individual fuera de la familia debilitó la dependencia económica del individuo al grupo por lo que la dependencia afectiva pasó a ser la principal articuladora de la unidad grupal.

De esta manera, las relaciones afectivas se convirtieron en el eje primordial de la relación familiar y en ellas la mujer, en su rol de esposa-madre, en un elemento clave en la articulación del grupo familiar por su carácter de proveedora de afecto en ambos ejes y de figura estable a cargo de la vida doméstica en períodos de movilidad y dispersión geográfica de los miembros varones. La mistificación de la dominación patriarcal se basó en esta creciente importancia del afecto en las relaciones de parentesco<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> El carácter voluntario del matrimonio produjo un rompimiento con los lazos de descendencia de las familias preindustriales y la consiguiente creencia en la solidaridad surgida de lazos consanguíneos. Los núcleos familiares deben ser entendidos como la relación de alianza individual de la pareja conyugal, en la que la desaparición de la solidaridad lineal (deberes y derechos) entre varias generaciones es reemplazada por el de solidaridad conyugal y entre padre e hijos.

<sup>9</sup> Schmuckler, Beatriz. Familia y dominación patriarcal en el capitalismo. Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe. III Sociedad, Subordinación y Feminismo. Magdalena Leon (editora), Bogotá Colombia. Ed. ACEP, 1982. Pág. 55 y 56.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

Este proceso de cambio en las bases de la legitimidad patriarcal fue lo que modificó el control de las mujeres sobre las relaciones familiares y su capacidad de lucha contra la dominación. Así el rol de cohesionador de grupo que le había correspondido al patriarca en la sociedad preindustrial pasó a ser circunscrito a la mujer en esta nueva conformación social.

De este cambio en los modos de relación social y parental es que surge un nuevo escenario en el que las mujeres serán despojadas del aspecto económico de sus roles familiares y en donde su reconocimiento social estará asentado en el carácter afectivo de su labor en la familia y en el consiguiente resguardo del mundo privado que ello implica. Para los hombres, en cambio, el mundo extra familiar y su desempeño en el mercado del trabajo posibilitarán su inserción en la vida económico-política junto con la toma de control de los espacios públicos de la vida social. Esta dicotomización, sus características y sus consecuencias, serán la que abordaremos en el siguiente punto.

## **2. Dicotomía público-privado**

El cambio que trajo consigo el paso de una sociedad en la que hombres y mujeres centraban su actividad en la tierra como fuente de trabajo, consumo y organización social a una era en la que el centro de la actividad humana se desplaza hacia el trabajo fuera del hogar, hecho para otros y por el que se recibe algo a cambio (primero en forma de bienes y luego en forma de salario) significó para la estructura de género que las mujeres fueran perdiendo aquellos roles productivos que les eran propios en las sociedades agricultoras y pastoriles del período preindustrial, y que los hombres asumieran como parte de su rol principal la producción material y el sustento económico del hogar.

Este fenómeno es el que dará origen a una dicotomización social entre aquellos aspectos propios de la vida privada (familiar) y aquellos aspectos de la vida pública referidos principalmente a la producción económica (participación del mercado laboral) y a la vida política (participación en el sistema político y reconocimiento ciudadano). La relevancia para la estructura del sistema de género radica en que el mundo privado será parte del dominio femenino mientras que el mundo público será parte de las actividades propias del mundo masculino.

A nuestro juicio el acentuamiento de esta dicotomía público-privado consiguió agudizar la estratificación entre los sexos en la medida que el desconocimiento social del rol económico que cumplía la mujer desde la familia hizo que el trabajo doméstico perdiera su carácter simbólico de trabajo y pasara a constituirse en un servicio de amor (especialmente en lo relativo a la procreación, la formación, el cuidado y la protección del grupo familiar); por su parte la salida de los hombres hacia el exterior de las labores familiares implicó que su quehacer se disociara de la esfera íntima y se circunscribiera al ámbito público de las relaciones sociales. Este hecho permitió que se perdiera de vista la desigualdad de las relaciones familiares contenidas en esta nueva forma de estratificación social, situación que terminó por naturalizar la particularidad de esta nueva configuración histórica.

De este modo la existencia de una esfera pública o de toma de decisiones para los hombres y de una esfera doméstica o familiar para las mujeres, se sustenta en la asociación del universo femenino con la naturaleza mientras el universo masculino estaría relacionado estrechamente con la cultura. Esta ecuación mujer-naturaleza, hombre-cultura daría sustento a la división de roles privado y público<sup>11</sup>.

Su consecuencia en términos históricos y culturales ha significado el despojamiento tanto para hombres como para mujeres de una participación activa en aquellos ámbitos, tanto de la vida privada como pública, propios de todo sujeto social en su proceso de desarrollo personal y de interrelación con el mundo. Así mientras las mujeres han sido desconocidas en tanto actores sociales relevantes en la construcción del meta relato histórico, los hombres han sido indebidamente excluidos del desarrollo de una vida afectivo-familiar que traspase los umbrales de la responsabilidad económica.

Este hecho se relaciona estrechamente con la configuración de los roles sociales tanto para hombres como para mujeres, los cuales más allá de los matices de clase, pertenencia étnica o condición alguna han continuado con la dicotomización que circunscribe a los hombres al espacio público y a las mujeres al espacio privado. La convención social de una conducta esperada para cada sexo, así como la generación de códigos de creencia que interpreten la

---

<sup>11</sup> Ramos Escandón, Carmen. El género en perspectiva: de la dominación universal a la representación múltiple. México. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, 1991.



conducta adecuada frente a determinadas situaciones será lo que conjuntamente constituirá el rol social femenino y masculino respectivamente.

Como explica Richard Sennett, haciendo directa alusión a los cambios sociales producidos por el desarrollo del capitalismo durante el siglo XIX, lo público significaba algo bastante diferente para los hombres y mujeres pertenecientes a la burguesía. Para las mujeres representaba un lugar donde se corría el riesgo de perder la virtud, de ensuciarse. Lo público era visto como un dominio inmoral, de ahí que su accionar estuviera lejos de una participación en el mundo público y se circunscribiera más que nada a la vida familiar. Para los hombres, en cambio, lo público tenía un tono moral diferente. Participando de éste podían despojarse de los represivos y autoritarios caracteres de respetabilidad que se suponía estaban encarnados en su persona, como padre y marido, en el ámbito del hogar. Por lo tanto, para los hombres la inmoralidad de la vida pública estaba unida a la idea de libertad más que de simple desgracia, como ocurría con las mujeres<sup>12</sup>.

Si volvemos nuevamente a Sennett y a su idea de roles sociales en el marco de la vida pública y privada podemos ver que en éstos están implicados tipos esenciales de creencias, las cuales a juicio del autor, están compuestas por dos componentes: "ideología" y "valor". La ideología se transforma en creencia, en el momento en que se vuelve conscientemente implicada en la conducta de la persona que la sustenta<sup>13</sup>. Desde esta perspectiva los códigos de creencia en los roles tanto de hombres como de mujeres, pueden ser vistos como la activación de la ideología, la cual surgiría a partir de la influencia de las condiciones sociales imperantes.

Para efectos de la problemática de la desigualdad de género la transformación de la ideología patriarcal en creencia ha contribuido a que la valoración de los roles femeninos en el mundo público y sobre todo en el ámbito decisional de éste sean menores si lo comparamos con los roles masculinos. Este hecho debe ser considerado un elemento importante a la hora de explicarnos el por qué de la invisibilidad femenina en la construcción de sentido a lo largo de la historia humana.

---

<sup>12</sup> Sennett, Richard. El declive del hombre público. Barcelona, España. Ed. Península, 2002. Pág. 62.

<sup>13</sup> *Ibidem*. Pág. 84.

Este marco resulta tremendamente clarificador para el entendimiento del desarrollo de las políticas sociales (centradas principalmente en el reparto más igualitario de recursos para las mujeres y en una menor medida en la inserción exitosa de éstas en los espacios públicos de poder y legitimadores de la desigualdad) que se han aplicado para combatir la inequidad social proveniente de la discriminación sistémica de género. Como parte de un proceso culturalmente arraigado en los planos más estructurales de la matriz social moderna, este fenómeno requiere ser entendido como una lucha por la apropiación del poder de parte de quienes se encuentran en desventaja para participar igualitariamente en la construcción social de las relaciones de género.

Como explica Sonia Montecino "... el desplazamiento del hogar no se realizó hacia una calle construida bajo los valores de la igualdad, sino por el contrario a un dominio basado en estructuras de prestigio y poder fundadas en la acumulación y posesión de bienes, en clases marcadas por su posición en los procesos de producción y reproducción, en un sistema de valores donde lo doméstico es devaluado (aunque fetichizada la madre como límite del amor) y en un esquema de pensamiento que segrega a lo femenino a haceres que son prolongación de su 'esencia' (docentes, enfermeras, parvularias, secretarias etc.)"<sup>14</sup>.

Mientras la experiencia femenina busca incursionar en el espacio público dado por el ejercicio de la ciudadanía, reelaborando de esta manera su construcción simbólica; la experiencia masculina debe reinterpretar sus definiciones y prácticas. A fin de cuentas, parte de los problemas a los que la sociedad se enfrenta hoy en día para la obtención de equidad social están asociados a una distribución desigual de los derechos y las responsabilidades entre hombres y mujeres y su consiguiente configuración del imaginario social.

En esta tarea la regulación de las relaciones sociales, sobre todo aquellas que eran concebidas como parte del dominio privado constituyen un desplazamiento de la línea demarcatoria entre lo público y lo privado. En el caso del conflicto que alude a la desigualdad de géneros vemos que la consideración política de este conflicto permite confirmar el hecho de que las relaciones sociales son necesariamente el resultado de modos de institución que les dan su forma y sentido. El desafío radicaría entonces en que la democratización de los espacios

---

<sup>14</sup> Montecino, Sonia. *Identidades en tensión, sacrificios, sueños y fecundidades*. En: Conferencias Presidenciales de Humanidades. Santiago, Chile. Ed. Presidencia de la República de Chile, 2005. Pág. 470.

públicos se realice bajo un paradigma de equidad y no bajo formas de subordinación entre los sexos.

### **3. El género y su relación con el poder**

Como hemos visto la creación histórico-cultural social de estereotipos de género desde la concepción patriarcal machista ha definido la identidad de cada sexo desde una asimetría discriminatoria de evidente perjuicio hacia las mujeres. Cada vez que la relación de subordinación mujer-hombre se enmarca en una relación de subordinación considerada natural, las relaciones familiares entre hombres y mujeres se ven articuladas como algo particular, natural, ajeno al Estado, a la política, al poder, a la cultura y a la sociedad; logrando así desmarcar esta desigualdad social del carácter político que le es propio. Por este motivo, si buscamos realizar un análisis de las relaciones de género debemos necesariamente abordar las relaciones de poder contenidas en ellas, las cuales habitan desde el mundo público hasta el mundo privado.

En los estudios de género esta reflexión ha estado presente a través de las distintas vertientes teóricas que han definido el género en tanto organización del poder. Una buena representante es Joan Scott para quien “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en la diferencias que distinguen a los sexos y /.../ es una forma primaria de relaciones significantes de poder/.../ por lo que es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder”<sup>15</sup>. La importancia teórica de considerar al género como una relación de poder radica en que se la caracteriza en tanto una relación social conflictiva desde un punto de vista sociológico, cada vez que se la aleja de las teorías del orden y se abre a comprender la relación social de género como una relación dinámica, capaz de cambiar y de generar transformaciones sociales.

Es así como con el desarrollo de la humanidad, basado en la asimilación-acentuación de las diferencias de roles culturales establecidos a través de los siglos, lo cultural pasó a ser considerado como natural, fetiche afianzado y recreado constantemente mediante los

---

<sup>15</sup> Scout, Joan. El género una categoría útil para el análisis histórico. Citado por Teresita de Barbieri. Certezas y Malos Entendidos sobre la Categoría Género. En: Serie Estudios Básicos de derechos Humanos, Tomo IV. San José, Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1994. Pág. 65.

mecanismos y aparatos de dominación (el poder masculino) y la consolidación de las relaciones de poder establecidas sobre la base de relaciones asimétricas entre los sexos<sup>16</sup>.

Para M. Teresita De Barbieri los ámbitos específicos de acción del género y los mecanismos mediante los cuales ejerce su poder y su dominación obedecen a tres dimensiones:

- a) Ordena la actividad reproductiva, que es lo que diferencia el cuerpo de los varones del de las mujeres puesto que en la capacidad de reproducción del cuerpo femenino reside un poder único que trasciende la muerte individual y colectiva del grupo social.
- b) Ordena la sexualidad, es decir, intercambio erótico y la posibilidad de acceso sexual a las mujeres debido justamente a la distancia que se genera entre los hombres y las mujeres por la capacidad de éstas de producir otro ser.
- c) Ordena la división sexual del trabajo, en la medida que determina la capacidad de trabajo, la cual pese a no tener directa relación con la actividad reproductiva y el acceso sexual logra generar una rígida división social del trabajo que atribuye a las mujeres casi todas las tareas que producen bienes y servicios o el mantenimiento y reproducción de la vida humana.

En el Informe de Desarrollo Humano 2004, el poder se define como “el complejo de capacidades aumentadas de acción de las personas, derivado de su participación en relaciones sociales más o menos asimétricas, y la existencia de un orden de significados que les da sentido y un poder social que regula las relaciones entre todas estas dimensiones”<sup>17</sup>.

Esta definición considera cuatro dimensiones básicas del poder: *soberanía personal real*, la cual se refiere a la dotación variable de capacidades de las personas (consideradas individualmente) que les permiten realizar las oportunidades de su entorno; *las estructuras asimétricas*, las cuales encarnan las históricas relaciones asimétricas y jerárquicas entre las personas por lo que cuentan con la dualidad de organizar a la sociedad mediante la especialización y la conducción (a través de la distribución de roles) y a la vez imponer la voluntad de unos sobre otros, con la consiguiente apropiación potencial de la soberanía de los

---

<sup>16</sup> Rauber, Isabel. Género y Poder. Ensayo-Testimonio [en línea] <<http://www.rebellion.org/docs/4523.pdf>> Edición digital parte I enero, 2003. Pág. 15.

<sup>17</sup> Informe de Desarrollo Humano en Chile 2004. El Poder: ¿para qué y para quién? Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Santiago, Chile, 2004. Pág. 67.

demás; *el imaginario social del ejercicio del poder*, el cual se constituye como el espacio común de significados y valores que define las reglas de uso del poder y en el que además es posible desplegar, organizar y legitimar de manera relativamente integrada las capacidades personales y sociales; y finalmente la *autodeterminación social del poder*, la cual se refiere a la capacidad que tienen las sociedades reflexivas y deliberantes para debatir y definir la relación entre las distintas dimensiones del poder, en función de una imagen de sociedad deseada<sup>18</sup>.

En las actuales sociedades complejas, estas diferentes dimensiones del poder tienden a escindirse unas de otras por acción de la dinámica de cambio o del conflicto interior, logrando una autonomía dotada de una lógica particular que en algunos casos puede llevar a la prevalescencia de una dimensión del poder por sobre las demás.

Como un modo de evitar lo anterior es que a medida que las sociedades se vuelven más autorreflexivas, éstas generan mecanismos que determinan el tipo de relación entre las distintas dimensiones del poder. Así el debate y la definición del tipo de relación entre las distintas dimensiones del poder se vuelve posible a través del ejercicio de la autodeterminación social del poder. Para las sociedades actuales, esta capacidad se encuentra en la democracia como la forma más desarrollada de esta autodeterminación social del poder<sup>19</sup>.

Si analizamos la discriminación de género desde estas cuatro dimensiones básicas del poder, podríamos evidenciar que: respecto a la *soberanía personal real* el rol adjudicado a las mujeres a lo largo de la historia las ha marginado de la obtención equitativa de las oportunidades del entorno sólo por su condición de mujeres, privándolas de su participación en el espacio público y circunscribiéndolas a un determinado tipo de rol social y a una particular esfera (la familiar); este fenómeno se reafirma por la existencia de *estructuras asimétricas* que han logrado instalar un sistema sexo-género desigual y perjudicial para las mujeres en la medida que se las asocia a su rol de madres y garantes de estabilidad afectiva, mientras que a los hombres se los priva de una mayor participación en la vida familiar por su rol de proveedor material y económico de la familia. Como bien sabemos es esta condición histórica de control sobre lo material lo que ha impulsado a que los hombres establezcan una apropiación potencial de la soberanía de las mujeres; a su vez la acción conjunta de estos dos ámbitos del poder

---

<sup>18</sup> *Ibidem.*

<sup>19</sup> *Ibidem.*

conlleven a que el *imaginario social* del poder en tanto configurador de un espacio simbólico y valórico para el ejercicio de éste construya realidad a partir de relaciones abiertamente desiguales y discriminatorias.

Por último si relacionamos la temática de género y la idea de democracia con su consiguiente ejercicio a través de la *autodeterminación social del poder*, podemos concluir que para la obtención de equidad social resulta indispensable el establecimiento de normas que regulen la distribución del poder. A nuestro juicio la incorporación del enfoque de género es parte constitutiva del proceso de democratización social del poder; y es que para alcanzar este objetivo, las sociedades modernas, conscientes de la desigualdad sedimentada por los siglos de patriarcalismo deben implantar políticas sociales que rectifiquen la inequidad heredada.

El punto en cuestión es qué tipo de políticas provenientes del poder central de una sociedad propician una mejor vinculación y legitimidad para las mujeres, en su calidad de portadoras de un menor prestigio social. Es aquí cuando el diseño de políticas públicas que incorporen el factor género según las necesidades sociales resulta un gran desafío para la obtención de equidad social. De ahí la importancia de este intento por establecer un buen diagnóstico de la realidad del sistema de género en tanto relación de poder desigual dentro de una sociedad.

#### **4. El poder desde la teoría de los medios simbólicamente generalizados**

En la teoría de los medios de intercambio simbólicamente generalizados T. Parsons nos entrega un modelo para el estudio del sistema general de la acción y la condición humana, entendiendo a los medios como recursos relativos a los procesos de intercambio tanto entre el sistema y el ambiente como, fundamentalmente, entre los subsistemas del sistema social: la economía, la política, la comunidad societal y el sistema fiduciario.

Lo relevante de la teoría de los medios para los sistemas complejos radica en que se ubican en la estructura del sistema y al mismo tiempo circulan como igualadores del proceso de intercambio, propiciando de esta manera la integración y la diferenciación social.

La integración social en Parsons alude a la comprensión de los patrones de interpretación, creencias y sentimientos comunes, es decir, la producción de solidaridad social (en un sentido durkheimiano) que en un contexto de grandes transformaciones sociales le otorga sentido al cambio social en curso.

La diferenciación social, en cambio, será entendida como el proceso a través del cual una sociedad incrementa sus niveles de complejidad, situación que tendría como resultado la autonomización de diferentes ámbitos de la vida social, los cuales hasta podrían llegar a ser contradictorios. Sin embargo, para parte del mundo sociológico este proceso histórico debe ser entendido como progreso o, sencillamente como evolución social<sup>20</sup>.

Para la sociología este tema resulta objeto de estudio en la medida que presenta la tensión entre integración social y evolución, en el marco de las sociedades modernas altamente diferenciadas. La importancia de la teoría de los medios de intercambio simbólicamente generalizados radica en que permite el análisis del proceso de institucionalización de los recursos relativos a los procesos de intercambio, o sea, de aquellas formas a través de las cuales las unidades sociales diferenciadas pueden relacionarse entre sí, haciéndose partícipes del problema de la integración.

De ahí que el enfoque de esta tensión desde el paradigma estructural funcionalista de la teoría social, nos proporcione un interesante punto de análisis para la comprensión de la estructura social y la interconexión entre sus diferentes elementos (valores, metas, funciones, etc.) en la obtención de equidad de género y una mayor integración social.

Pues bien, en el desarrollo de la teoría de los medios el concepto de poder ocupa un lugar preponderante en tanto medio del sistema social debido a que sus operaciones rigen fundamentalmente el funcionamiento del sistema político. La característica del poder en el marco de la teoría de los medios es que se aleja de la inespecificidad de la tradición filosófica y pasa más bien a ser considerado por Parsons “como un medio generalizado que permite movilizar las capacidades para una acción colectiva efectiva, utilizable por los miembros de las colectividades para contribuir hacia la producción de cursos de acción particulares, tanto para

---

<sup>20</sup> Chernilo, Daniel. Integración y Diferenciación. La teoría de los medios simbólicamente generalizados como programa progresivo de investigación”. (Tesis para optar al título de sociólogo). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, 1999. Pág. 8.

determinar o contribuir a la implementación de esas metas específicas (...) El código al interior del cual el poder opera está centrado en la institución de la autoridad, el que se articula con los patrones de liderazgo institucionalizado, con la responsabilidad administrativa para el mantenimiento de normas”<sup>21</sup>.

En el caso de la temática de género y considerando que la reproducción de desigualdad social asociada al predominio del patriarcalismo como referente ideológico-cultural es parte de aquellas sociedades en donde se reproduce la subordinación de las mujeres hacia los varones como un constructo social de larga data, planteamos que una forma de quebrar este mecanismo reproductor de desigualdad es a través de un proceso en el que simultáneamente se conjuguen la adquisición de poder por parte de las mujeres en conjunto a la obtención de legitimidad y representatividad de éstas en tanto actores políticos con facultad decisional dentro del sistema societal.

En este marco la obtención de poder por parte de los grupos que propician una mayor justicia de género se traduciría en un primer término en el reconocimiento público de su desventaja social por parte del Estado y luego en la reivindicación de todos aquellos problemas derivados de esa desigualdad. Desde esta perspectiva la creación de un organismo público como el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) se convierte en el primer gran paso para la institucionalización del enfoque de género y la obtención de una mayor cuota de poder y visibilización pública para las mujeres en su calidad de exponentes de la discriminación de género. No debemos olvidar que es el Estado el ente poseedor e institucionalizador de autoridad por excelencia, de ahí que el reconocimiento por parte de éste sea la piedra angular de los cambios a un nivel socio-cultural.

Como vemos, desde la perspectiva de la teoría de los medios la adquisición de poder en el sistema político se vincula estrechamente a la idea de colectividad y legitimidad en la medida que el poder es el medio que permite llevar a cabo decisiones colectivamente vinculantes en pro de un objetivo común, que cuando alcanza su meta adquiere legitimidad social. En el caso de las reivindicaciones de género, en especial las asociadas a los movimientos de mujeres y a las políticas impulsadas por el Estado en busca de equidad social, se puede considerar que su

---

<sup>21</sup> *Ibidem*. Pág. 39.



concreción en forma de mayores derechos y reconocimiento a nivel de discurso público es lo que ha propiciado la tan anhelada integración desde una perspectiva de género.

En este sentido, la obtención de derechos en igual relación con los hombres así como la generación de planes sociales que permitan la incorporación de las mujeres al mercado laboral son algunos ejemplos de lo que la acción de mecanismos colectivamente vinculantes, vía obtención y uso del poder, logran a través de conquistas sociales que reivindican cambios a su condición de marginalidad social.

Si el enfoque de género se funda en el carácter político de las relaciones entre hombres y mujeres y su desigual distribución de prestigio social; el lugar que cada individuo ocupe en la sociedad va a determinar el poder, prestigio y propiedad que posea. Todo ello nos lleva necesariamente a indagar sobre los mecanismos de producción y reproducción de la hegemonía político-ideológica del poder de dominación patriarcal, considerando en ello que la importancia de esta tarea se relaciona con la necesidad de transformación y democratización de las relaciones de subordinación contenidas en las actuales relaciones de género.

## **5. La discriminación de género como una articulación político-ideológica**

Es la construcción social del género, y no la diferencia biológica del sexo, el punto de partida para el análisis crítico de la división social del trabajo (en tanto proceso de diferenciación social) entre hombres y mujeres y su consiguiente distribución de prestigio social y posicionamiento en la estructura económica. Este ejercicio considera la atribución a los géneros de papeles diferenciados (sobre o subordinado) en las esferas de la producción, de la reproducción, de la política y, también, a través de la separación entre lo público y lo privado. La percepción misma de la diferencia biológica en el sentido común y en el discurso científico depende, esencialmente, de las cualidades que se les atribuyen a los dos géneros en una determinada cultura y sociedad, y no a la inversa.

Esto significa que las políticas públicas de género no deberían estar tan sólo enfocadas en un reparto más igualitario de los recursos y de las posiciones entre ambos sexos, sino que más bien apostar por la 'desconstrucción' de aquella conexión ideológica en las distintas esferas sociales donde se naturaliza la desigualdad por medio de patrones culturales que

instalan y justifican la subordinación de un género ante otro. Sólo en la medida que se asuma la desigualdad como parte de un conflicto asentado en la constitución misma de los valores y normas sociales, es que será posible una reconstrucción social del género que supere las dicotomías artificiales que están en la base del modelo androcéntrico de la ciencia y el poder masculino.

Cuando hablamos de conexión ideológica nos referimos básicamente a la idea que Gramsci desarrolla sobre el concepto de ideología. Asumiendo la lectura que E. Laclau y C. Mouffe realizan del autor debemos tener en cuenta que para efectos de esta investigación la ideología no se identificará con un “sistema de ideas” o con la falsa conciencia de los actores sociales, sino que más bien hará referencia a un todo orgánico y relacional, encarnado en aparatos e instituciones, que a modo de cemento orgánico unificaría los principios articuladores que le otorgan unidad al bloque histórico<sup>22</sup>. Esta visión descarta la idea que concibe el liderazgo moral o intelectual como la inculcación ideológica hacia un conjunto de sectores subordinados por parte de una clase hegemónica. La interpretación que los autores realizan de Gramsci considerará a los sujetos políticos como “voluntades colectivas” complejas, por lo que los elementos ideológicos articulados por la clase hegemónica no tendrían una pertenencia de clase necesaria, en el sentido marxista del término. De esta manera la voluntad colectiva resultaría de la articulación político-ideológica de fuerzas históricas dispersas y fragmentadas, hecho que le otorgaría nuevamente a la cultura un papel preponderante, incluso en la actividad (colectiva) práctica. <<[... Un acto histórico sólo puede ser llevado a cabo por el “hombre colectivo”, y esto presupone el logro de una unidad “cultural-social” a través de la cual una multiplicidad de voluntades dispersas, con objetivos heterogéneos, son soldadas en torno a un único objetivo sobre la base de una común e igual concepción del mundo...]>><sup>23</sup>.

Así, podemos definir **el carácter sistémico de la discriminación de género** como *la instalación y perpetuación de una articulación político-ideológica de altos niveles de penetración, que permite establecer una unidad cultural naturalizadora de la diferencia entre los sexos, a través de estructuras de prestigio y poder que propician una construcción material y simbólica desigual entre los géneros.*

---

<sup>22</sup> El concepto de bloque histórico hace referencia a un espacio social y político relativamente unificado a través de la institución de puntos nodales y de la constitución de identidades tendencialmente relacionales.

<sup>23</sup> Gramsci, A. Quaderni dal carcere. Citado En: Laclau, E. y Mouffe, C. Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia. España, Ed. Siglo XXI, 1987. Pág. 78.

Desde esta perspectiva, podemos incluso decir que si bien la generación de desigualdad de género no es un proceso que en su génesis busque ideológicamente la implantación de desigualdad social, sí ha conducido a la generación de ésta y a la consiguiente disputa y negación de los espacios de poder para el género que en el inconsciente colectivo asume una menor valoración social.

En el caso de las sociedades democráticas nos encontramos con que la relación de subordinación entre los géneros, particularmente la subordinación de las mujeres, pasa más bien a ser rearticulada como una relación de opresión en la medida que se les niega por su calidad de mujeres un derecho que en principio la ideología democrática-liberal le confiere a todo ciudadano en su calidad de tal.

Debemos tener en cuenta que todo análisis de las relaciones desiguales se articula bajo el principio de igualdad de la ideología liberal democrática, más allá de que se trate de relaciones de subordinación legadas del antiguo régimen o derivadas de la implantación y expansión de las relaciones de producción capitalistas. De ahí que la comprensión del carácter sistémico de la inequidad de género sea un ejercicio indispensable para el desarrollo de intervenciones que busquen un cuestionamiento a las relaciones de subordinación y al mismo tiempo la reivindicación de nuevos derechos sociales para hombres y mujeres.

## **6. El derecho y la materialización normativa de la igualdad de género**

La conformación del estado moderno trajo consigo la implantación de normas y deberes, que tuvieron como consideración principal la definición de las obligaciones de cada individuo en nombre del interés o necesidad colectiva o pública. Con el paso del tiempo, y producto del aumento en los niveles de heterogeneidad (diferenciación desde un punto de vista sistémico) en los modos de vida propios de las sociedades modernas, el ejercicio de los principios universales de igualdad ante la ley se hicieron cada vez más necesarios para el mantenimiento de la integración social del colectivo.

En el caso de la equidad de género y la búsqueda de su implantación y reconocimiento social podemos decir que la lucha por la igualdad de derechos durante el desarrollo de los siglos XIX y XX permitió poner de manifiesto la falta de equidad en este ámbito. Este hecho nos

permite ver que a pesar de su raíz material, el contrato social se nos puede presentar como un conjunto de abstracciones, que al verse separadas ideológica y ficticiamente de los contextos en el que los individuos y los grupos normalizan, pueden llegar a legitimar y legalizar posiciones previas de desigualdad.

Este ha sido el caso de las luchas por el reconocimiento de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Pese a la existencia de valores universales que propugnan la igualdad social sin distinción de género ante la ley, en términos reales ésta no ha sido efectiva en tanto mecanismo de integración social; ya sea por la inexistencia de los mismos derechos para hombres y mujeres (como lo demuestra la lucha por el sufragio femenino, a principios del siglo pasado) o simplemente por la no realización práctica y cotidiana de esta supuesta igualdad de derechos entre los géneros.

Gran parte de las críticas hacia las leyes que otorgan derechos especiales a las mujeres aluden a que la promoción de éstos, no son más que formas soterradas de entrega de privilegios compensatorios a una histórica marginación. A nuestro juicio, este argumento desperfila el fundamento central de la entrega de mayores derechos hacia las mujeres, y es que más que una respuesta compensatoria a la histórica exclusión social, la obtención de mayores derechos para las mujeres debe ser entendida como el camino hacia la consumación de un anhelo de equidad aún no concretado por nuestra sociedad. Del mismo modo, durante el último tiempo también se han desarrollado luchas por la incorporación equitativa en términos de derechos para los hombres, especialmente en aquellos espacios que son considerados de dominio exclusivo de las mujeres. Este hecho ha permitido desmarcar la temática de género de una pura reivindicación de mujeres, situación beneficiosa para el reconocimiento del género como enfoque promotor de la equidad social. No debemos olvidar que la discriminación contenida en la injusticia de género afecta a hombres y mujeres desde diferentes ámbitos de acción.

Esto nos demuestra que más allá de la materialización normativa, que a través del derecho se pueda realizar en búsqueda de una igualdad entre los géneros, la realidad social se ve permeada por la construcción simbólica, cultural y material que sus miembros y las disposiciones de prestigio social imperantes definan. En este contexto, la discriminación sistémica de género cobra pleno sentido e importancia. Por lo que un diseño de políticas

públicas que busque integrar el enfoque de género debe generar cambios en los dos niveles de la realidad mencionados (material y simbólico), ayudando de este modo a cerrar la brecha entre marco legal y práctica social.

## 7. La tensión entre igualdad y diferencia

En los estudios sobre género la discusión en torno al dilema igualdad/diferencia, ha sido parte de su extensa literatura y producción teórica. Respecto a ello podemos decir que como una forma de explicar la importancia del derecho en la equidad de género, es que asumiremos la igualdad como un concepto opuesto a la diferencia y a la discriminación, mientras que la diferencia se opondrá a la similitud.

El desarrollo democrático se fundó sobre la abolición de la lógica del privilegio en favor de la igualdad. En este sentido, así como el privilegio legitima las diferencias en nombre de las jerarquías naturales, de la misma manera, la igualdad ante la ley y la igualdad de trato establecen un espacio común que permite a los individuos unirse o asociarse, a pesar de sus particularidades. En la medida que la lógica del privilegio permite convertir las diferencias en desigualdad de estatus y de condición, la existencia de una igualdad ante la ley y de una igualdad de trato permite establecer un vínculo entre las particularidades constitutivas del género humano. La igualdad supone las diferencias, tanto como el universalismo la alteridad. Desde esta perspectiva, la formación del estado moderno permitió que las diferencias entre hombres/mujeres ya no pudieran ser vistas desde el registro feudal y vertical de la inferioridad<sup>24</sup>.

Para inicios de este siglo la persistente exclusión femenina de los espacios económicos y políticos nos obliga a preguntarnos acerca de si la obtención de derechos por parte de las mujeres implica la garantía y la oportunidad de ejercerlos. Considerando este último elemento es que podemos incluir la idea de *Igualdad de Ejercicio*<sup>25</sup> como un elemento relevante en la búsqueda de equidad social, puesto que alude a la reflexión en torno a los elementos que

---

<sup>24</sup> Marques-Pereira, Bérengère. Cuotas y Paridad: miradas cruzadas entre Bélgica y Francia a la luz de la teoría política sobre ciudadanía y género En: Igualdad de Derechos, Igualdad de Oportunidades, Igualdad de Ejercicio. Ed. Fundación Instituto de la Mujer. Santiago, Chile, 2004.

<sup>25</sup> Esta idea es expresada en las mesas de debate técnico-políticas realizadas por la Fundación Instituto de la Mujer, durante el año 2003. Las cuales se encuentran en el documento: Igualdad de Derechos, Igualdad de Oportunidades, Igualdad de Ejercicio. Santiago, Chile Ed. Fundación Instituto de la Mujer, 2004.

inciden en la implementación de medidas de acción afirmativas, es decir, a las dificultades que enfrentan las mujeres en el ejercicio de sus funciones. Con ello queda de manifiesto la compleja relación que se da entre la obtención de derechos y el ejercicio real de éstos. No cabe duda alguna que para la obtención de cambios a nivel cultural y simbólico en una sociedad se requiere trabajar hacia un horizonte más amplio que la obtención de beneficios por decreto igualatorios.

En palabras de Alfredo Joignant y aludiendo a la participación de las mujeres en el mundo político "... no se trata solo de construir las condiciones de igualdad de acceso al espacio político sino, además, de producir las condiciones de igualdad de ejercicio de un oficio cuyas prácticas y lenguaje son, fundamentalmente, masculinos..."<sup>26</sup>. Si bien el fenómeno de la exclusión de género se arrastra desde hace siglos, hoy por hoy y especialmente durante el siglo XX, la incorporación equitativa de las mujeres al mundo público a través del reconocimiento de derechos ha sido parte de las luchas feministas y de los programas impulsados desde el Estado.

De este modo, pese a la existencia de una materialización normativa de igualdad entre hombres y mujeres ante la ley (a través del derecho) vemos que la realidad social y cultural no se mueve por efecto de un mandato sino que por disposiciones más imperativas que el reconocimiento de igualdad ante la ley o la obtención de derechos.

Consideramos importante dejar en claro que en lo que a derechos se refiere, si bien la lucha por la incorporación plena y equitativa de éstos para hombres y mujeres es importante, debe ir necesariamente acompañada por disposiciones que en tanto políticas sociales o leyes permitan generar cambios en la estructura simbólica y cultural que define y determina el prestigio social para ambos sexos. A este respecto podemos decir que la incorporación de una Igualdad de Ejercicio de la mujer, así como el diseño de políticas públicas en pro de este objetivo al interior del Estado constituyen un gran aporte para la obtención de cambios culturales que propicien una verdadera equidad entre los géneros.

En la medida que el reconocimiento de la igualdad de derechos para hombres y mujeres se fue haciendo realidad conforme avanzaba el siglo XX, el enfoque de género se vio

---

<sup>26</sup> *Ibidem*

enfrentado a un nuevo desafío. Este tenía relación con la articulación entre los derechos adquiridos y el respeto efectivo de éstos en el mundo cotidiano, ya sea público o privado. A nuestro juicio este segundo hecho es el que se ha convertido en la piedra de tope para la obtención de una real incorporación equitativa de los géneros, en especial de las mujeres, al mundo social.

En el caso de Chile el trabajo realizado a través de las ONG's de mujeres durante la dictadura militar y del SERNAM durante los años posteriores a la recuperación de la democracia han permitido generar un gran avance en la obtención de derechos que igualen la situación desventajosa en que se encontraban las mujeres respecto de los hombres en nuestro país. Sin embargo, para que éstos derechos adquiridos se materialicen se requiere algo más que la implantación de políticas públicas enfocadas principalmente en la asistencia económica, jurídica, psicológica y técnica de aquellos grupos de mujeres en abierta desventaja social. Esta focalización del trabajo si bien permitió un gran avance en la incorporación de las mujeres más vulnerables al mundo público hoy en día requiere abarcar un espectro más amplio todavía.

A nuestro juicio sería la incorporación profunda de un enfoque de equidad de género en algunos organismos claves dentro de la planificación central del Estado, sumado a una transversalización de la temática de género que permita incorporar algunos cambios en la cultura orgánica de servicios e instituciones estatales, lo que junto a la realización de políticas sociales focalizadas en los sectores más vulnerables de la población debería permitir la articulación adecuada para una transformación cultural profunda, que genere un quiebre en los constructos simbólicos discriminadores en materia de género. Desde esta perspectiva es que consideramos que la temática de género logra trascender al tema de la igualdad de derechos, para asumir el rol que la liga necesariamente con la equidad y el desarrollo social.

## **8. La justicia de género y el nuevo imaginario político**

En la actualidad, uno de los principales dilemas políticos se asocia al reconocimiento de la diferencia en los diferentes grupos sociales. La reivindicación de las identidades de grupo se ha posicionado como el nuevo mecanismo de movilización política ante un escenario antes dominado por la crítica a la inequidad socioeconómica. Este hecho ha contribuido a que el

reconocimiento a las diferencias de género haya adquirido un carácter protagónico en el plano de las luchas reivindicativas contra la denominada dominación cultural.

Para Nancy Fraser la relevancia de este conflicto se asocia a la reconfiguración de la idea de justicia, especialmente, si consideramos que las luchas por reconocimiento por parte de las minorías sociales siguen aconteciendo en un contexto de grandes desigualdades materiales. Como sabemos, el paradigma moderno conformó un imaginario político centrado en la idea de redistribución, clases y explotación mientras que el escenario político actual se centra en la idea de identidad, reconocimiento y dominación cultural entre otros. En este marco, la reconfiguración de la idea de justicia debe considerar principalmente las desventajas económicas y el irrespeto cultural como las principales manifestaciones de los tipos de injusticias presentes en las sociedades actuales. Este dilema debe ser enfrentado desde una perspectiva crítica que logre combinar la política social de la igualdad con la política cultural de la diferencia, sin necesidad de disociarlas o confrontarlas.

Para la autora, la nueva idea de justicia debe combinar las problemáticas políticas de la redistribución y el reconocimiento en tanto piedras angulares del desarrollo de una sociedad que debe solucionar sus desventajas económicas y el irrespeto cultural en tanto manifestaciones de la desigualdad social<sup>27</sup>.

La importancia del género en esta reflexión es precisamente ser considerado un eje de injusticia socioeconómica y cultural. Es este carácter el que permite otorgarle al conflicto de género una transversalidad que otras reivindicaciones sociales no poseen necesariamente. Las normas culturales discriminatorias en el ámbito del género que se encuentran enraizadas en el Estado y en la economía impiden al mismo tiempo la participación igualitaria en la construcción de la cultura, la esfera pública y la esfera privada. De este modo, la inequidad de género y sus dilemas de redistribución y reconocimiento nos llevan necesariamente a relacionar ambos ejes del conflicto desde el paradigma del igual valor moral de las personas; de ahí que el cruce entre la reparación de las injusticias económicas y la reparación de las injusticias culturales sea más bien permanente.

---

<sup>27</sup> Fraser, Nancy. Reflexiones críticas desde la posición "post-socialista. En: Colección nuevo pensamiento jurídico. 2ª Edición. Siglo del Hombre Ed. Capítulo 1. Págs. 17-34. Bogotá, 1997. Págs. 17-34.



Sin embargo para Fraser el conflicto se produce cuando las políticas de reconocimiento y redistribución se desarrollan en torno a objetivos contradictorios, que los ponen en tensión y que incluso pueden hacer actuar a uno contra el otro. Pues el género tiene justamente la particularidad de constituirse como una colectividad bivalente<sup>28</sup> lo que significa que ni las soluciones redistributivas ni las soluciones de reconocimiento son suficientes por sí mismas.

Desde un punto de vista redistributivo el género es un principio de estructuración en el ámbito de la economía política al establecer la división entre trabajo remunerado “productivo” y el trabajo no remunerado “reproductivo”, asignado principalmente a las mujeres. Al mismo tiempo el género estructura la división dentro del trabajo remunerado entre salarios altos (asociados al desempeño de los hombres) y salarios bajos (asociado al desempeño de las mujeres). En este ámbito debemos destacar que la discriminación se produce desde dos ejes, por un lado tenemos que son los hombres quienes son educados para realizar trabajos de mayor calificación técnico-profesional mientras que las mujeres, ante su menor grado de calificación, terminan realizando trabajos asociados al servicio doméstico o el servicio en general. El otro eje de discriminación se produce en que ante igualdad de condiciones en calificación y desempeño laboral, las mujeres siguen obteniendo un menor salario en comparación a los hombres frente a un mismo puesto de trabajo. El resultado es una estructura político-económica con modos de explotación, marginación y pobreza, específicos de género.

Desde el punto de vista del reconocimiento el género es un factor de diferenciación cultural-valorativa. Como hemos señalado, una de las principales injusticias en este plano está dada por el androcentrismo, entendido como la construcción de normas que privilegian los rasgos asociados a la masculinidad. Al mismo tiempo se coexiste con un sexismo cultural que promueve la devaluación y desprecio por aquellas cosas asociadas a lo femenino, ejemplo de esto son los estereotipos de género en los medios de comunicación, la explotación sexual, la violencia doméstica, la exclusión de las esferas públicas, etc. Para superar estas inequidades es necesario cambiar las valoraciones culturales en sus expresiones legales y prácticas, a fin de otorgarle un reconocimiento positivo a una especificidad de grupo devaluada.

---

<sup>28</sup> Son aquellas que están ubicadas en medio del espectro conceptual entre redistribución y reconocimiento, por lo que se distinguen en virtud tanto de la estructura político-económica como cultural-valorativa sin que pueda entenderse que alguno de estos ejes de injusticia es un efecto indirecto del otro; por el contrario ambos son primarios y co-origenarios.

Si bien el género se concibe como un modo de colectividad bivalente, es necesario aclarar que tanto la faceta político-económica como la faceta cultural-valorativa no se encuentran separadas sino que más bien (...se entrelazan para reforzarse dialécticamente, pues las normas androcéntricas y sexistas se institucionalizan en el Estado y la economía, y las desventajas económicas de las mujeres restringen “su voz”, impidiendo de esta forma su igual participación en la creación cultural, en las esferas públicas y en la vida cotidiana. El resultado es un círculo vicioso de subordinación cultural y económica)<sup>29</sup>.

Lo complejo de este dilema radica en que la búsqueda de soluciones para ambos ejes de injusticia debe realizarse sin perder de vista los problemas propios de cada ámbito y los derivados de la interrelación entre ambos. El desafío radica en que las políticas de reconocimiento y de redistribución, entendidas como fundamentos para el desarrollo de una sociedad más democrática, puedan ser abordadas con un diseño de políticas públicas que asuma la complejidad de esta interrelación en el marco de una reforma al Estado.

## **9. Enfoque de género para el desarrollo**

Durante los últimos años del siglo XX la realización de una transformación productiva con equidad en América Latina fue uno de los proyectos impulsados por gran parte de los organismos nacionales e internacionales (OIT, CEPAL, PNUD, UNICEF) encargados de fomentar un desarrollo participativo y democrático en la región. Sin equidad no es posible el desarrollo, por lo que las transformaciones políticas y sociales debían avanzar hacia modelos justos y equitativos que incorporaran la participación de todos los actores sociales en conjunto a las transformaciones económicas y culturales propias del proceso de globalización.

En la región, el modelo de crecimiento de los años 50 se caracterizó por un enfoque asistencialista para abordar los problemas de las mujeres, basado en la priorización de su rol reproductivo. A fines de los 60 y principios de los 70, el fracaso de las políticas de modernización trajo aparejado un mayor reconocimiento del rezago social de las mujeres, se comenzaron a revisar las relaciones al interior del hogar y el aporte de las mujeres al desarrollo. Surge el enfoque desarrollista y es el comienzo de las acciones correctivas para superar las

---

<sup>29</sup> *Ibidem*. Pág.24.

brechas que separaban a hombres y mujeres que, mayoritariamente, también terminaron adoptando una perspectiva de corte social. A principio de los 80, adquieren relevancia los enfoques de "eficiencia", por un lado, y de "empoderamiento y autonomía", por otro. En los 90 se agrega el fenómeno de la globalización el cual trasladó la problemática de género hacia nuevas oportunidades y nuevas vulnerabilidades<sup>30</sup>.

Si bien todavía se observan patrones económicos y culturales discriminatorios en toda la región, en la medida que el proyecto de modernización haga parte de sí a los sectores portadores de desventajas sociales será posible la construcción de un modelo de desarrollo social más equitativo y participativo.

En esta tarea la inclusión de la equidad de género en el proceso mismo del desarrollo permitiría dilucidar y analizar las regulaciones del sistema de género en tanto mecanismos de poder y control. Además se constatarían las limitaciones propias de un sistema de género en el que las mujeres sólo son reconocidas en su rol reproductor, lo que les impide al mismo tiempo acceder a mejores opciones de trabajo, a recursos productivos, a las esferas de tomas de decisiones y a los múltiples beneficios del desarrollo que desde una matriz de planificación patriarcal desestima la importancia del rol que tanto mujeres como hombres pueden realizar al desarrollo social<sup>31</sup>.

Debemos aclarar que desde una perspectiva de equidad entre los géneros, la igualdad para las mujeres se convierte en una noción elemental de la democracia. Pues la integración de las mujeres en el proceso de desarrollo no implica tan sólo una mayor participación sino que contiene principalmente la búsqueda de un cambio en el tipo de relaciones de poder entre hombres y mujeres.

“La práctica social femenina, manifestada en las últimas décadas, expresa el desarrollo de una fuerza de mujeres conscientemente reivindicativa que no ha logrado transformarse en una fuerza política autónoma. El protagonismo femenino –condición indispensable para revertir las relaciones de subordinación- ha estado marcado por la ocupación del espacio social y no del espacio político, entendido como el terreno en donde se toman las decisiones cuyas

---

<sup>30</sup> CEPAL. Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente. Serie mujer y Desarrollo, Santiago, Chile, 1993.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

consecuencias repercuten en el conjunto nacional y se planifican las relaciones estratégicas del desarrollo”<sup>32</sup>.

Durante el desarrollo de nuestro argumento hemos explicado que la discriminación sistémica de género se fundamenta principalmente en las dimensiones socioculturales y el tipo de relaciones sociales que de ellas se desprenden como constructos materiales y simbólicos naturalizados en su desigualdad. Lo que caracteriza al sistema de género en la actualidad se asocia al control que se ejerce sobre las mujeres como el sector históricamente marginado.

Si bien se ha mantenido la desigualdad sistémica de género en el tejido social a través de una construcción de sentido con prevalescencia de los valores del poder masculino y la subordinación femenina. Creemos que si se trabaja por la articulación de un desarrollo económico, tecnológico y social en conjunto a la incorporación y la participación activa de las mujeres y hombres bajo términos equitativos en el ámbito público y privado, sería posible no sólo la democratización del proceso de desarrollo sino que además el establecimiento de un giro paradigmático en la construcción sociocultural de nuestro sistema social.

Por este motivo creemos que el papel de las políticas de equidad de género debe ser entendido no sólo como una contribución a la creación de instituciones para el adelanto de la mujer o la implementación de programas y proyectos en distintos ámbitos sectoriales sino que además debe ser visto como el portador de un paradigma igualitario de derechos humanos que sea capaz de hacerse cargo de los cambios estructurales potenciados por los procesos de globalización y de reforma al sistema estatal. Y que por sobre todas las cosas, incluya a hombres y mujeres en un sistema de relación que con conocimiento de las diferencias culturales y sociales preexistentes ayude al establecimiento de un sistema de género fundado en el respeto y la equidad.

---

<sup>32</sup> Molina, Natacha. La acción de las mujeres de cara al desarrollo En: Estado y actores sociales, Cuadernos del Foro'90. Ed. CINDE. Santiago, Chile, 1992. Pág. 129.

## **CAPITULO II**

### **Políticas públicas para la equidad de género**

Una vez asumida la importancia del quiebre con el enfoque androcéntrico, es que el enfoque de género comienza a ganar espacios en el debate de cada sociedad. Estos espacios que en un principio sólo formaron parte del mundo académico, con el pasar de los años fueron adquiriendo relevancia para los gobiernos y, específicamente, para el Estado en la medida que la incorporación de la equidad de género fue modificando los planes de desarrollo de las naciones.

En el caso de las sociedades desarrolladas, la incorporación del enfoque de género a nivel de políticas públicas significó imponer nuevas normas que propiciarían la inclusión equitativa de hombres y mujeres en la esfera pública y privada. La apuesta de esta vía se basó principalmente en la transformación cultural que la implementación de estas normas generaría en la construcción de sentido de cada sociedad. Sólo así la discriminación sistémica de género, en tanto producción de sentido naturalizadora de las diferencias entre los sexos por medio de prácticas materiales y simbólicas desiguales, se vería de alguna manera contenida por la acción de normas rectificadoras a esta desigualdad.

El siguiente capítulo tiene como objetivo caracterizar y problematizar la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas en Chile. Para ello partiremos con una revisión de lo que conceptualmente entenderemos por políticas públicas con perspectiva de género, sumado a una breve descripción acerca del tipo de políticas públicas que han respondido a las demandas por igualdad de género en América Latina.

También abordaremos la diferenciación conceptual entre políticas públicas correctivas y políticas públicas propositivas, por considerar que ésta logra caracterizar adecuadamente el modo en que se introduce el enfoque de género en los procesos de reforma al Estado y el cómo se realizan las actividades que impulsan a la generación de cambios sociales con perspectiva de género.

Posteriormente continuaremos con la caracterización de las políticas públicas de género en nuestro país, realizando una breve descripción del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre hombres y mujeres (1994-1999) (2000-2010). Finalmente y por ser el objeto de estudio y análisis principal de esta investigación presentaremos la experiencia del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG de Género), como la expresión del último gran paso que a nivel de políticas públicas introduce el enfoque de género en el contexto de reformas al Estado en nuestro país.

## **1. Políticas públicas con perspectiva de género**

Si bien la relegación de la mujer al mundo privado permitió en gran medida que el conflicto por la desigualdad social proveniente de la discriminación de género estuviera fuera del debate público, como ya expusimos, el surgimiento de los de los Estudios de Género hizo que la regulación de las relaciones sociales, que habían sido concebidas como formando parte del dominio privado abandonaran este carácter. La igualdad entre los géneros pasó a ser considerada un problema social y político que debía ser regulado por el Estado.

Este desplazamiento de la línea demarcatoria entre lo público y lo privado permitió, a nuestro juicio, hacer explícito el carácter político de las relaciones sociales, asumiendo que éstas son siempre el resultado de modos de institución que les dan su forma y sentido.

La problemática de género, en su dimensión pública y privada, se configura a través de políticas públicas que introducen este enfoque como un punto relevante para la obtención de una mayor equidad social y una mejor integración de los sujetos a la sociedad; por lo que el desafío respecto a la incorporación de la temática de género en el plano de las reformas al Estado y al tipo de políticas públicas que de él emanen radica justamente en que la creación de los espacios públicos y privados se realice bajo la forma de una verdadera democratización de los géneros y no a través de la imposición de nuevas formas de subordinación entre éstos. Esta definición del marco regulatorio de la institucionalidad, característica propia de las políticas públicas, es lo que a nuestro entender las vuelve un catalizador de los niveles de democratización, integración y modernización presentes en la sociedad.

No debemos olvidar que las discusiones sobre políticas públicas son principalmente discusiones en torno a ejes valóricos. Como agentes de influencia, las personas responsables del desarrollo y análisis de las políticas deben tener en cuenta que sus propios valores formados por sus antecedentes –conocimientos, fuentes de información, contactos, cultura, etc.- influyen en la manera en que perciben una política y en el enfoque que adoptan. Lo mismo sucede con los valores del sistema en que trabajan. Los procesos burocráticos y políticos están impregnados de valores que influyen en la determinación de políticas. A su vez, éstos ayudan a formar y son formados por todos los valores de la sociedad. Por este motivo, las políticas que asumen el enfoque de género pueden a veces entrar en conflicto con los valores dominantes sobre los cuales la sociedad está organizada<sup>33</sup>.

De este modo, el análisis de cualquier política pública en el contexto de los actuales procesos de modernización de la gestión estatal, debe permitir develar el tipo de relación existente entre el Estado y los distintos actores sociales que hoy emerjan en el contexto de relaciones sociales cada vez más complejas y diversificadas. Como hemos visto, en esta relación el Estado contiene los valores sociales imperantes, atiende las demandas provenientes de los actores sociales y al mismo tiempo genera nuevos valores a través de la implementación de sus políticas.

Para V. Guzmán y R. Salazar las políticas públicas son el resultado del "conjunto de procesos mediante los cuales las demandas sociales se transforman en opciones políticas y en tema de decisión de las autoridades públicas"<sup>34</sup> por lo que no pueden ser consideradas tan sólo como actos administrativos del poder central sino que deben ser vistas como productos sociales emanados de un contexto cultural y económico determinado, insertas en una estructura de poder y en un proyecto político específico.

En el caso de la incorporación de la perspectiva de género en la agenda pública, ésta ha estado sujeta a la legitimidad que los movimientos de mujeres han ido adquiriendo en nuestra sociedad durante los últimos años, lo que sumado al consenso internacional en torno a valores

---

<sup>33</sup> Servicio Nacional de la Mujer. Perspectiva de género en la función y políticas públicas en Chile. Departamento de Estudios y Estadísticas. Santiago, Chile. Servicio Nacional de la Mujer, 2002.

<sup>34</sup> V. Guzmán y R. Zalazar. El género en el debate de las políticas públicas. En: Revista Proposiciones N° 21. Santiago, Chile, 1992. Pág 35.

y concepciones imperantes sobre la temática, ha permitido que las demandas por una mayor equidad de género se hayan convertido en objeto de acción estatal.

Nuevamente se nos presenta la relación del género con la política y, específicamente, con el poder. Si tomamos las palabras de Guzmán y Salazar y las vinculamos con la teoría parsoniana podemos decir que para efectos de la perspectiva de género, el proceso mediante el cual “las demandas sociales se transforman en opciones políticas y en tema de decisión de las autoridades públicas”<sup>35</sup>, no es sino un ejemplo del modo en como las reivindicaciones de género han ido adquiriendo poder e institucionalización social a través de la vinculación de diferentes actores sociales en torno a un objetivo específico (la demanda por una mayor equidad de género). Desde esta perspectiva de análisis, el poder en tanto principal medio del sistema político se nos presenta como un catalizador de vinculación social, legitimidad e integración.

Es este accionar y búsqueda de concientización y reconocimiento lo que ha permitido vincular la desigualdad entre hombres y mujeres con los procesos de desarrollo económico y social de las naciones, situación que ha desmarcado la problemática de género de la reivindicación estrictamente sexual que pudo haber tenido en un comienzo a través del movimiento feminista. Hoy en día la obtención de condiciones más equitativas entre los géneros implica mejores posibilidades de desarrollo para las sociedades en su conjunto, independientemente de si hablamos de hombres o de mujeres. Este es uno de los grandes logros de este enfoque y de ahí su necesidad de incorporarlo en el desarrollo de las políticas públicas de cada nación.

## **2. Políticas de género en América Latina**

Cuando se aborda el tema de las relaciones de género en las sociedades modernas por lo general nos enfrentamos a perspectivas que aluden a la relación entre mujeres y desarrollo, refiriéndose principalmente a la condición de éstas en la estructura socioeconómica.

En este sentido, podemos decir que la búsqueda de un mejoramiento en las condiciones de desigualdad propia de la situación histórica de las mujeres se ha asociado principalmente a

---

<sup>35</sup> *Ibidem.*



un incremento a nivel de recursos materiales, los cuales garantizarían un aumento en el estatus y valoración social de las mujeres, más que a un cambio radical de las estructuras subyacentes.

Desde esta perspectiva, el énfasis en las mujeres en tanto madres y encargadas de los niños, muta desde un modelo centrado en su rol privado hacia un modelo de carácter público que las visibiliza en su calidad de productoras económicas.

En el caso de América Latina la pregunta sobre si la condición de las mujeres ha mejorado con la integración de éstas al sistema de mercado mundial moderno sigue estando presente hoy en día. El impacto de la modernización puede parecer contradictorio puesto que las mejoras generales (para hombres y mujeres) en salud, educación y derechos entre otros aspectos, han sido también un catalizador de mejoras para el sector femenino de la población.

Según datos de CEPAL, en el plano educativo ha habido un crecimiento de la matrícula escolar femenina y de logros en esta área; en el ámbito del trabajo un incremento de la participación laboral femenina (especialmente para las mujeres entre 25 y 45 años) de áreas urbanas y rurales, hecho que ha tenido efectos positivos sobre la distribución del ingreso en algunos países; y en el ámbito de la salud avances en el reconocimiento de la importancia de la salud integral de las mujeres<sup>36</sup>.

Sin duda el tema apunta principalmente a si podemos equiparar la discusión sobre la condición de las mujeres a la de su posición en la estructura social. Puesto que si bien podemos decir que las condiciones de hombres y mujeres pueden haber mejorado en términos generales, es posible que en términos relativos esta mejoría haya sido menor para las mujeres, sobre todo si es que siguen permaneciendo las viejas estructuras de valoración social.

“En efecto los adelantos en materia educativa no han tenido su correlato en el tipo de inserción laboral de las mujeres ni en su participación en los procesos de adopción de decisiones y de poder. Aunque la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se ha estrechado, sigue siendo muy profunda y se mantiene en el caso de los jóvenes de 20 a 24 años que ingresan al mercado laboral, incluso con diferenciales educativos favorables para las mujeres. Este hecho refleja una subvaloración del trabajo femenino, agravada por una fuerte segmentación

---

<sup>36</sup> CEPAL, Op, cit..

ocupacional, que es horizontal, al asignar diferentes tipos de ocupaciones tanto a hombres como a mujeres, y vertical, al otorgar menores salarios, prestigio, posibilidades de ascenso y poder a las mujeres y, por lo tanto, a las ocupaciones en las que se desempeñan<sup>37</sup>.

Es así como el progreso en materia de equidad de género ha significado, para casi todos los países de la región, la creación e incorporación al aparato estatal de un organismo a cargo de las políticas y programas para las mujeres, cuyo objetivo implique la existencia de fuertes componentes político-institucionales que reviertan la mala distribución de oportunidades por género que hasta ahora ha primado en la región.

En la mayor parte de los casos este hecho ha traído consigo un gran avance en el diseño de políticas públicas con enfoque de género, no sólo debido a la creación de organismos especiales sino que principalmente debido a la incorporación de la temática de género en las políticas de desarrollo de las naciones. La igualdad de oportunidades se convierte en una demanda trascendente al feminismo, en un problema de orden social y político que debe ser regulado por el Estado.

Es así como la legitimación e institucionalización de los temas relacionados con el género se comienzan a consolidar a partir de la década del ochenta, como resultado de procesos sociopolíticos en los que participan diversos actores del sector público y organismos no gubernamentales. Esta situación permite que a fines de los años noventa, tras la recuperación de la democracia en gran parte de la región y como una forma de dar respuesta a la CEDAW<sup>38</sup>, América Latina intente dar cabida a los mecanismos de género en el Estado por medio de políticas gubernamentales enfocadas al mejoramiento de las condiciones, a la búsqueda de igualdad de oportunidades y al fomento en la participación ciudadana.

---

<sup>37</sup> *Ibidem*

<sup>38</sup> La (CEDAW) es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer, adoptada por Naciones Unidas en 1979 y la cual se perfiló como un instrumento central para la legitimidad e institucionalidad del género en América Latina. La convención fue firmada por casi todos los países de la región a principios de los años noventa y propiciaba las reformas legales y la coordinación entre el Estado y las organizaciones de mujeres. Según datos de la Unidad Mujer y Desarrollo de CEPAL ([www.eclac.cl](http://www.eclac.cl)) Entre 1999 y 2001, 17 países de América Latina firmaron el Protocolo facultativo de la CEDAW, sin embargo, Argentina, Chile, Colombia, Honduras y Nicaragua aún no lo ratificaban para el año 2006.

Durante el presente decenio la orientación de las políticas de género se ha centrado en los derechos como fuente de equidad social, sin embargo, la incorporación de las mujeres en tanto ciudadanas no ha significado una redefinición de la división sexual del trabajo al interior de la familia, por lo que las mujeres han seguido manteniendo un rol preponderante en tanto garantes de los vínculos afectivos al interior de ésta. A partir de este hecho es posible desprender la idea de que la ciudadanía social es vivida de manera diferencial en hombres y en mujeres en la medida que los beneficios de las políticas de bienestar se han centrado en quienes participan del mercado, pero reproduciendo las relaciones de subordinación en la esfera familiar.

De este modo y considerando la categorización realizada por Judith Astelarra, podemos decir que las políticas públicas que han respondido a las demandas por igualdad de género en América Latina se pueden dividir en tres tipos<sup>39</sup>:

- **Políticas de igualdad de oportunidades**, que intentan garantizar la participación de las mujeres en el ámbito público, por medio de la revisión de los marcos legales que eliminen las desigualdades, en la educación y en la formación de las mujeres para desempeñar las actividades públicas y en la promoción de la conciencia de sus derechos. El medio principal ha sido el fortalecimiento de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, como entes normativos y coordinadores de las políticas públicas. Desde el punto de vista jurídico, se ha apoyado la búsqueda de la igualdad formal de las mujeres. Un mecanismo utilizado por la institucionalidad de género ha sido la elaboración de los planes de igualdad de oportunidades.
- **Políticas de acción positiva**, se plantean en los ámbitos en que persiste la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres, por lo que este mecanismo busca apoyar a las mujeres para el logro de la igualdad de acceso a los puestos de trabajo y a la política entre otros aspectos. Si bien es un complemento a la igualdad de oportunidades, no logra eliminar las discriminaciones que están en la base de la organización social y de la familia. Ejemplos de estrategias de acción positiva son las leyes contra la violencia, el acoso sexual y las leyes de cuotas, orientadas a producir

---

<sup>39</sup> Esta categorización es utilizada por Irma Arraigada. Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia. Serie Políticas Sociales N° 119. División de Desarrollo Social. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago, Chile, 2006.

transformaciones y dar lugar a relaciones equitativas entre hombres y mujeres. Esta noción se complementa con el concepto de igualdad real (cultural), que difiere de la igualdad formal (normativa), sobre la base de la cual tradicionalmente se ha argumentado la irrelevancia de tomar medidas especiales en contra de la discriminación de género.

- **Políticas de transversalidad y paridad en las políticas públicas**, considerada en una primera versión como la ampliación de la actuación institucional del Estado en materias de política de igualdad de oportunidades, incorporando no sólo a las instancias cuya finalidad específica era la implementación de estas políticas sino que al Estado en su conjunto. La transversalidad se ha definido también como la aplicación de la dimensión de género a la actuación pública, reconociendo que la participación de hombres y mujeres está condicionada por el sistema de género imperante. Por lo que toda decisión política tiene efectos previstos y no previstos sobre hombres y mujeres. La paridad se plantea a su vez como un tipo de acción positiva en que los géneros tengan la misma representación en todas las actividades, y en especial, en los puestos y cargos políticos. En otra acepción más controversial se plantea una nueva definición de la ciudadanía al introducir la identidad sexual en la definición de persona legal con rango igual para la mujer y el varón. Este principio legal de paridad obligaría a los poderes públicos a tomar medidas para que existiera una participación igualitaria en todas las instituciones políticas, sociales, administrativas y judiciales.

“Empero, aun en el marco de la institucionalidad pública, estos avances muestran deficiencias relacionadas con la fragilidad institucional que caracteriza los mecanismos para el adelanto de las mujeres al interior de los aparatos estatales y la discontinuidad de sus equipos técnicos, así como resistencias al cambio de carácter ideológico y conflictos propios de la gestión pública”<sup>40</sup>.

Si bien la experiencia latinoamericana muestra principalmente una combinación entre políticas de igualdad de oportunidades y políticas de acción positiva, consideramos pertinente la instalación de una visión integral de las políticas de género en la que la ejecución de éstas como ejes relevantes de la discriminación de género, impida la fragmentación y la descoordinación sectorial.

---

<sup>40</sup> CEPAL. Equidad, desarrollo y ciudadanía. Santiago, Chile, 2000. Pág. 40.

Si las principales debilidades identificadas por CEPAL se relacionan con la fragilidad institucional de los organismos para la promoción de la mujer al interior del aparato estatal, su escasa capacidad de coordinación e incorporación de la dimensión de género en los diferentes organismos públicos, la discontinuidad de los equipos técnicos, la falta de presupuesto, y sobre todo las resistencias de tipo ideológico que se traducen en un socavamiento a la sustentabilidad de las acciones que buscan la equidad de género; entonces, la existencia de una visión integral sumada al desarrollo focalizado en ámbitos relevantes de discriminación como la educación, la salud, la justicia y el trabajo (en el marco de un soporte político adecuado) debería permitir la implementación de modelos de acción que superen las trabas ocasionadas por los esquemas burocráticos enquistados en la institucionalidad.

El desafío actual consiste en que la brecha entre compromisos expresados e instituciones modernizadas, así como la brecha entre el marco legal y la práctica social sea cada vez menor, a fin de que la persistente exclusión femenina de los espacios económicos y políticos, no atente contra los grandes objetivos de equidad social para la región.

### **3. Políticas públicas correctivas y políticas públicas propositivas**

Como hemos visto, el impacto del desarrollo sobre la igualdad para las mujeres no ha sido todo lo beneficioso que podría haber sido desde una perspectiva de democratización social de los sexos. Las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación a los hombres se han mantenido, pese al desarrollo económico y social que ha experimentado América Latina los últimos años del siglo XX.

Este hecho se debe a que no ha existido en la historia de la región una concepción de desarrollo que incorpore coherentemente a las mujeres y sus expresiones de participación como sujetos activos del desarrollo nacional de cada país. Los cambios experimentados por la población femenina en las últimas décadas escaparon a las posibilidades de regulación social, generando desajustes que hoy no sólo se proyectan en las políticas y estrategias adoptadas para su implementación, sino también en las propias mujeres, quienes viven esos efectos como desigualdad, pobreza y exclusión en todos los ámbitos donde se desenvuelven. La coexistencia de un crecimiento económico, tecnológico y productivo con una realidad de pobreza,

desigualdad y exclusión para algunos sectores de la población ha situado a las mujeres en un proceso de transición desde la tradición a la modernidad en el ejercicio de sus roles<sup>41</sup>.

Este carácter dual del proceso de desarrollo, otorgado por el mejoramiento de las condiciones para hombres y mujeres a un nivel general pero con el mantenimiento de las viejas estructuras de valoración social, nos lleva a preguntarnos por el tipo de necesidades de las mujeres en la actualidad. El término “**necesidades de género**”, acuñado por Caroline Moser proviene de una distinción realizada por Maxine Molyneux entre “*intereses prácticos e intereses estratégicos de género*”, la cual busca integrar la diversidad de intereses presentes en los diferentes grupos de mujeres así como los que le son comunes a cada género. Esta categorización entre distintos tipos de necesidades forma parte de la conocida estrategia del **Género en el Desarrollo**, la cual asume la planificación de género considerando la importancia de la acción del desarrollo en el cambio de la condición entre hombres y mujeres, pues estas últimas tienen necesidades particulares, propias de su posición subordinada ante los hombres. Por este motivo se debe garantizar que los programas de desarrollo no se reduzcan sólo a una mejora de la situación concreta de las mujeres, sino que al mismo tiempo contribuyan a disminuir y acabar con la desigualdad estructural o sistémica entre los géneros.

En este marco Caroline Moser identifica dos tipos de necesidades en las mujeres<sup>42</sup>: **las necesidades prácticas de género** las cuales se derivan de la necesidad de las mujeres de cumplir con los roles que le son asignados por la división sexual del trabajo, entre los cuales destacan la educación y el cuidado de los niños, mantenimiento de la casa, cuidado de los ancianos y enfermos, atención al marido y a la familia política, mantenimiento de las redes familiares y servicios a la comunidad, entre muchas otras tareas. Estas necesidades asociadas a roles de género predeterminados, se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol, pueden ser de corto o largo plazo y pueden diferir entre mujeres de diferentes clases sociales así como entre mujeres de una misma clase.

A su vez, **las necesidades estratégicas de género** no derivan de los intentos de las mujeres por cumplir obligaciones tradicionales o modernas propias de la división sexual del

---

<sup>41</sup> Molina, Natacha. La acción de las mujeres de cara al desarrollo En: Estado y actores sociales, Cuadernos del Foro '90. Ed. CINDE. Santiago, Chile, 1992.

<sup>42</sup> El término “necesidades de género” proviene del concepto de Maxine Molyneaux que diferencia entre intereses prácticos e intereses estratégicos de género.

trabajo, sino que más bien se desprenden de la creciente toma de conciencia de las mujeres de que las antiguas estructuras de dominio y privilegio masculino no son sacrosantas ni tampoco derivadas de la herencia genética, sino que son imposiciones sociales, y como tales son susceptibles al cambio<sup>43</sup>. Este tipo de necesidades expresa un conjunto de objetivos asociados a la organización más equitativa de una sociedad. Por lo que el cambio en las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros implicará entonces una transformación a nivel de las estructuras de poder entre ambos, de ahí que las demandas de género busquen tomar el control sobre los beneficios recursos y oportunidades que les han sido negadas a las mujeres.

Esta distinción teórica, cuando es trasladada al ámbito de las políticas públicas de género adquiere un carácter singular. A nuestro juicio, la distinción realizada por Moser entre *necesidades prácticas y estratégicas de género* es la antesala de una distinción analítica sumamente relevante en el ámbito de las políticas públicas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por un lado podemos hablar de las **políticas correctivas**, orientadas a generar ajustes en aquellos ámbitos donde existen discriminaciones o desigualdades que impiden que las mujeres (o grupos de ellas) accedan a beneficios y servicios (reformas legales, programas de apoyo a mujeres en situación de extrema pobreza) y/o políticas orientadas a grupos específicos de mujeres que se encuentran en situaciones de extrema vulnerabilidad frente a problemas sociales críticos (embarazo adolescente, violencia doméstica). Este tipo de políticas aborda generalmente los conflictos a los que se enfrentan las mujeres por efecto de la división social del trabajo y la segmentación social.

En segundo término se encuentran las **políticas propositivas**, las cuales están orientadas a eliminar los mecanismos reproductores de la segregación sexual y la desigualdad de género, planteando la necesidad de un proceso de desarrollo inclusivo que considere cambios a la estructura que sustenta las diferencias de prestigio social entre los géneros dentro de la vida social, el Estado, el mercado, la familia y la comunidad. Para lograr este objetivo, se

---

<sup>43</sup> Young, Kate. Reflexiones sobre como enfrentar las necesidades de las mujeres. En: V. Guzmán, P. Portocarrero, V. Vargas (Compiladoras). Una nueva lectura: Género en el Desarrollo. Lima, Perú. Ed. Entre Mujeres, 1991.

deben ir abriendo espacios institucionales y simbólicos que potencien una mayor participación femenina<sup>44</sup>.

La apertura de estos espacios ha implicado un giro en el rol del Estado, el cual ha debido plantear su voluntad explícita de promover una redistribución entre los géneros a nivel de posiciones de poder y autoridad, asignación de recursos, derechos civiles, participación ciudadana y valoración del trabajo en hombres y mujeres considerando su aporte al desarrollo.

Hasta ahora, la inclusión de las mujeres al proceso de desarrollo y los problemas derivados de éste se entrecruzan inevitablemente con los modelos de organización de la familia, la política y el mercado. Por lo que gran parte de los problemas que las afectan se enmarcan en esta triple dimensión: *pobreza social, discriminación de género y exclusión política*<sup>45</sup>.

Si retomamos la distinción entre *políticas públicas correctivas* y *políticas públicas propositivas* veremos que el desarrollo de todas las acciones que emanen desde el Estado y que tengan como objetivo la lucha contra la discriminación de género, deberán enmarcarse en alguna de estas dos categorías o sino realizar un cruce entre ambas.

A nuestro juicio, el desafío consiste en que para la solución de los problemas de discriminación de género el Estado considere estas mismas orientaciones, y a ellas sume acciones que no estén tan sólo centradas en las mujeres como grupo objetivo o beneficiario de programas (políticas sociales) con ejes en la familia y la superación de la pobreza; sino que también apunten al compromiso del conjunto de las acciones gubernamentales (políticas públicas) en un marco que le de sentido a la construcción política de los asuntos que afectan a las mujeres.

De esta manera no sólo asistiríamos a un reconocimiento y establecimiento de la perspectiva de los derechos humanos para hombres y mujeres sin distinción, sino que también al hecho de que las mujeres logren abandonar su rol de beneficiarias pasivas de las políticas de desarrollo, para convertirse en participantes con derecho a igualdad de condiciones y beneficios

---

<sup>44</sup> Marcela Ríos construye esta categorización a partir del citado artículo de Natacha Molina. Cf. Ríos, Marcela Op, cit.

<sup>45</sup> Molina, Natacha. Op, cit.



en relación a los hombres. Hoy en día la participación de las mujeres, en tanto beneficiarias de las políticas públicas, es un requisito fundamental para la modernización del Estado. Por ello es que el diseño de políticas para la igualdad entre hombres y mujeres se ha convertido en un importante catalizador de la democracia en el mundo. A nuestro entender, la complejidad de este proceso radica en que se conjugue coherentemente una articulación de las políticas hacia la mujer con el conjunto de acciones gubernamentales.

#### **4. Las políticas de género en Chile**

El contexto en el que se insertan las políticas de género en Chile estuvo principalmente determinado por la transición a la democracia y la recomposición del Estado de derecho. Ello implicó un reconocimiento a la situación de desigualdad y exclusión vivida por las chilenas a lo largo de la historia y su protagónico rol en la lucha contra la dictadura.

Una de las primeras medidas del proceso de recuperación democrática fue la creación de un organismo que le diera institucionalidad a la voluntad política de eliminar esta situación de inequidad vivida por las mujeres. Es así como el año 1991 se decreta la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), un servicio público funcionalmente descentralizado, con una directora que tendría el rango de Ministro de Estado y que sería la encargada de coordinar las políticas del gobierno hacia las mujeres.

Desde ese momento la búsqueda de equidad de género se convierte en un elemento constitutivo de las políticas públicas, y del accionar de éstas en tanto ejercicio democrático. En este marco, la obtención de democracia y de equidad entre los géneros se centra en garantizar a ambos sexos el acceso equitativo a los beneficios y recursos, a la igualdad de derechos, la construcción de una cultura igualitaria y una participación social y política equitativa.

El SERNAM impulsa tres tipos de iniciativas para darle coherencia al desarrollo de un programa que tuviera como objetivo central el fin de las situaciones de desigualdad de género en Chile. Estos ejes son: reformas legislativas, medidas de política social a través de programas

específicos para distintos segmentos del universo femenino, y políticas destinadas a remontar las desigualdades en distintos ámbitos del quehacer nacional<sup>46</sup>.

Durante el primer período (1990-1993) SERNAM impulsa la política “**Hagamos un nuevo Trato**”, definiendo como prioritarias las medidas asociadas a las políticas sociales que combatían las situaciones de extrema vulnerabilidad a las que se exponían las mujeres, principalmente aquellas vinculadas con los planes de superación de la pobreza y aquellos problemas asociados a situaciones traumáticas al interior de la familia (violencia intrafamiliar y embarazo adolescente). También se hizo frente en este período a las discriminaciones de género en el ámbito jurídico y laboral.

De esta manera se puede decir que durante sus primeros años el SERNAM definió las siguientes áreas de trabajo<sup>47</sup>:

- *Eliminación de barreras legales y socio-culturales que impiden la igualdad de derechos:* reformas legales que establezcan igualdad de derechos para la mujer (reformas al código del trabajo, modificación al salario mínimo y a la jornada de las trabajadoras de casa particular, reforma al régimen patrimonial del matrimonio, etc.); información y difusión de los derechos de la mujer a través de los CIDEM<sup>48</sup>; realización de estudios y difusión de éstos; capacitación de funcionarios públicos.
- *Plan nacional de apoyo a jefas de hogar:* que incluye medidas en las áreas de salud, vivienda, educación, capacitación laboral, programas recreativos, y apoyo a la microempresa de mujeres.
- *Fortalecimiento de la Familia:* Programa Nacional de Prevención de Violencia Intrafamiliar, Programa de Prevención de Embarazo en Adolescentes; Año Internacional de la Familia.

El segundo período se funda con el **Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1994-1999)**, el cual procesa y ordena los programas del período anterior e incorpora nuevas propuestas de acciones y políticas para ser desarrolladas por entidades de gobierno. El

---

<sup>46</sup> Molina, Natacha. Revista La Ventana, N° 5. [en línea] Santiago, Chile, 1997. <<http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/laventan/Ventana5/INDICE.pdf>>

<sup>47</sup> Ríos, Marcela. Op, cit.

<sup>48</sup> CIDEM: Red de Centros de Información y Difusión de los Derechos de la Mujer

objetivo central de este plan es visibilizar el carácter sistémico de la discriminación de género y proponer diversas acciones y medidas que busquen corregir las desigualdades existentes para que sean asumidas por las distintas instancias del Estado y de la sociedad civil.

Durante este período se continúa con las áreas de trabajo descritas para el primer período por medio de programas sociales focalizados, que se iniciaron como programas pilotos y que luego se convirtieron en modelos de intervención; se incorporan otras nuevas áreas y se le da continuidad a la agenda de reformas legales que permite crear un marco jurídico de igualdad de oportunidades para las mujeres. A esto se sumó el inicio de un trabajo intersectorial que buscó la creación de convenios y comisiones de género en las áreas de educación, trabajo, salud y justicia entre otros. También se realizaron esfuerzos por adecuar el PIO a la realidad de las regiones y comunas del país, para ello se buscó incorporar algunas de las medidas contenidas en el PIO a las Estrategias de Desarrollo Regionales por medio de comités e iniciativas locales. El SERNAM sensibilizó y negoció con los diversos actores del sistema político, (Estado, poder legislativo y partidos políticos) a fin de poder lograr la consecución de los objetivos impuestos para fines del milenio.

La evaluación del período 1994-1999 mostró que pese a los esfuerzos realizados en ámbitos específicos como discriminación y vulnerabilidad, los problemas asociados a la institucionalización del enfoque de género en las acciones y políticas públicas seguían estando presentes. Es la identificación de esta debilidad lo que dará inicio al actual Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2000-2010).

## **5. Una mirada desde las políticas correctivas hacia las políticas propositivas**

Sin duda el hecho que marca el período de los primeros años de existencia del SERNAM es que todas aquellas medidas que inicialmente estaban circunscritas al ámbito de las *políticas de igualdad de oportunidades* comienzan lentamente a incorporar los desafíos de lo que anteriormente definíamos como *políticas de acción positiva* y *políticas de transversalidad y paridad*. La principal tarea del SERNAM durante estos años consistió en formular políticas de igualdad entre los géneros en el marco de una cultura y tradición estatal que no reconocía dichas relaciones.

A nuestro juicio, éste hecho es el que permite hablar del paso de un énfasis en políticas públicas de tipo correctivo hacia políticas públicas de tipo propositivo en nuestro país. Con el primer Plan de Igualdad de Oportunidades (1994-1999) se logra incorporar una mirada de género dentro de las prioridades gubernamentales que no contenían esta perspectiva. La necesidad de trascender la política social, focalizada en el diseño y coordinación de programas sociales de alto impacto dirigido a mujeres vulnerables, sumado a la idea de desigualdad entendida como la obtención de derechos formales, llevaron necesariamente a un cuestionamiento respecto del alcance de las reformas que buscaban una equidad entre los géneros.

El nuevo desafío consistía en sensibilizar al conjunto del Estado en los temas de género. Pese a los logros del SERNAM, las dificultades y tensiones existentes entre los objetivos y los principios orientadores de las políticas globales y las políticas hacia las mujeres se hicieron evidentes. La focalización de las políticas hacia la mujer consideraron sólo a un segmento de la población femenina (las mujeres en extrema pobreza, jefas de hogar) dejando de lado la preocupación por la disminución de la brecha socioeconómica entre hombres y mujeres dentro de un mismo sector social, así como el superar las condiciones culturales que determinaban la posición inferior de la mujer en la sociedad. Al mismo tiempo se hicieron evidentes las dificultades de articulación entre el SERNAM y el conjunto del aparato del Estado, pues el primero tenía dificultades para legitimar su acción dentro de los ministerios y reparticiones públicas encargadas de ejecutar políticas hacia las mujeres.

En este marco es que se diseña el **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2000-2010)**. El desafío de esta etapa consiste en superar los nudos críticos detectados en los diseños antecesores. En primer término se busca corregir la falta de articulación de las políticas impulsadas desde una perspectiva de equidad de género con el resto de las políticas gubernamentales, situación que hizo que las medidas impulsadas tuvieran un alcance restringido tanto a nivel de cobertura como de impacto (no llegando a todos los ciudadanos del país); este mismo desfase es el que impide evaluar los cambios en el Estado respecto de la reproducción de la desigualdad genérica; al mismo tiempo se busca combatir la fuerte resistencia cultural y social de aquellas temáticas que modifican el rol tradicional que ha cumplido la mujer en la sociedad chilena.

El Plan de Igualdad de Oportunidades (2000-2010) se basa en seis campos estratégicos<sup>49</sup>:

- Promoción de una cultura de igualdad: busca eliminar los estereotipos sexistas y fomentar imágenes positivas de las mujeres en los medios de comunicación, generar una opinión pública crítica frente a la discriminación de género, incorporar contenidos y prácticas en el sistema educacional que propicien valores favorables a la equidad de género, fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos que tomen en cuenta las diferencias de género.
- Promoción de los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio: aquí se busca elevar el conocimiento y la conciencia de los derechos de las mujeres y acortar las distancias entre las normas jurídicas y su aplicación. Algunos ejemplos son asegurar el derecho a la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres y niñas; adecuar la normativa a la Constitución y convenios internacionales suscritos por Chile, garantizando el ejercicio igualitario de derechos entre hombres y mujeres, entre otros.
- Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones: aquí los objetivos apuntan a fomentar la participación de las mujeres, por medio del apoyo a sus organizaciones y fomentando su liderazgo para que la democracia contenga la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones y el ejercicio del control ciudadano.
- Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza: acá se busca eliminar los obstáculos y prácticas discriminatorias que operan en el acceso al mercado laboral y los recursos productivos, mejorando el acceso a éste y estimulando el desarrollo laboral de las mujeres en las organizaciones económicas y sociales junto a su capacidad de emprendimiento.
- Bienestar de la vida cotidiana y calidad de la vida: aquí los objetivos se orientan en torno a la adaptación de la legislación a la realidad actual de la familia por un lado, y a la promoción de un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares, así como el acceso a espacios de desarrollo cultural y recreativo. Otro aspecto de estos objetivos, apuntan a mejorar la calidad de los servicios públicos y la promoción de la participación ciudadana en los servicios y el cuidado del medio ambiente.

---

<sup>49</sup> Esta categorización es de Escobar, Alejandro. Género y Políticas Públicas en Chile en la última década. Alcances y perspectivas. [en línea] <<http://www.monografias.com/trabajos18/politica-publica-chile/politica-publica-chile.shtml>>.

- Enfoque de género en las políticas públicas: este busca continuar con el proceso de legitimación e institucionalización de la equidad de género en las políticas públicas, considerando las características específicas de las realidades regionales y locales, junto con asegurar la participación ciudadana en el diseño, puesta en marcha y evaluación de las políticas, en particular de los planes de igualdad de oportunidades.

Es la búsqueda de institucionalización de las acciones de género, lo que contribuirá de forma permanente al tratamiento de los problemas y necesidades de género en el Estado. En ello las nuevas formas de operar y de asignar recursos, así como la inclusión de nuevas responsabilidades resultan fundamentales. Uno de los principales conflictos que busca resolver el PIO (2000-2010) se vincula a la falta de monitoreo de los planes de intervención aplicados durante el período anterior, a la necesidad de contar con instrumentos que permitan medir los avances en equidad de género, y a la limitada cobertura a nivel de capacitación funcionaria acerca del enfoque de género y su implicancia en la ejecución de políticas públicas.

## **6. Las estrategias de transversalización**

Las políticas de transversalización impulsadas durante estos últimos años han buscado modernizar al Estado bajo el enfoque de una “nueva gestión pública”, que aborde principalmente reformas de carácter gerencial. Con el fin de ayudar a construir un Estado democrático y moderno, se crearon nuevos instrumentos específicos de gestión de género, que involucraron un número importante de instituciones, con sus respectivos productos estratégicos y capacidades institucionales.

Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades: como una manera de vincular el PIO (2000-2010) a las políticas sectoriales y prioridades gubernamentales, se creó el año 2000 –por mandato presidencial- este Consejo el cual tenía por función supervisar y dar cumplimiento al PIO, estableciendo responsabilidades y énfasis gubernamentales en torno a la temática de género en Ministerios, Servicios y Empresas del Estado. Por decisión del Consejo de Ministros cada cartera debe suscribir anualmente Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades, los cuales deben ir en la línea de los requerimientos de cada cartera y del PIO (2000-2010). La composición del Consejo cuenta con la participación del Ministro Secretario General de la Presidencia (que lo preside), de Economía, Fomento y Reconstrucción, de

Planificación y Cooperación, de Salud, de Educación, de Justicia, de Interior, del Trabajo y Previsión Social y la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (que asume la Secretaría Ejecutiva). Participan además como invitados permanentes la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda y la División de Coordinación Interministerial del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Sistema de Seguimiento de la Programación Gubernamental: es el instrumento de monitoreo de los compromisos y metas ministeriales, cuyos avances y resultados son observados por el Ministerio Secretaría General de la Presidencia. La dimensión de género fue incorporada en este Sistema, permitiendo su inclusión en la planificación regular de todos los Ministerios junto al monitoreo sistemático y periódico (trimestral) de los Compromisos Ministeriales con el PIO (2000-2010).

Sistema de Estadísticas Básicas de Inversión (SEBI): este instrumento de planificación es coordinado por el Ministerio de Planificación y Cooperación. Desde el año 2001 incorporó el enfoque de género como un anexo a los instructivos generales, a fin de establecer procedimientos para la incorporación del género en la identificación de beneficiarios, y en la descripción y justificación de los programas.

Presentación Presupuestaria: todos los nuevos programas de gobierno deben formularse y presentarse considerando el enfoque de género en su diagnóstico, la identificación de beneficiarios, el fin y propósito del programa, y la definición de componentes e indicadores.

## **7. El Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión**

Si la transversalización de la perspectiva de género en las políticas y gestión pública, ha sido uno de los grandes desafíos en materia de políticas de género durante los años de existencia del SERNAM. La creación del Sistema de Enfoque de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión es de alguna forma la coronación de un largo proceso de transversalización de esta temática en todos aquellos organismos donde se diseñan y se ponen en práctica las políticas públicas.

Los programas de mejoramiento de la gestión (PMG) en los Servicios Públicos se originan el año 1998 con la implementación de la ley N° 19.553, asociando el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo monetario para los funcionarios públicos.

La idea de incluir el enfoque de género en los planes de mejoramiento de la gestión dentro del Estado nace de la necesidad de producir transformaciones desde el ámbito de las políticas públicas. Esta iniciativa se traduce en incorporar a los productos que entrega cada institución una perspectiva de enfoque de género, a través del desarrollo de etapas diferenciadas y progresivas.

La reflexión a partir de esta revisión nos permitirá dilucidar si las políticas públicas que han buscado “promover” la igualdad de oportunidades en nuestro país, específicamente a través del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión, han significado avances para la obtención de equidad de género en el proceso de modernización del Estado y específicamente en las instituciones que nos propusimos analizar en el marco de esta investigación.

La idea a este respecto será realizar una presentación general en torno a la existencia del PMG de Género en los Servicios Públicos, considerando sus alcances, sus perspectivas de intervención, y su relación con la descentralización y la democratización social.

#### **i. El Programa Marco de Mejoramiento de la Gestión (PMG)**

El Programa Marco de Mejoramiento de la Gestión (PMG) surge el año 1998 en el contexto de una negociación del entonces gobierno con la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF). La idea era generar un mecanismo de incentivo (remuneración) que estuviera ligado al desempeño institucional; la propuesta consistía en que todos los funcionarios/as del Estado recibieran una bonificación (de hasta un 4% de su remuneración anual) si su institución cumplía las metas previamente acordadas con el Ministerio de Hacienda.

El objetivo principal de esta política era generar a nivel de compromisos ministeriales y de servicios públicos un conjunto de tareas orientadas al mejoramiento de la gestión general, los servicios a la ciudadanía, las condiciones de trabajo de los funcionarios/as y el quehacer programático. El diseño



se funda sobre la base de una matriz que identifica áreas de mejoramiento de gestión en las instituciones públicas y que son denominadas *Sistemas*. Los Programas de Mejoramiento de la Gestión de los Servicios se enmarcan en un denominado *Programa Marco* para todas las instituciones, el cual está constituido por un conjunto de sistemas relacionados con las definiciones de política en el ámbito de la modernización de la gestión. Los principios que orientan al PMG son principalmente<sup>50</sup>:

- **Pertinencia:** las áreas de mejoramiento que conforman el PMG deben responder a las prioridades en el ámbito del mejoramiento de la gestión.
- **Simpleza:** si la aplicación del PMG es a la totalidad de Servicios Públicos u organismos del Estado, las áreas y objetivos que lo conforman deben ser acotados, es decir posibles de manejar, y comprendidos adecuadamente por los Servicios.
- **Alta exigencia y comparabilidad:** los objetivos comprometidos en el PMG deben garantizar el desarrollo y mejoramiento de las áreas que lo conforman. Del mismo modo las áreas y objetivos deben ser comparables entre los Servicios a fin de garantizar que la evaluación de cumplimiento y entrega de beneficio sea justa.
- **Participación:** la definición de los objetivos debe incorporar a los funcionarios, a través de los equipos de trabajo y coordinaciones que correspondan. La institución debe ser informada de los resultados de su seguimiento y cumplimiento final.
- **Flexibilidad:** el proceso de formulación del PMG debe considerar las excepciones necesarias, atendiendo a diferencias en las funciones de los Servicios.
- **Verificabilidad:** el cumplimiento de los objetivos de gestión debe ser verificado a través de medios específicos, disponibles para quienes realicen este proceso.

---

<sup>50</sup> Servicio Nacional de la Mujer. La experiencia del Sistema Enfoque de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión. Documento de trabajo. Santiago, 2005.

**Cuadro N°1: Los Sistemas de Mejoramiento de la Gestión**

Áreas	Sistemas	Objetivos
<b>Recursos Humanos</b>	Capacitación	Mejorar, desarrollar y potenciar las principales materias relacionadas con la función de Recursos Humanos: Capacitación, Ambientes Laborales y Mecanismos de Evaluación de Desempeño.
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo	
	Evaluación de Desempeño	
<b>Calidad de Atención a Usuarios</b>	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS)	Usar Tecnologías de la Información para mejorar y simplificar los Servicios e información ofrecidos por el Estado a los Ciudadanos y disponer de sistemas integrados de información y recepción de reclamos.
	Gobierno Electrónico	
<b>Planificación/ Control/Gestión Territorial Integrada</b>	Planificación/Control de Gestión	Diseñar e implementar sistemas de información para la gestión que permitan disponer de información de desempeño para apoyar la toma de decisiones y cuenta pública de los resultados, incorporando una perspectiva territorial en la provisión de productos a la ciudadanía y disponer de mecanismos regulares de control y auditoría, fundamentalmente preventiva, en los Servicios Públicos.
	Auditoría Interna	
	Gestión Territorial Integrada	
<b>Administración Financiera</b>	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público	Fortalecer la administración financiera de los Servicios públicos a través de incorporar mejoras en los procesos, y operar de manera integrada utilizando tecnologías de información y así fortalecer el acceso y oportunidad a mayor y mejor información.
	Administración Financiero-Contable	
<b>Enfoque de Género</b>	Enfoque de Género	Incorporar en los productos que entrega la institución una perspectiva o enfoque de género.

Fuente: Elaboración de la Dirección de Presupuestos. Ministerio de Hacienda.<sup>51</sup>

<sup>51</sup> *Ibidem.*

## **ii. El Sistema de Equidad de Género**

El año 2002 se dio inicio a la implementación del Sistema de Equidad de Género en el Programa Marco de Mejoramiento de la Gestión (PMG), esto significó que el enfoque de género fuera por primera vez incorporado en el ciclo presupuestario de la administración pública. Este proceso de modernización del Estado junto con incorporar las consideraciones de género propició la revisión de la cultura funcionaria de los Servicios Públicos, promoviendo un cambio en la cultura institucional de los mismos.

El sistema opera de manera estandarizada y actúa sobre los productos estratégicos y los sistemas de información de los Servicios. Los productos estratégicos corresponden a los bienes y servicios que la institución ofrece como respuestas a las necesidades de sus clientes/as, beneficiarios/as o usuarios/as. Estos productos son resultado del proceso de planificación estratégica de cada Servicio, el cual determina misión, objetivos, metas e indicadores considerados relevantes para la institución. Los sistemas de información son los procedimientos técnicos, metodológicos e informáticos que utiliza el Servicio para recoger, procesar, analizar y difundir información respecto de sus clientes/as, usuarios/as y/o beneficiarios/as.

De esta manera la incorporación del enfoque de género en las instituciones públicas busca avanzar en la equidad de género no sólo a través de la creación de programas específicos hacia las mujeres sino que aplicando una concepción de género ligada a una gestión presupuestaria que permita a los funcionarios/as involucrarse en el diagnóstico de cada uno de los productos que realiza su Servicio, a fin de visibilizar las medidas necesarias para obtener equidad de género y mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de los bienes y servicios que el Estado entrega.

La meta de este sistema es que por medio del uso sistemático del instrumento, se corrijan las inequidades presentes en la entrega de productos y servicios, que las instituciones públicas planifiquen considerando las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, que se apliquen medidas que aminoren las brechas entre unos y otras y que junto a ello los funcionarios/as públicos incorporen el enfoque de equidad de género en sus prácticas rutinarias.

### iii. Los actores involucrados

En la gestación y en la implementación del Sistema de Equidad de Género participan Servicios Públicos y actores como:

El *Comité Triministerial*, que tiene como misión velar por la coherencia, la calidad técnica y el nivel de exigencia de los objetivos de gestión acordados en el Sistema. Este Comité está compuesto por los Ministerios del Interior, Secretaría General de la Presidencia y Ministerio de Hacienda. Este Comité debe aprobar cada año el Programa Marco, además de resolver y aprobar la formulación de los PMG de cada Servicio y su cumplimiento. El estado de avance de los Servicios es presentado a través de la Dirección de Presupuestos que con anterioridad ha revisado los resultados y ha informado a la institución respectiva para que se incorporen las observaciones efectuadas por el organismo validador.

El *Ministerio de Hacienda* a su vez, tiene un rol preponderante respecto al desarrollo técnico y operativo del Programa y la coordinación de todas las actividades que este demanda.

También existe una *Red de Expertos*, la cual está formada por profesionales del sector público vinculados con los sistemas incorporados. El rol de esta Red es apoyar técnicamente a la Dirección de Presupuestos en aspectos de diseño y formulación de los PMG de las instituciones. En el caso del Sistema de Equidad de Género el Servicio Nacional de la Mujer se constituye en el organismo validador e integrante de la red de expertos del programa.

*Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno* cumple un importante rol en la etapa de verificación del cumplimiento de los compromisos, principalmente en el cumplimiento de los objetivos de gestión comprometidos en el PMG. Este proceso se efectúa en base a los medios de verificación definidos para cada uno de los Sistemas.

*El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)*, es la institución responsable de apoyar la implementación del Sistema, definiendo sus medios de verificación, prestando asesoría técnica a las instituciones involucradas y certificando técnicamente el cumplimiento de los objetivos de gestión comprometidos. Este proceso implicó para el SERNAM la construcción de herramientas específicas para las distintas etapas del Sistema de Equidad de Género con sus respectivos

medios de verificación. Además debió realizar actividades para orientar a las instituciones, que se tradujeron principalmente en talleres de capacitación (al interior de SERNAM y en las instituciones participantes), mesas de trabajo y elaboración de materiales e instrumentos de apoyo metodológico.

El modelo de apoyo del SERNAM hacia los Servicios adscritos al Sistema de Equidad de Género, posee las siguientes líneas de acción:

- Asistencia técnica: que consiste en apoyo metodológico por parte del SERNAM a otros servicios en la implementación del Sistema de Enfoque de Género.
- Capacitación: realización de seminarios y talleres a funcionarios y directivos para sensibilizar y profundizar en la temática de género.
- Negociación: el SERNAM establece instancias de diálogo y toma de decisiones con otras instituciones para definir el tipo de medidas de equidad de género a incorporar a la gestión.
- Validación: el SERNAM también ejerce un rol de validador de la implementación del Sistema de Enfoque de Género, para ello se evalúa el avance alcanzado considerando la etapa comprometida por el Servicio. El Servicio valida o no valida según haya cumplido o no con los requisitos del sistema a juicio del SERNAM. La validación es muy importante pues de ella depende el otorgamiento de un incentivo económico a sus funcionarios/as.

#### **iv. Metodología del Sistema de Equidad de Género**

El Sistema de Equidad de Género se diseña inicialmente a partir de cuatro etapas de desarrollo, las cuales deben ser cumplidas por cada Servicio anualmente, de manera secuencial. Esto quiere decir que cada año se avanza hacia una nueva etapa, en la que se incluye lo realizado en la etapa o etapas anteriores según los cambios o prioridades de gestión del Servicio.

**La Etapa I**, corresponde al diagnóstico de los productos y los sistemas de información en función de criterios de equidad de género. En ella la institución analiza si los bienes y servicios estratégicos poseen una visión de género y los impactos que éstos generan en la población de modo diferenciado. Parte de los desafíos de todo diagnóstico es detectar las inequidades de género

existentes y las barreras que impiden enfrentarlas. Al mismo tiempo se deben analizar desagregadamente por sexo los sistemas de información de clientes/as, usuarios/as o beneficiarios/as.

**La Etapa II**, corresponde al desarrollo de un programa de trabajo que incorpore la perspectiva de género en la entrega de sus productos, este programa de trabajo debe desagregar por sexo los sistemas de Información de clientes/as, usuarios/as o beneficiarios/as y al mismo tiempo encargarse de difundir los avances de la incorporación del enfoque de género.

**La Etapa III**, implica que los servicios deben implementar las medidas propuestas para incorporar género en los productos, desagregar por género los sistemas de información y difundir y hacer un seguimiento de los avances en la incorporación de género.

**La Etapa IV**, corresponde al análisis de los resultados de la implementación del programa de trabajo y la elaboración de recomendaciones para el mejoramiento continuo de la equidad de género en el Servicio.

El desarrollo de las cuatro etapas mencionadas finalizó el año 2007 para la mayor parte de las instituciones participantes de este Sistema, sin embargo, se planteó la continuidad de este Programa por medio de un diseño de trabajo sustentado en la circularidad del proceso realizado. El SERNAM presentó el Sistema de Equidad de Género como un proceso continuo de diagnóstico, planificación y desarrollo; el cual debe dar cuenta permanente de los objetivos planteados institucionalmente y los resultados de este proceso en la perspectiva de mejoramientos específicos y sucesivos.

## CAPITULO III

### Implementación del Sistema de Equidad de Género: alcances y desafíos

Este tercer capítulo tiene como objetivo determinar si la implementación del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión ha significado avances para la obtención de equidad de género dentro de las instituciones analizadas.

Para ello presentaremos un análisis procesado de la información en base a la percepción que los informantes claves tienen respecto de la experiencia de implementación del PMG de Género, sumado a un análisis comparado de este Sistema en las instituciones elegidas para la presente investigación<sup>52</sup> (CNTV/INJUV). Así, identificaremos cuatro ejes temáticos representativos del proceso de incorporación del enfoque de género para el caso del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión:

1. **Necesidades de Género;** considerando lo que se entiende por género, cómo se lo liga con un paradigma de equidad, la pertinencia de su incorporación en la generación de políticas públicas y el tipo de necesidades de género identificadas por los Servicios analizados.
2. **El enfoque de género en el Estado;** considerando la impresión acerca de las estrategias de incorporación del género en el contexto de modernización del Estado, el rol del SERNAM dentro de esta política y los niveles de coherencia entre los objetivos, las medidas propuestas y la calidad de los indicadores de los PMG de Género institucionales.
3. **Implementación del PMG de Género;** considerando las ventajas y desventajas asociadas al diseño e implementación del Sistema a nivel de gestión interna, productos estratégicos y el papel de la cultura funcionaria en este contexto.

---

<sup>52</sup> A objeto de facilitar la lectura del análisis, las matrices de los PMG de Género institucionales no serán incluidas en este capítulo, sino que serán incluidas en los anexos de la presente.

4. **Análisis de la implementación del PMG de Género;** abordando los resultados de implementación del Programa, considerando las proyecciones y recomendaciones para un mejoramiento de la equidad de género en los servicios analizados.

## **1. Necesidades de Género**

### **1.1 El género y la equidad social**

El paradigma de género incorpora la idea de redistribución equitativa de derechos, oportunidades y reconocimiento a hombres y mujeres por igual. Esta idea de justicia redistributiva que fue abordada en el primer capítulo es parte de los principios del género en equidad y se constituye en el eje orientador del discurso de nuestros entrevistados. Más allá del nivel de compenetración que unos y otras puedan tener respecto de la temática de género y sus eventuales alcances sociales, es sin duda un sentir compartido el reconocimiento a la falta de equidad en materia de género y la necesidad de resolver esta situación por medio de políticas que permitan corregir esta desventaja social.

Los entrevistados concuerdan en que la obtención de igualdad de oportunidades es un camino a largo plazo, y que por ahora estamos en un período de concientización de la necesidad de una mayor equidad de género. Lo relevante de esta postura es que el camino a la igualdad de oportunidades no es entendido linealmente sino que se lo percibe con avances y retrocesos dentro de la historia humana. En ello las políticas de género son reconocidas como el instrumento legítimamente utilizado por los Estados para introducir reformas y ajustes a las situaciones de inequidad presentes en los sistemas sociales.

*“Y hablo de equidad de género como las medidas procedimentales también para llegar a la igualdad de oportunidades, entendiendo igualdad de oportunidades como el logro, es donde yo voy a tener reconocimiento de las semejanzas, voy a tener igualdad jurídica entre hombres y mujeres e igualdad en el acceso, pero esa es la situación a lograr, a la que quiero llegar. Pero lo que estoy haciendo ahora, son medidas de género, así las utilizo en lo que es política pública, y por eso hablo de medidas de equidad de género en la mayoría de igualdad de oportunidades.”*

**(Alejandra Valdés/ Experta en Género)**



## **1.2 Carácter sistémico de la discriminación de género**

Desde un punto de vista político lo que realiza el sistema imperante es responder a lo que han sido las políticas de género durante la segunda mitad del siglo XX, incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, autonomía en la libertad de concepción, control de natalidad, etc. Todos estos avances poseen una contraparte, una arremetida conservadora que se niega a hacerlos parte del sistema. Este efecto, es entendido por la experta en género como una eventual discriminación sistémica de género, la cual se hace presente a nivel de subsistemas que están en permanente conexión, reproduciendo patrones comunes de discriminación, pero que desarrollan y aportan desde su particularidad a la generación de inequidad de género.

*“...miro un sistema para ver como opera la discriminación de género mediático, y en ello tiene que ver el sistema educativo, el sistema de salud, el sistema del trabajo, o sea, desde esa perspectiva opera con condiciones particulares, pero también de discriminación de género y como en todo en la sociedad con parámetros comunes. Yo creo que hay una interacción entre cada uno de los sistemas, tu no puedes leer el mercado de trabajo sin mirar familia y como se desarrollan los procesos de individualización en hombres y mujeres, como se desarrolla la identidad. No puedes admirar los procesos de construcción de la identidad nacional si no estás mirando como se han generado ciertos valores en términos de familia, trabajo y persona...”(Alejandra Valdés/ Experta en Género)*

## **1.3 Relevancia de la inclusión del enfoque en el diseño de políticas públicas**

Se asume que la importancia de la inclusión del enfoque de género en el diseño de las políticas públicas radica en la posibilidad de volverlo un tema país, por medio de planificaciones dentro de cada organismo del Estado y por efecto de la ampliación en el espectro de personas que se verán beneficiadas con medidas tendientes a la equidad de género. Se entiende que esta forma de abordar la inequidad permite avanzar más rápidamente en la consecución de la misma sin tener que negociar espacios particulares de legitimidad del enfoque. En la medida que el género es incorporado en el diseño de políticas públicas no sólo se le adjudica legitimidad sino que se constituye en un foco de desarrollo para la obtención de equidad social, incluso si se realizan políticas adecuadas a las particularidades de las personas.

*“Yo creo que el género aporta por un lado a eliminar inequidades de cierto sector de la población que son básicamente las mujeres, aunque en algunos casos también son los hombres en algunos aspectos, aunque menor; pero sobre todo por el hecho de conocer cuales son las necesidades particulares y diferentes de las personas hombres y mujeres es que hay que permitir que las políticas públicas se enfoquen a enfrentar de manera directa esas necesidades, y no se propongan parámetros universalistas que no responden a las realidades particulares de las regiones, de los grupos, etc.” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*

## **1) Informe Etapa I: Diagnóstico de Productos y Subproductos**

### **❖ Necesidades de género presentes en los servicios**

En el marco de la *Etapa I Diagnóstico Enfoque de Género en los Productos y Sistema de Información* vemos que tanto el CNTV como el INJUV incorporan la temática de género identificando necesidades institucionales de orden práctico. Como hemos visto, este tipo de necesidades reconocen las diferencias de acceso y uso del producto/servicio según sexo, mas no se identifican necesidades que busquen la generación de cambios estructurales en la relación de los géneros desde el punto de vista de la misión institucional.

#### **• CNTV**

En el caso del CNTV se considera relevante la incorporación del enfoque de género en los diferentes productos estratégicos del Servicio, especialmente en aquellos en que es posible establecer una mirada de género si se diseña un plan para ello.

Se plantean una serie de barreras provenientes de la ausencia de una mirada de género en el mundo audiovisual y legal, lo cual repercute directamente en las posibilidades de acción de la Institución, debido a su estrecha vinculación con la discriminación de género presente en estos ámbitos. También se detectan inequidades en el ámbito de la gestión interna y en la provisión de los diferentes productos y servicios. No se observa sensibilización con respecto al tema de género tanto a nivel directivo como de los funcionarios, esto es observable en que:

*“Si bien a nivel de cargos directivos el CNTV cuenta con una situación más bien equitativa de género, hay resistencias a nivel de cultura organizacional (funcionarios y profesionales) para incorporar el enfoque al Servicio”.*

Las medidas propuestas para revertir la inequidad se enmarcan en el plano del acceso y uso de los diferentes productos/servicios, tales como:

*“Tratamiento de las identidades sexuales, así como las nociones de femineidad y masculinidad que transmiten los programas de televisión (Estudio sobre pluralismo y no-discriminación en la TV)”*

*“Revisión bibliográfica para la construcción de un indicador de equidad de género en la producción audiovisual que emite el canal NOVASUR”.*

El diagnóstico constata principalmente la ausencia de una mirada de género en productos/servicios, dejando de lado la reflexión en torno a las motivaciones de esta desigualdad y cómo es que ésta puede ser cambiada a nivel de funcionarios/as del Servicio y destinatarios/as de los programas.

- **INJUV**

En el caso del INJUV se evidencia una comprensión de la temática de género enmarcada principalmente en el reconocimiento de una inequidad en las relaciones de género. Las inequidades detectadas están asociadas a la poca visibilización de un enfoque con equidad de género, tanto dentro del Servicio como en los lugares de intervención.

*“A pesar de haberse incluido en el monitoreo, hubo dificultades, ya que no todos los encargados de ejecutar el plan visibilizaron la importancia de la equidad de género”.*

*“Estructura jerárquica de los municipios. Los hombres son quienes tienen mayoría de participación en los ámbitos de toma de decisiones”.*

Se plantean una serie de medidas destinadas a visibilizar esta problemática dentro de la Institución, específicamente en lo que respecta al diseño e implementación de las distintas

actividades desarrolladas en el único producto estratégico considerado para efectos de incorporación del enfoque, el cual corresponde a la *Formación técnica para el mejoramiento de las competencias en materia de juventud*.

*“Contar con información desagregada por sexo y establecer porcentajes mínimos de participación femenina en los programas y actividades desarrollados”.*

*“Capacitar en la perspectiva de género a los encargados de recolectar información para el Servicio”.*

Es posible observar que el tipo de medidas sugeridas se enmarcan principalmente en el reconocimiento a las diferencias de acceso y uso de los productos/servicios. El diagnóstico sólo apunta a una visibilización de las mujeres, proponiendo un trabajo focalizado que implique una mayor participación, mas no aborda la problemática de género proponiendo una reflexión en torno al origen de la desigualdad y cómo en ese contexto la Institución puede ayudar a generar cambios en la cultura organizacional interna y en los usuarios/as y/o destinatarios/as de los productos/servicios a través de la incorporación del enfoque de género en otros productos estratégicos institucionales.

## **2. El enfoque de género en el Estado**

### **2.1 Distinción entre políticas correctivas y políticas propositivas**

La inequidad de género es vista como un proceso de vertientes económicas y culturales, donde se aúnan criterios para enfrentar la pobreza, la redistribución del ingreso, el aumento del empleo y la paridad política entre otros aspectos. Desde esta perspectiva, toda política de género responde a ambos mundos, no puede ser vista como puramente económica, social o cultural.

Ante la pregunta sobre si es posible realizar una distinción entre políticas correctivas y políticas propositivas de género, la experta prefiere no tomar la distinción entre ambos tipos de políticas públicas por considerar que limita el análisis del proceso de inclusión del enfoque de género en el Estado, el que a su juicio ha sido partícipe de discusiones y cambios a todo nivel.

*“Entonces a mi me parece que hay una diferenciación que limita un análisis, lo propositivo y lo correctivo, porque si yo hago una propuesta política de un mecanismo tan relevante como es SERNAM, claro es súper relevante, pero es un tipo de discusión cultural a nivel debate país y acompañado de parlamentarios y en que toda su acción ha estado cruzando al Estado durante quince años, y su permanencia en el Estado ha sido como ¡plop! o sea, todo le ha generado algo, las minas existen, y existen políticamente, administran y asesoran y pasan cosas... a algunas les ha cambiado la vida”.* **(Alejandra Valdés/ Experta en Género)**

Para la experta, las medidas, leyes y decretos han implicado una discusión sectorial y un grado de aplicabilidad que hace imposible hablar sólo de políticas propositivas, pues los cambios impuestos han tenido repercusiones en el Estado y sobre todo mejoras directas en la vida de las personas. A nuestro juicio, la experta mal entiende la distinción entre *políticas correctivas* y *políticas propositivas*, pues ésta no plantea la ausencia de repercusiones o cambios por la presencia de un tipo de políticas u otras, sino que más bien busca ser un referente analítico-temporal de la historia de la introducción del enfoque de género en el Estado. Para efectos de nuestra investigación, la importancia de esta distinción es que permite ver la evolución de las políticas públicas de género y, específicamente, comprender que la creación del Sistema de Equidad de Género del Programa de mejoramiento de la Gestión es un referente en materia de políticas públicas propositivas frente al predominio de las políticas públicas correctivas en materia de género.

## **2.2 Género y modernización del Estado**

En cuanto a la inclusión del enfoque de género en el contexto de modernización del Estado, para la mayor parte de nuestros entrevistados/as este tema es una necesidad en el mundo moderno. Si bien el desarrollo de este proceso a contado con diferentes mecanismo de aplicación, algunos exitosos otros más bien deficientes, se asume que lleva muy pocos años de implementación en nuestro país. Por este motivo se considera que las iniciativas emprendidas han comprendido más bien un aporte en materia de equidad de género y al mismo tiempo un aprendizaje en lo que a experiencia en esta materia respecta.

*“Yo creo que era indispensable, incorporar género como criterio dentro de la modernización del Estado, yo creo que era impensable un Estado moderno sin que incorporara este criterio u este enfoque, por varias razones: porque un Estado moderno es un Estado democrático, y no hay democracia sin equidad de género, pero también por razones de eficiencia, de eficacia, de productividad del Estado... de un nuevo enfoque, también por razones de gestión.”* **(Bernardita Valenzuela /SERNAM)**

*“Como proceso de inclusión de la equidad en el Estado para mi es original, yo creo que el tema género esta basado en el tema de la desigualdad estructural de una sociedad, por tanto creo que es deber del Estado y de la sociedad en sí reducir o eliminar esa brecha, en su proceso de modernización, entendiendo que es un proceso de mejoramiento del estado actual de las personas, es un proceso de mejoramiento futuro y yo estoy totalmente de acuerdo que sea así. Además que es el único sistema que trasciende la gestión interna de las instituciones, es decir que es transversal a la vida de las personas, que no radica sólo, te digo yo como encargado de este Sistema, no sólo se cierra cuando tu cruzas la puerta, si no que tú te vas a la casa con el género, te vas a ver con tus amigos y el género, con tu pareja... para mi es un concepto de cambio más global.”* **(Claudio Fuentes/INJUV)**

### **2.3 Políticas de transversalización**

La relevancia de las políticas de transversalización de género impulsadas durante estos años es que han permitido generar visibilidad temática de problemas de género que no estaban siendo abordados desde el Estado. Los instrumentos de intersectorialidad asociados a las experiencias específicas de cada área han permitido la incorporación transversal de la problemática de género en los servicios, con resultados altamente beneficiosos para el diseño y planificación de políticas públicas.

En un primer término la transversalización del enfoque de género se llevó a cabo desde algunos ministerios y Servicios considerados claves, sin embargo, con el pasar del tiempo se comprendió que la focalización en estos lugares era insuficiente para la instalación del paradigma de género en el ámbito estatal. Hay que considerar también, que el éxito de la transversalización depende en gran medida de las voluntades políticas de los sectores involucrados

*“Entonces yo creo que las estrategias duales son súper importantes, o sea, mucho antes del PMG, teníamos incorporación del género en los instrumentos de inversión, o sea, todo lo que está que yo me río, pero todo lo que está como género hoy día en el PMG de la DIPRES, o el PMG de MIDEPLAN o el PMG de la SUBDERE son cuestiones que estaban de antes, son instrumentos que estaban de antes y que estaban en uso, o sea, la capacitación de funcionarios públicos a regiones empezó en el año 1995 en el SERNAM y se empezó a partir de los instrumentos de gestión a preguntarse cómo incorporar género en las fichas, cómo se incorpora género en la lógica del sistema, ¿te fijas?” (Alejandra Valdés/ Experta en Género)*

Hoy en día se están emprendiendo varias políticas de transversalización además del PMG de Género, todas ocupan espacios diferenciados dentro de la orgánica estatal y permiten cubrir demandas y necesidades en espacios diferenciados de poder. Este hecho lo consideramos muy relevante para efectos de comprender el por qué del éxito de la incorporación del enfoque a pesar de las resistencias propias de la cultura funcionaria y la falta de voluntades políticas con las que se inició el proceso de transversalización. Tal como explica la experta del SERNAM los ejes de transversalización se encuentran operando de la siguiente manera:

*“Si, a nivel de autoridad de Gobierno en este momento tenemos una agenda de género, es la agenda de gobierno de la Presidenta, ese es un instrumento. Tenemos el Plan Igualdad de Pportunidades que es del Estado porque dura del dos mil al dos mil diez, luego tenemos un Consejo de Ministros, cuya misión es hacer seguimientos, cumplimientos y plan de oportunidades, lo hace por la vía de desarrollo de compromisos ministeriales anuales por parte de cada ministro o ministra. Luego nosotros nos dimos cuenta que era necesario impulsar instancias intermedias porque teníamos la gran instancia política arriba y el PMG abajo en los análisis. Se creó un Comité Asesor del Consejo de Ministros, compuesto por asesores y asesoras ministeriales de género, cada ministro o ministra tiene que nombrar a un asesor o asesora ministerial de género, porque la idea es que es un expertiz que nadie tiene, entonces esta persona en primer lugar puede hacer seguimiento y operación, analiza lo que son las decisiones políticas y las orienta al conjunto de los Servicios o ministerios. Ese es otro instrumento o instancia. Y después tenemos las comisiones ministeriales encabezadas por un asesor o asesora ministerial con representantes de los distintos Servicios del ministerio que busca que se agregue estrategia política integral con la participación de cada uno de los*

*Servicios del ministerio y finalmente el Servicio. Eso es a nivel nacional. A nivel regional, tenemos las comisiones PRIO, le llamamos PRIO porque tienen que ver con un Plan Regional e Igualdad de Oportunidades, esas comisiones tienen la misma lógica que a nivel central, pero en la región, con representantes de las SEREMI pero en distintos sectores, también establecen compromisos regionales, funcionan con asesores técnicos, etc. Como tu vez hay estructuras distintas.” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*

## **2.4 Problemas transversalización**

Parte de los problemas de la transversalización se asocian a la falta de comunicación con otros servicios, si bien la incorporación del enfoque es tarea de todos los servicios y ministerios, este trabajo se hace desde una perspectiva más bien interna en cada institución, sin mucha cooperación inter e intra instituciones. Se evidencia una falta de compromiso, intercambio y facilitación de información para el establecimiento de políticas transversales de género dentro de los Servicios y ministerios.

*“Yo no me acuerdo mucho de haber tenido comunicación con otros servicios. Se trabajaba muy a nivel institucional muy cerrado, a lo más se trabajaba con el INE ponte tú. Pero claro, el INE tiene ciertas características entonces era obvio que te ibas a vincular.”(Claudia Gil/ CNTV)*

*“Por ejemplo te voy a comentar algo, estábamos en una reunión más o menos a mitad de año en MIDEPLAN, juntamos a todos los Servicios relacionados y estábamos con el tema por ejemplo y teníamos que ir contando ¿oye y cómo van ustedes? No, nosotros vamos a sacar la quinta encuesta más menos en noviembre estamos esperando el vamos de la Ministra, ah OK! y nos dijo ¿y nos pueden pasar la encuesta? y alguien dijo - ese tema no se trata en esta reunión...- cerraste la puerta y la cerraste.”(Claudio Fuentes/INJUV)*

*“No, no sabían que hacer, hay gente que podía estar comprometida con el género pero no se les ocurría qué significaba, entonces que es lo que hacían, hacían ideas muy novedosas pero iniciativas aisladas, muy novedosas, algunos casos súper potentes, pero una o dos cosas ¿no se si me explico?.” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*



## 2.5 El rol del SERNAM en las políticas de género

El rol del SERNAM es ser un organismo orientador de políticas públicas de equidad de género. Parte de lo que permite su crecimiento durante estos años de existencia se explica por su trabajo en la creación de programas con perspectiva de género, los cuales pese a ser gestionados por otros organismos deben rendir cuenta a SERNAM de su accionar e implementación. A este hecho se suma el que la perspectiva de género ha contado con el apoyo de la academia y organizaciones sociales (movimientos de mujeres) que han presionado por instalar la perspectiva de género en el mundo político.

*“Mira un ejemplo, el SERNAM se crea con un preacuerdo del movimiento feminista con Aylwin que se compromete a hacer un Servicio Nacional de la Mujer. Nosotros siempre hacemos la comparación con el Instituto Nacional de la Juventud, empezamos en la misma fecha con un presupuesto casi similar, con temas a los que tú les puedes sacar mucho trote, pero a SERNAM le fue bien, además que tiene una serie de respaldo, por ejemplo las convenciones internacionales las cuales Chile ha suscrito, el tema de las convenciones de los derechos de la juventud Chile no las ha suscrito o no las ha ratificado, por tanto, uno no puede enlazar ciertas acciones, el SERNAM transforma el tema género en una agenda pública. (Claudio Fuentes/INJUV)*

## 2.6 El poder del SERNAM

Desde su existencia el SERNAM se ha focalizado principalmente en el mundo de las normativas con perspectiva de género y en la cobertura, a través de políticas focalizadas, de las situaciones de vulnerabilidad propias de las mujeres pobres, sin autonomía económica, o expuestas a situaciones de violencia. El gran giro del SERNAM estuvo dado justamente por su intervención en el plano de la gestión y las transversalización del género a todo el aparato estatal. Este hecho dio cuenta de la capacidad de SERNAM de posicionarse dentro del mundo político. En ello el PMG de Género es uno de sus más grandes productos, si bien no el más antiguo, sí el que ha logrado constituirse en el Programa de mayor cobertura dentro del mundo público, situación que le ha otorgado a este Servicio un mayor poder de intervención en el aparato público.

*“Ahora bien, en lo que es transversalización, yo creo que haber metido el tema de transversalización es un acto político-técnico relevante, genera capacidad en el SERNAM, genera aprendizaje en contra del crecimiento del Servicio. El SERNAM con PMG y sin PMG son dos cosas distintas, son dos Servicios distintos y constatar que el poder que tiene SERNAM es mucho menos cuestionable, aún con todos estos problemas que puedan tener entre la contraparte SERNAM y el resto.”* **(Alejandra Valdés/ Experta en Género)**

*“Yo creo que el SERNAM se legitima como interlocutor válido con capacidad técnica para asesorar, ahora se reconoce que la gente de SERNAM es gente que sabe y que tiene un conocimiento técnico que entregar, que son expertos en un tema... en cada ministerio se trabaja porque tienen un expertiz, antes eran las minas locas, esa es la verdad.”* **(Bernardita Valenzuela /SERNAM)**

## **2.7 Deficiencias del SERNAM**

Los encargados institucionales del PMG de Género critican al SERNAM cuestionando el criterio de incorporación del enfoque en los servicios y sus capacidades reales de poder llevar a cabo un seguimiento acucioso de la realidad en cada una de ellos.

*“Y tengo la sensación, como de la mirada general, que tratan de incluirlo a como de lugar, en cualquier institución, con cualquier línea sin tener en el fondo como criterio (la gente del SERNAM) de dónde sí es un aporte y de dónde no lo es.”* **(Claudia Gil/CNTV)**

A este respecto la representante del SERNAM concuerda con que si el objetivo es incorporar el enfoque de género en cada una de las instituciones y servicios del Estado, se debiese contar con un despliegue humano y material más acorde a la magnitud de los requerimientos. Se asumen las críticas a la implementación del PMG de Género como parte de un proceso de aprendizaje que el SERNAM vivió en el desarrollo de esta experiencia pionera en su tipo.

*“Yo creo que el SERNAM en este proceso ha aumentado sus capacidades en relación a sus conocimientos del Estado, pero creo que no son suficientes, no es posible que un equipo tan chico conozca el Estado en su conjunto y el negocio de cada uno de los Servicios, ya para decirlo en términos modernos.”* **(Bernardita Valenzuela /SERNAM)**

*“Claro, tuvimos que inventar haciendo y nos hemos equivocado y hemos aprendido haciendo, tuvimos que nosotros en el SERNAM estudiar, porque nosotros no estábamos preparados para asesorar y para levantar esto, porque no teníamos capacidad técnica en el SERNAM para hacerlo.” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*

La principal crítica de parte de los encargados del PMG de Género en los servicios estudiados se funda en la idea de que el género no es un concepto fácil de incorporar al trabajo de organismos que en su gran mayoría no tenían cercanía alguna con el tema, y que en igual o mayor medida no tenían profesionales o funcionarios/as capaces de hacerse cargo del desafío de incorporación del género en sus instituciones. A esta crítica se suma el que SERNAM exigía evolución permanente en las acciones adoptadas por cada institución, situación que obligaba a los encargados a inventar medidas que no tenían mayores fundamentos o sentidos desde su perspectiva, transformando el PMG de Género en un tema de cumplimiento y no de reflexión o incorporación consciente.

*“Por eso, eso también se enlaza con el otro déficit que es también el conocimiento. Yo no te digo que tenga o no conocimiento, tampoco te digo que yo tenga más conocimientos que ellas, pero en el fondo chocas con cosas que son básicas, tu no puedes hacer esas aberraciones absolutas... entonces como que te vas encontrando, ¡ya, bien! estamos todos en la misma onda pero son distintas frecuencias, estamos todos en FM pero estamos en otro dial.” (Claudio Fuentes/INJUV)*

*“O sea a mi de repente me decían ¿pero cómo no vas a poder hacer algo más? Y yo les decía, y qué más quieres que haga. Entonces me decían, ¿pero cómo no vas a tener ninguna acción nueva?... ¡Y yo decía, no tengo más!. ¡Qué quiere que haga, si todo funciona! Entonces ahí empezaban en el área chica de, a lo mejor tú podrías desglosar información de tal manera, lo que era un poco buscarle las cuatro patas al gato para tratar de sacar algo.” (Claudia Gil/CNTV)*

## 2) Informe Etapa II: Desarrollo del Programa de Trabajo

### ❖ Plan de trabajo para la incorporación de la equidad de género

En el marco de la *Etapa II Plan de Trabajo para la Incorporación de la Equidad de Género en Productos* veremos los niveles de coherencia entre los objetivos, las medidas propuestas y la calidad de los indicadores de los PMG de Género del CNTV y el INJUV respectivamente. Como explica nuestra pauta de análisis<sup>53</sup>, intentaremos dilucidar el nivel de adecuación entre el plan de trabajo y el tipo de necesidades identificadas como preponderantes en las instituciones, pues a partir de ello determinaremos si existe una mantención o modificación en la incorporación del enfoque de género desde un punto de vista práctico y/o estratégico.

#### • CNTV

##### Objetivo General

Velar por el correcto funcionamiento de la televisión incorporando el enfoque de género como un indicador que contribuya a una representación más equitativa de hombres y mujeres en este medio de comunicación y expresión cultural.

##### Objetivos específicos

- Analizar la estructura organizacional de la Institución con perspectiva de género, con el fin de detectar falencias en términos de género al interior del CNTV.
- Introducir el enfoque de género en los estudios, informes y actividades desarrolladas por el Consejo Nacional de Televisión.
- Posicionar el tema de género y TV en el debate público.
- Articular esfuerzos para la generación de cambios y medidas por parte de la industria audiovisual en busca de una adecuada representación de hombres y mujeres en pantalla.

---

<sup>53</sup> Para ver la metodología utilizada en el análisis de las matrices, remitirse a la sección anexos.

- **INJUV**

### Objetivo General

Incorporar el enfoque de género en la formación técnica para el mejoramiento de las competencias técnicas en materia de juventud.

### Objetivos específicos

- Incorporar en el modelo de las capacitaciones, contenidos y metodologías para que un enfoque de género pueda ser incluido en el trabajo de las organizaciones juveniles regionales.
- Elaborar contenidos de equidad de género y metodologías de trabajo que conlleven una alta participación de las mujeres en las actividades de capacitación en las regiones.
- **Coherencia entre los objetivos planteados por la Institución y el diagnóstico con enfoque de género**

**CNTV →Alto:** se percibe un alto grado de coherencia entre los objetivos con enfoque de género y el diagnóstico realizado. Se incorpora este enfoque como parte de la política institucional, en todos sus productos estratégicos, asumiendo la necesidad de una representación equitativa de hombres y mujeres en el medio televisivo, no sólo desde una perspectiva de inclusión sino que considerando este medio como un generador de cultura y al mismo tiempo una vía de expresión de ésta. A ello se suma la voluntad de promover a través de un análisis de género cambios en la estructura organizacional de la Institución y al mismo tiempo producir conocimiento en torno a la temática a través de estudios que aporten a visibilizar el tema en el debate público.

También se evidencia una voluntad de producir cambios estructurales al proponerse como objetivo convertirse en el ente articulador de una perspectiva equitativa de género dentro de la industria audiovisual. Los objetivos se plantean acorde las falencias detectadas en el diagnóstico e incorporando género desde una perspectiva práctica y/o estratégica.

**INJUV→ Bajo:** se enuncia la incorporación de este enfoque en tan sólo un producto estratégico de la Institución, dejando fuera del PMG a los otros productos estratégicos institucionales. No se explicita de qué manera la incorporación del enfoque significaría un cambio importante en materia de políticas de juventud y cómo es que ello incidiría en los problemas de equidad de género detectados en el diagnóstico institucional.

Los objetivos no presentan un dominio del concepto género, sólo consideran esta problemática desde la perspectiva de la participación de mujeres en las actividades del subproducto mencionado, dejando sin intervención y problematización lo que ocurre a nivel de cultura organizacional al interior del Servicio. Los objetivos se plantean tangencialmente, de acuerdo a las falencias detectadas en el diagnóstico, logrando incorporar género sólo desde un punto de vista práctico.

- **Coherencia entre las medidas propuestas y el diagnóstico con enfoque de género**

**CNTV→Mediano:** las medidas propuestas se enmarcan dentro de los principios generales del PMG de Género y apuntan hacia cambios transformativos de los productos y subproductos de la Institución. Si bien el enfoque de género no es incluido en todos éstos, si se puede inferir que la implementación de las medidas anunciadas conducirán a cambios relevantes dentro de los productos/servicios.

*“Medir los contenidos de violencia presentes en la programación de TV abierta con el fin de conocer su magnitud y características, distinguiendo por sexo tipo de violencia ejercida, modo de representación, consecuencias, etc.”*

*“Analizar la calidad de formatos televisivos en TV abierta con enfoque de género, identificando presencia de estereotipos, trato discriminatorio, lenguaje descalificatorio, así como también presencia de hombres y mujeres como fuentes y actores sociales, tiempo y espacio dedicado a éstos, etc.”*

**INJUV→ Bajo:** las medidas formuladas por el Servicio no permiten alcanzar los objetivos impuestos por el PMG, apuntan a introducir el género tan sólo en un producto de la Institución, centrándose básicamente en aspectos de discriminación positiva hacia mujeres.

Se deja de lado todo lo referente a medidas de gestión internas, acceso y tipo de contenidos entregados a usuarios/as. No se evidencia una discusión en torno a los conceptos y roles de género asociados a las brechas detectadas en el diagnóstico.

*“Incorporar perspectiva de género en los Talleres de Capacitaciones Regionales de Competencias Técnicas”.*

*“Implementar cupos para mujeres jóvenes en las capacitaciones”.*

- **Calidad y pertinencia de los indicadores**

**CNTV → Mediana:** los indicadores presentados en el informe no permiten medir consistentemente el alcance de las acciones propuestas por el Servicio. Sin embargo, dan cuenta de la instalación de la temática de género en los subproductos manteniendo coherencia con los desafíos planteados en los objetivos. Se evidencia con claridad el impacto que la incorporación de la temática de género ha tenido en todos los productos del Servicio.

*“Fomento: Informe Balance Anual de Propuestas audiovisuales presentadas a Fondos Concursables que incluya perspectiva de género en el análisis cuantitativo de los datos”*

*“Departamento de Estudios: Elaboración dos Barómetros Calidad TV con enfoque de género”*

**INJUV → Baja:** los indicadores presentados en el informe no dan cuenta de la metodología utilizada para medir los cambios relativos a la incorporación de género en los subproductos estratégicos. No se presenta una medición del impacto de las medidas propuestas ya sea a nivel de usuario/as y/o beneficiarios/as o de gestión interna.

*“5 talleres con enfoque de género realizados a los Consejeros Regionales de Juventud, 35% de participantes en capacitaciones corresponden a mujeres jóvenes”.*

*“Elaboración de Formulario de Registro de Capacitaciones desagregado por sexo”.*

### 3. Implementación del PMG de Género

#### 3.1 Características de la implementación del PMG de Género

El Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género es un instrumento que tiene dos características generales, una de ellas es que está situado en el marco de la modernización del Estado, donde todo el resto del Programa Marco del PMG es de carácter administrativo, con énfasis en el mejoramiento de la eficiencia del servicio. La otra característica es que está asociado al presupuesto público, es decir, implica incentivo económico para las funcionarios/as. En este caso resaltamos que el PMG de Género además de mejorar la eficiencia y la eficacia del servicio en términos técnicos, busca incorporar procesos de deliberación y propiciar la transversalización de una perspectiva de género, hecho que produjo serias resistencias dentro de la cultura organizacional presente en el aparato estatal.

*“Entonces un buen PMG no es porque el marco del PMG permita hacer un buen PMG, todo lo contrario, yo creo que el marco del PMG y la pauta del PMG es limitante para hacer un PMG el “descueve”, y a parte de eso la cultura funcionaria, la resistencia y que se yo. Pero efectivamente, aquellos buenos PMG, son aquellos PMG en donde los funcionarios han estado a cargo, se han ganado procesos y han dicho por dónde le metemos y han generado instrumentos de la gestión de programas sociales.” (Alejandra Valdés/ Experta en Género)*

*“Mira, yo creo que internamente costó sensibilizar a la gente... pero a ver, lo que pasa es que el género está en el marco grande del PMG entonces también ahí hay un factor que incide en cuanto a la institución, a la directiva de esa institución, y cuánto cree en el proyecto PMG, y ahí como que se va desgranando el cuento. Yo creo que lo que costó un poco era creer que tenía algún sentido, uno tenía que tratar de convencer de que efectivamente era un aporte, y yo creo que al final de manera inconsciente pensábamos en género porque teníamos que cumplir el PMG no más.” (Claudia Gil/CNTV)*

Al mismo tiempo se considera que el PMG de Género es una política pública que hasta ahora no ha logrado visibilizar su influencia a nivel de sociedad civil, pues se ha encasillado principalmente en intervenir el funcionamiento interno de las instituciones estatales.



*“Poco, poco ¿sabes por qué? porque hemos estado muy abocados a los procesos internos dentro del Estado, o sea si no había información teníamos que ponernos a desarrollar el sistema de información y tener datos primero y de eso la gente ni se entera, tenemos que estudiar la legislación vigente para ver si hay inequidades en contra, si hay invisibilización de la mujer, etc. Además hay cosas que nos estamos dando cuenta en el camino, porque nosotros mismos como somos parte de esta cultura, hay cosas que no nos cuestionamos”* **(Bernardita Valenzuela /SERNAM)**

### **3.2 Deficiencias del PMG de Género**

Las deficiencias del Programa se asocian a la falta de garantías de institucionalización del enfoque en el aparato estatal, y sobre todo, el que no se ha avanzado en función de los resultados obtenidos. El desafío para el SERNAM está en comprender en qué medida la acción que se está desarrollando está disminuyendo la inequidad (considerando el cuánto y el cómo), eso todavía no es observable. Sólo en conocimiento de ello se tendrá certeza de que las acciones y metas asumidas por los ministerios y Servicios están permeando a la sociedad civil a través de cambios culturales profundos.

*“Yo creo que nosotros tenemos que avanzar profundizando el enfoque, nosotros hasta ahora hemos pedido a través de los instrumentos del PMG que la gente incorpore género, pero no se ha medido la profundidad y sobre todo no se ha medido el resultado, entonces el desafío es continuar avanzando en función de resultados y no de hacer cosas y contar cuántas cosas se hacen, sino para qué se hacen y qué impacto tienen. Eso yo creo que es tremendo desafío por un lado y por otro lado, ir garantizando que se institucionalice o sea no puede ser que si el próximo año no hay PMG el tema no quede instalado.”* **(Bernardita Valenzuela /SERNAM)**

Otra deficiencia asociada al PMG de Género se relaciona con que los incentivos económicos recaen sólo en aquellos funcionarios/as de planta y a contrata, cuando en términos de implementación y desarrollo, la mayor parte de los PMG de Género está en manos de funcionarios/as que se encuentran a honorarios y que no reciben beneficios por la validación del sistema.

*“Ahí tienes el tema por ejemplo de lo que yo te hablaba recientemente, el tema de la perversidad del PMG. En esa reunión o seminario mucha gente reclamaba que había muchas personas que estaban a cargo del sistema pero que eran a honorarios, ahí es el primer tema. Desde mi punto de vista, esto genera la división plantas, contrata v/s honorarios que dividen la institución, es súper legítimo que una persona diga “para qué voy hacer esto si yo no gano nada.”* **(Claudio Fuentes/INJUV)**

Otra deficiencia se relaciona con que en la mayor parte de los casos el PMG de Género queda a cargo de funcionarios jóvenes y sin ninguna clase de influencia o poder de decisión dentro del Servicio, situación que dificulta el desempeño de su labor como encargados de incorporar el enfoque de género en la institución y validar el PMG.

*“Por otro lado queda en manos de todos los profesionales jóvenes, mayoritariamente jóvenes a honorarios o profesionales que están a honorarios porque son cargos intermedios que no son ni de confianza. No tienen ninguna influencia sobre las otras áreas o los otros funcionarios, no tienen influencia sobre los más viejos, no conocen el Servicio, no va a tener capacidad de generar acciones intra-institucionales relevantes.”* **(Alejandra Valdés/ Experta en Género)**

### **3.3 Importancia de los incentivos económicos**

En términos generales se considera que la presencia de incentivos económicos para la realización del PMG de Género fue un elemento determinante para el éxito de la incorporación del enfoque en los Servicios y ministerios. La innovación en el mundo de la gestión pública es difícil de producir, precisamente por las resistencias que prevalecen a nivel de cultura organizacional, por este motivo, se evalúa positivamente la presencia de incentivos monetarios para la realización del PMG.

*“Yo no creo en la intervención de los incentivos, yo creo que está comprobado en América Latina y en la Unión Europea que los mecanismos de incentivo son los que te permiten incorporar nuevos temas e innovar en la gestión pública, o sea, yo creo que temas como este si no tienen cierta obligatoriedad y cierto incentivo no pasa nada, o sea yo creo que es esa la fase de instalación de temas como participación ciudadana, gestión innovadora y enfoque de género en la gestión pública.”* **(Alejandra Valdés/Experta en Género)**

*“Es perverso y es mágico, ojalá no lo hubiéramos tenido que necesitar, creo que sin ese incentivo tampoco estaríamos donde estamos, es la ley de la zanahoria y el camote, es bien fuerte pero desgraciadamente por qué será que los servicios crecen y cambian solamente cuando los validan, o sea que a veces por las buenas hay convencimientos que no se dan en el proceso. Yo creo que ha sido indispensable, ojalá no lo hubiéramos necesitado, pero las instituciones no son fáciles de modificar.”* **(Bernardita Valenzuela /SERNAM)**

### **3.4 Relación con la sectorialista**

La sectorialista que está a cargo de la institución es un actor relevante del proceso PMG de Género. A juicio de nuestros encargados de PMG institucionales, la relación que ambos mantuvieron con sus respectivas sectorialistas determinó el desarrollo del PMG de Género respectivo. Esta relación es importantísima y clave para el desarrollo de un buen trabajo durante el año, el “feeling” y la retroalimentación entre la sectorialista y la institución (el encargado/a) es fundamental para lograr una validación.

*“Lo primero que pedí fue una reunión con la sectorialista de género, en ese tiempo fue una sectorialista de más edad, ya fui con mi gente, mi jefe y con dos mujeres más y empieza mi ex jefe diciendo que el género es un problema de lenguaje, entonces la sectorialista lo miraba y después empezó a hablar conmigo... mal. Después yo hable con ella y le dije que no estábamos muy bien y que tampoco le podía hablar mucho, pero me dijo que ella iba a ser todo lo posible para que nosotros lo pasáramos y yo le dije “¿sabes qué? es mejor que se caiga esto.”* **(Claudio Fuentes/INJUV)**

Desde el punto de vista del SERNAM, el rol de la sectorialista es asistir y promover una mayor profundidad en el proceso que emprende cada institución. La labor de la sectorialista, en un principio, ayudó a definir el tipo de desarrollo que cada institución realizó respecto de su PMG de Género.

*“Es importante pero cada vez es menos, al comienzo era muy importante, porque era la persona que asesoraba, entonces prácticamente si a ella se le ocurría algo y les decía, entonces los otros lo hacían, no sé si me explico. Hoy en día que hay muchos más conocimientos y capacidad de instalar en cada una de las instituciones, hay más posibilidades*

*de desarrollar procesos propios. Y sin embargo sigue siendo importante yo me doy cuenta de que sobre todo en las mediciones en los niveles de exigencias, entonces una sectorialista que es muy complaciente, lo que hace a la larga es que limita en desarrollo, necesitamos personas que de alguna manera obliguen a dar saltos, a dar avances.” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*

*“Yo creo que es clave, o sea yo creo que las acciones que aportaron en el Consejo fueron no sólo por ideas que se generaron internamente sino además porque si tú tenías relación o comunicación con la contraparte, esa contraparte te daba mucho feedback que te servía en el fondo para poder reformular ciertas cosas.” (Claudia Gil/CNTV)*

### **3.5 Responsabilidad institucional**

Se considera como un factor determinante en la validación el compromiso que a nivel institucional establezca cada servicio con la institucionalización del enfoque de género. El trabajo en equipo es fundamental para poder darle creatividad y generar mejores condiciones a la incorporación del enfoque en los productos. En esto el rol de las jefaturas resulta preponderante para el quehacer de los encargados, pues de ellos depende el respaldo de la institución en la tarea. En el caso de nuestros dos ejemplos, se evidencia que el nivel de compromiso de las jefaturas para uno y otro explica por qué en una institución se valida el PMG de Género y en la otra no.

*“Por la vía de los hechos nos fuimos dando cuenta que era indispensable generar un trabajo colectivo e institucionalizarlo, generar una política institucional que involucre al conjunto del quehacer con respecto al género.” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*

*“Ya estamos en un proceso que como se invalidó el sistema el año pasado, nosotros hicimos todo el mea culpa y todo el cuento, y lo que se pidió después a la alta Dirección, o sea la Subdirección y a la Directiva del Instituto era que había que tener un compromiso y que se diera más acceso político no del tema fascista si no que un tema de poder, de tener las competencias para tú poder negociar, porque esto es mucho de negociar, porque una de las cosas que me pasó en el 2006 por ejemplo fue que a mi me asignaban por departamento una persona con la cual tú tenías que relacionarte, y por una cosa de seguir los conductos regulares lo que yo*

*empleé fue que cuando faltaba poco para cerrar el tema yo empecé a chequear las cosas con la jefatura y de la jefatura me bajaron la mayoría de los compromisos y esa fue una de las causas de que el PMG fuera muy débil para el próximo año.” (Claudio Fuentes/INJUV)*

*“No, la disposición era súper buena porque el Consejo es una institución súper chica, no es el MOP o la SEGPRES. Es una institución súper chica donde en el fondo la comunicación se hace fácil y tomar decisiones e implementar acciones se hace fácil, entonces yo creo que eso nos favoreció mucho. Ahora, cuando uno hacía la planificación de un año para otro sobre el cómo ir incorporando el tema en los productos, ahí sí teníamos reuniones de comité ejecutivo donde yo planteaba el tema, donde veíamos si se podía incorporar a algunos productos, donde yo me contactaba con cada uno de los directores de los departamentos.” (Claudia Gil/ CNTV)*

### **3.6 Cultura funcionaria**

La cultura funcionaria presente en el Estado no se encuentra capacitada para el trabajo en equipo, las responsabilidades a nivel institucional, que recaen en determinados funcionarios (por una necesidad operativa) no son asumidas como parte de un trabajo grupal, no se asumen como responsabilidades compartidas. Para efectos del PMG este conflicto se hace evidente y patente.

*“Porque la gente no quería, porque no entendía porque lo sentían como una disposición y no como un aporte, entonces mucha resistencia de parte de funcionarios y funcionarias con el tema género, pero también por el hecho que el género te obliga a una modificación de la cultura funcionaria, ¿por qué? porque te obliga a reflexionar, a pensar lo que haces y es mucho más fácil y más cómodo hacer lo que siempre has hecho sin pensar, cumplir por cumplir, pero no el para qué tener una actitud productiva, coordinarte con otros, relacionarte con otros, o sea el género plantea la obligación de un cambio de las culturas y funcionamiento y cuestiona por la vía de los hechos la burocracia, entonces eso generó mucha resistencia, resistencia en las autoridades” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*

*“El tema de género ha sido como chocante, porque la opinión que se tiene es por qué nosotros tenemos que hacer algo que nos impone otro Servicio, por ejemplo las otras características que tiene otro Servicio, nosotros peleamos porque esto es perspectiva de género, es la introducción*

*de una mirada de ver las cosas, porque nosotros en el Instituto también tenemos propuestas sobre la perspectiva de la juventud, en la que también existen desigualdades.” (Claudio Fuentes/INJUV)*

*“Yo creo que a pesar de que la gente patalea y que tu tienes opiniones encontradas, yo creo que eso, el pataleo... es parte de la incorporación de algo que ha sido resistido culturalmente.” (Alejandra Valdés/ Experta en Género)*

La experta enuncia tres factores considerados parte de los conflictos propios de la cultura funcionaria con el ingreso de la perspectiva de género. Se explicita que la cultura funcionaria es machista, y que eso ha generado mayores resistencias para la aceptación de cambios a nivel institucional que impliquen una reformulación de las relaciones de género.

- 1.- Resistencia de la cultura social con los nuevos temas
- 2.- Resistencia al cambio
- 3.- Resistencia a nivel personal y de la cultura administrativa

*“Se dan una serie de cuestiones que tienen que ver, uno con la resistencia de la cultura social con los nuevos temas y dos con la resistencia del cambio y tres con la resistencia a la incorporación del género por los cuestionamientos que ya implica en términos personales y de la cultura administrativa misma.” (Alejandra Valdés/Experta en Género)*

*“Si, ahora esa es una realidad de la cultura organizacional, sin embargo, el hecho que ellos se estén dando cuenta de que beneficia a todo el mundo, el hecho de coordinarse, trabajar de manera solidaria, colectiva, etc., yo creo que en ese sentido el PMG de Género ha apoyado a la modernización promoviendo un hábito que debería ser condición necesaria, para un Estado moderno.” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*

### **3.7 Capacitación en género**

Las capacitaciones en género fueron consideradas indispensables para el desarrollo del PMG durante estos últimos años. La falta de dominio respecto al concepto género fue uno de los

factores relevantes para los problemas en la incorporación del enfoque a nivel de gestión organizacional.

*“El tema de la capacitación que es el tema de la formación, el género tiene déficit en preparar a la gente, en pregrado, las carreras de sociología son las que tienen curso de género, pero otras carreras como Administración Pública... en el pregrado yo no tuve, y después en el Magíster tampoco.” (Claudio Fuentes/INJUV)*

*“Es indispensable, si no hubiera habido capacitaciones de género, nada de esto lo tendríamos, fue una condición indispensable. Yo creo que fue una de los factores del éxito, sin las capacitaciones no tendríamos esto.” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*

### **3) Informe Etapa III: Implementación del Programa de Trabajo**

#### **❖ Implementación Programa de Trabajo para Productos Estratégicos**

En el marco de la *Etapa III Implementación Programa de Trabajo para Productos Estratégicos/Sistemas de Información* consideraremos la evaluación de la implementación de las medidas de mejoramiento de gestión internas desde la perspectiva del impacto a nivel institucional y además evaluaremos la implementación de las medidas de mejoramiento de los productos estratégicos considerando que los cambios incorporen la perspectiva de género.

#### **▪ Implementación de las medidas de mejoramiento de gestión internas**

**CNTV→ Mediano:** las medidas de gestión internas no tienen la misma efectividad y cobertura que las asociadas a los productos estratégicos. Si bien se incorpora el género a la planificación del Servicio por medio de comisiones de trabajo en el área y capacitaciones en la temática de género a funcionarios/as, estas medidas sólo abordan el ámbito de mejoramiento de los productos, por lo que no se evidencian cambios estructurales en la gestión interna a nivel de disposiciones institucionales y comportamiento de funcionarios/as respecto a la problemática, aunque exista una mayor conciencia de ésta.

*-“Reuniones de planificación respecto a cómo considerar género en los distintos productos estratégicos desarrollados por la Institución con el fin de poder realizar posteriores análisis en ellos sobre esta materia y entregar la información a la ciudadanía.*

*-“Reuniones de equipos de trabajo para definir diseño de instrumentos y análisis de género en productos/sistemas de información a su cargo”.*

*-“Base Registro de Denuncias ciudadanas sobre contenidos de TV recibidas por vía tradicional desagregadas por sexo”*

**INJUV→ Bajo:** el impacto de las medidas respecto a cambios de actitud de usuarios/as y/o funcionarios/as no son evaluables a través de los indicadores expresados en el informe. Se presentan talleres de capacitación a funcionarios, pero no es posible medir el impacto que la introducción del enfoque de género ha producido en el ámbito organizacional de la Institución. La mayor parte de las medidas de gestión interna sólo se remiten a una visibilización del enfoque desde el plano del conocimiento.

*-“Se han realizado inducciones en tema género por parte del SERNAM durante el año 2002 a funcionarios del Servicio ligados al cumplimiento de este PMG”.*

*-“Existe una instancia de trabajo y coordinación permanente entre profesionales vinculados a los productos estratégicos que comprometen enfoque de género.*

▪ **Implementación de las medidas de mejoramiento de los productos estratégicos**

**CNTV→Alto:** los cambios propuestos a los productos estratégicos del Servicio se implementan exitosamente, las medidas prueban tener un alto grado de influencia a nivel de incorporación del género en el diseño de las políticas institucionales. Se evidencia un alto impacto en usuarios/as y/o funcionarios del Servicio, que se ven obligados a operar desde una matriz con enfoque de género.

*-“Informe “Percepciones de los niños y jóvenes sobre relaciones afectivas, sexualidad y género en televisión”.*

*-“Realización Informe Final Análisis de Género en Proyectos Ganadores Fondo CNTV 2005, en términos de contenidos y equipo responsable”.*



-“Del total de programas emitidos por Novasur, un 41% aborda temática de género”

**INJUV → Medio:** se proponen nuevas medidas que den continuidad al proceso de incorporación de género en el Servicio. Se observa un esfuerzo por incorporar nuevos productos estratégicos a la mirada de género. Hay presencia de información desagregada por sexo respecto a los productos y servicios, sin embargo, no se presentan necesidades diferenciadas por sexo que estimulen un cambio en la provisión de los Servicios. Esto significa que no es posible medir de manera efectiva el impacto que los cambios realizados o recién incorporados han producido en usuarios/as y/o beneficiarios/as.

*-“Incluir en el análisis de la información del Informe Nacional de Juventud análisis por sexo”.*

*-“Publicar una Revista del Observatorio de Juventud sobre tema género”.*

*-“Capacitar mujeres jóvenes, habilitándolas en el uso del computador, entregándoles herramientas que les permitan un manejo básico de programas digitales y uso de Internet”.*

## **4. Análisis de la implementación del PMG de Género**

### **4.1 La efectividad del PMG**

Las estrategias de incorporación del género al aparato público están en una etapa fundacional, recién se están haciendo evaluaciones del proceso, por lo que no es posible conocer un resultado exacto de lo que ha significado. El cambio propuesto, no sólo implica un quiebre al paradigma de funcionamiento del aparato del Estado sino que también la incorporación de un factor político, ideológico y cultural que se esta integrando al quehacer del Estado y que tiene básicamente que ver con el hecho de que se ponen en tela de juicio los derechos asignados en la sociedad, los modos de distribuir recursos, el enfoque de justicia social, etc. Eso es lo que está detrás de la equidad de género y justicia redistributiva. La efectividad del PMG radica en que analiza con perspectiva de género todos los productos de todos los ministerios y Servicios presentes en el Estado. Permitiendo avanzar y profundizar en algunos casos y en otros incorporar y conocer este enfoque.

*“Yo creo que sí, yo creo que muchos no le encontraban sentido pero sí por último sirvió para plantearse... oye es necesario esto sí o no. Daba otra mirada a las cosas, por lo menos uno al*

*elaborar un proyecto o al plantear un producto uno pensaba si correspondía incorporar género como una variable de aporte digamos.” (Claudia Gil/CNTV)*

*“Como estrategia de transversalización de género en el contexto de la modernización del Estado... lo que hay, es el PMG, y eso hace que sea muy relevante. Lo otro que hay son las incorporaciones, planificación e inversión regional que básicamente son los anexos que están en la formulación de programas gubernamentales o en los anexos a evaluación de programas gubernamentales que tienen aún debilidades.” (Alejandra Valdés/Experta en Género)*

*“Yo creo que ha influido bastante, en primer lugar yo diría que hay algunos Servicios y ministerios a los que era impensable que se incorporara el enfoque de género, a nadie se le ocurría... como son estos Servicios y ministerios que son más técnicos entre comillas, por ejemplo MOP, segmento hombres mujeres, en Minería en fin. En eso yo creo que si no hubiese sido por el PMG ha esta fecha como decía el Ministro no habría nada.” (Bernardita Valenzuela /SERNAM)*

*“Mira desde el punto de vista del tema de gestión para mi es súper preponderante, porque el género va desde las cosas internas de la Institución hasta los productos estratégicos, que es ese el objetivo del PMG, por ejemplo que es lo que permite esta metodología que ve SERNAM un sistema sumamente correcto y metodológicamente adecuado, tú logras ser mas eficiente en el tema de asignación de recursos, eso es lo que apunta, porque en el fondo tú no puedes seguir viendo la neutralidad del Estado, porque el Estado no puede seguir siendo neutro con los problemas.” (Claudio Fuentes/INJUV)*

#### **4) Informe Etapa IV: Análisis de los Resultados de la Implementación del Programa de Trabajo**

##### **❖ Análisis de los Resultados de la Implementación del Programa de Trabajo**

En el marco de la *Etapa IV Análisis de los Resultados de la Implementación del Programa de Trabajo* realizaremos un análisis de todas las etapas descritas con anterioridad, considerando la evaluación por áreas y objetivos dentro de cada uno de los servicios analizados.

- **Evaluación de resultados por áreas**

### **Gestión Interna**

**CNTV**→se han tomado medidas de incorporación del enfoque de género, a través de capacitaciones en el área a funcionarios y cambios a la reglamentación interna del Servicio. Este último punto es considerado un aporte relevante en materia de equidad de género pues se norma sobre aspectos relativos al acoso y abuso sexual, el cual afecta principalmente a mujeres. Se presentaron susceptibilidades a la hora de tratar el tema del acoso, encontrándose con distintas percepciones del concepto y prejuicios asociados.

*“Se han incorporado en el reglamento interno aspectos relativos a los acosos y abusos sexuales incluyendo la perspectiva de género”.*

*“Charla a funcionarios sobre perspectiva de género y funciones del sistema PMG de género”.*

**INJUV**→ se han realizado capacitaciones en la temática de género a funcionarios del Servicio, esto ha producido un fortalecimiento de los conocimientos en el área. La Institución estableció un equipo permanente de trabajo en el área género, debido a las múltiples deficiencias detectadas en el PMG. La misión es avanzar hacia una institucionalización efectiva de la temática de género, que combata la desinformación y los prejuicios asociados.

Se menciona la necesidad de apoyo monetario para poder extender los alcances del PMG de Género a las direcciones regionales del Servicio, pues no existe una correlación positiva con el sistema de gestión territorial. Hoy día el Programa no está cubriendo la Institución a nivel nacional, los funcionarios del nivel central no pueden supervisar de modo directo la implementación del PMG.

### **Coordinación con otros actores o instituciones**

**CNTV**→el Servicio ha promovido y fomentado la participación en políticas inter o intra sectoriales con enfoque de género. Se han llevado a cabo actividades con otras instituciones y/o actores para enfrentar barreras a la incorporación del género.

*-“Coordinación con Sernam y productoras de programas de televisión para elaboración de panel sobre televisión y género desarrollado en el marco del seminario Infancia y Televisión (septiembre 2007)”.*

*-“Se recibió requerimiento del Senado Chileno para la elaboración de un estudio que abordara la temática de género en la TV abierta”.*

**INJUV**→ Se evidencia la ausencia de políticas que promuevan la equidad de género considerando la temática juventud y el accionar de otras instituciones. La información desagregada por sexo, es una medida insuficiente para efectos del desarrollo de una política de género a nivel central.

*“Se han llevado a cabo participaciones inter o sectoriales con CONASIDA, para poder obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo. Se ha apoyado en la elaboración de dípticos contra la violencia intrafamiliar entre otras iniciativas”.*

### **Cambios en la provisión de productos**

**CNTV**→se mantienen las modificaciones en materia de género incorporadas en el proceso de provisión (diseño, implementación, seguimiento y evaluación) de productos en función de las necesidades diferenciadas por sexo.

*“Permanencia del cambio en el diseño del Fondo CNTV que incorpora la perspectiva de género dentro de las bases y cambios en los productos asociados a los informes del área de supervisión, estudios y Novasur.”*

**INJUV**→ el único cambio mencionado es el correspondiente a la incorporación de género en los procesos de transferencia técnica llevados a cabo por el Servicio. Se diseñaron módulos de género para las capacitaciones, se diseñó un módulo de “política social regional y de género” en los talleres de trabajo con jóvenes.

### **Información con enfoque de género**

**CNTV**→ si bien se cuenta con información desagregada por sexo, no se ha realizado un trabajo de detección de inequidades de género a través del análisis de la información generada por los sistemas de información. Se evidencia la intención de llevar a cabo estudios en la materia utilizando la información presente.

*“En la recepción de las denuncias por parte del departamento de supervisión se lleva registro de la variable sexo, lo cual facilitará trabajos futuros en área de supervisión”.*

**INJUV**→ se introduce la desagregación de información por sexo en el producto estratégico Tarjeta Joven, en los resultados del informe de la 2º Encuesta nacional de Juventud y en la Revista Observatorio de Juventud.

Todas las actividades realizadas siguen asumiendo el paradigma de género desde una perspectiva estrictamente práctica. No se aprecia problematización y dominio en torno a la temática de género, desde la cual se puedan formular políticas con una orientación de equidad en la materia.

### **Ámbito Normativo**

**CNTV**→ se realizó una revisión de la normativa vigente con enfoque de género, situación que desembocó en una modificación a normativa interna. No se han producido propuestas de reformas legales y/o de iniciativas legales tendientes a enfrentar inequidades de género pues esta materia no le compete a la Institución, ésta tan sólo cumple la normativa impuesta por la ley.

*“Para la inclusión del tema acoso sexual se incorporó un nuevo código en la normativa interna vigente”.*

**INJUV**→ se incluye la mirada de género en las bases del concurso “Buenas Prácticas de inclusión de jóvenes en salud, empleabilidad y participación”. El criterio de incorporación de la variable género es contribuir a la superación de una o más situaciones de exclusión vivenciadas por hombres y/o mujeres.

Se la considera una iniciativa interesante, que aborda los problemas de exclusión vivenciados por hombres y mujeres, donde además se identifican las situaciones de discriminación de género y se implementan acciones para combatirlas.

- **Evaluación de resultados por objetivos**

- **CNTV**

Objetivo general

Durante el desarrollo de las cuatro etapas del PMG de Género se han incorporado una serie de estudios y medidas en las cuales se consideró el enfoque de género como variable sistémica.

Existe un alto grado de compenetración con el paradigma de género en los productos estratégicos asociados a la Institución. Se presenta como un desafío el aumentar este grado de compenetración de tal manera de lograr incorporar aún más la perspectiva de género en los productos.

Objetivos específicos

**Supervisión de Contenidos en TV: Fiscalización TV abierta y TV cable.** Informe Balance Denuncias Ciudadanas, Cargos y Sanciones con enfoque de género publicado en sitio Web CNTV. Se cuenta con insumos para realización de futuros estudios que con mayor profundidad analicen las diferencias de las denuncias emitidas.

**Realizar investigación sobre televisión y fomentar el debate público.**

“Estudio percepciones de audiencias femeninas sobre género y televisión”.

“Estudio sobre el tratamiento de la temática de género de la programación Infantil en Televisión Abierta”.

“Estudio revisión bibliográfica sobre el tratamiento de la temática de Género en la Televisión”.

Estos estudios entregan información desagregada de la percepción de audiencia femenina de distintos grupos sociales y rangos etéreos sobre género y televisión.

**Novasur.** Revisión de catálogos de programación extranjera y de programas factibles de introducir en señal Novasur.

- Adquisición de la programación
- Diseño parrilla programática
- Emisión programas a través de la señal educativa Novasur.

Un importante apoyo al mejoramiento de la calidad y equidad de los aprendizajes escolares, incorporando sistemáticamente enfoque de género en los contenidos de la señal educativa Novasur, considerando además el reforzamiento de la temática a través del material de apoyo entregado como complemento a los docentes y capacitación de éstos.

**Fomentar la TV de calidad.** Generación de instancias de discusión sobre el tema de género y TV a través de la realización de una mesa redonda que aborda temática sobre identidad de género en niños y TV en el marco del seminario “Infancia y Televisión”.

- **INJUV**

Objetivo general

Se ha llevado a cabo la institucionalización de un trabajo sistemático del equipo de género. Se evidencia una mayor apertura para tratar esta temática en la Institución. Y se ha establecido una coordinación del equipo de género con el departamento de planificación y control que ha permitido introducir mayores reformas a los productos estratégicos.

Se reconoce la ausencia de una mayor inclusión de género en los procesos de gestión interna y en los de planificación institucional. Parte de los impedimentos para el logro de esta objetivo se centran en las resistencias culturales al interior de la organización. Se plantea como solución a este conflicto la elaboración de un mecanismo de difusión de las avances en materia de género al interior de la organización y a nivel de productos y servicios.

### Objetivos específicos

**Profundizar la sensibilización y expertiz de género en el Servicio.** Se desarrollaron charlas temáticas con exponentes reconocidos/as en temas de género. Se realizó un fortalecimiento en términos de conocimientos, competencias y sensibilización del equipo de trabajo de género.

Se reconoce la ausencia de presupuesto para el desarrollo de los sistemas PMG como una limitación relevante. A ello se suma el poco protagonismo que se le ha dado al establecimiento de capacitaciones de género como un área clave dentro de la Institución. Por este motivo el INJUV presenta una muy débil vinculación del tema género con aspectos asociados a procesos, procedimientos y presupuestos entre otros.

**Desconcentrar el plan de trabajo a las Direcciones Regionales.** No se registran avances en este objetivo, se presenta como dificultad la excesiva centralización de las tareas que tienen relación con las metas institucionales, en el nivel central y la casi nula coordinación con la Direcciones Regionales para llevar a cabo el PMG de Género de la Institución.

Parte de los conflictos y limitaciones enunciadas a nivel de concreción de objetivos están vinculadas a la falta de una gestión en pro de la obtención de una mayor equidad de género. Considerando que el PMG de Género es un componente del Programa de Mejoramiento de la Gestión resulta un tanto paradójal que las limitaciones estén en el ámbito de la gestión institucional. No se evidencia la creación de objetivos de género para cada uno de los productos estratégicos del Servicio. Asumimos que si bien no todos tienen por qué incorporar el enfoque de género, creemos que por la misión del INJUV es posible diseñar políticas que propendan a una mayor equidad en este ámbito.



## CONCLUSIONES

Las motivaciones del presente estudio estuvieron centradas en la discusión en torno al conflicto de género en el mundo de hoy. Para ello asumimos que la equidad de género, entendida como un elemento constitutivo de la equidad social, requería de un enfoque integrado en las políticas públicas y los planes de desarrollo de las naciones. Desde esta perspectiva, la necesidad de incorporar el enfoque de género a la discusión en torno a la gobernabilidad sistémica, las políticas sociales y las políticas macroeconómicas volvió nuestro tema de investigación no sólo un elemento propio de la reflexión teórica sino que nos permitió además introducirnos en el mundo de las políticas públicas y el rol del Estado.

Uno de nuestros primeros objetivos fue definir *el carácter sistémico de la discriminación de género*. Esto se debió principalmente a que nos fue imposible encontrar desde la teoría de género, alguna clase de definición o explicación para un concepto que parecía darse por entendido. La mayor parte de la literatura consultada hacía mención a esta problemática mas no hacía referencia a su desarrollo e instalación en la sociedad.

Para alcanzar nuestro objetivo consideramos pertinente plantearnos el conflicto de género como un conflicto de poder, en orden a que cuando entendemos el sistema de géneros como un sistema de poder, constatamos que las maneras como se estructura y se ejerce en los espacios reconocidos del mismo lo alejan de las teorías del orden para situarlo como una relación social dinámica, capaz de generar grandes transformaciones en las distintas esferas de lo social.

En este entendido la relación del género con la esfera política resultaba evidente, de ahí que decidiéramos aproximarnos desde una óptica que nos permitiera vincular el ámbito político con el ejercicio del poder. En este marco analizamos las relaciones de género y su vinculación con las diferentes dimensiones del poder en nuestras sociedades. Constatamos que la histórica discriminación de las mujeres de los espacios de poder tiene como característica el establecimiento de limitaciones para la realización de las oportunidades de su entorno, sólo por su condición de mujeres, privándolas de una participación más protagónica en el espacio público y circunscribiéndolas a un determinado tipo de rol y esfera social. Así, la construcción social generada desde este tipo de estructuras asimétricas ha permitido la instalación de un

sistema sexo-género de abierto perjuicio hacia las mujeres, donde el histórico control de los hombres sobre lo material (en su calidad de proveedores económicos) ha configurado un imaginario social abiertamente discriminador desde una perspectiva simbólica y valórica.

Durante el desarrollo de nuestro argumento fuimos descubriendo que *el carácter sistémico de la discriminación de género* se basaba fundamentalmente en la asimilación-accentuación de las diferencias de roles culturales entre los sexos, los cuales han sido reproducidos a través de aparatos de dominación que con base en las relaciones asimétricas entre los sexos han consolidado una negación del acceso al poder y una mala distribución de la justicia desde un punto de vista económico y cultural. En otras palabras, el enfoque androcéntrico desde el cual se han configurado la historia y las normas sociales ha permitido la institucionalización de una desigualdad de género en el Estado, la economía, la cultura y la vida cotidiana cuyo resultado más evidente ha sido una construcción social de género desigual, en el que las mujeres se posicionan desde una relación de subordinación cultural y económica que las desaloja del ámbito de lo público (político y de poder) y las relega al ámbito de lo privado (familiar y afectivo).

Será la articulación de estos hechos lo que dará origen a la desigualdad de género y al mismo tiempo le conferirá un carácter sistémico, en la medida que la relación de subordinación mujer-hombre pase a ser considerada natural. La importancia de este fenómeno radica principalmente en que las mujeres se ven articuladas como un grupo particular, ajeno al Estado, a la política y a la economía logrando desmarcar esta desigualdad social del carácter político que le es propio. Es entonces cuando el patriarcalismo como referente ideológico-cultural se naturaliza, afianzándose y reproduciéndose a través de mecanismos y aparatos de dominación que establecen relaciones asimétricas entre los sexos.

En este marco, definimos el carácter sistémico de la discriminación de género como: *la instalación y perpetuación de una articulación político-ideológica, de altos niveles de penetración, que termina por establecer una unidad cultural naturalizadora de la diferencia entre los sexos, a través de estructuras de prestigio y poder disímiles y discriminatorias que no hacen más que propiciar una construcción material y simbólica desigual entre los géneros.*

Esto nos demuestra que para una democratización de las relaciones de género se sigue requiriendo de normas que regulen la desigual distribución del poder entre los sexos. A la lucha por la igualdad que apuntó a un reparto más igualitario de los recursos y las posiciones entre ambos sexos; se debe sumar la deconstrucción de aquella conexión ideológica naturalizadora de la desigualdad, por medio de mecanismos que permitan un cambio en los patrones culturales que justifican la subordinación de un género ante otro.

En este sentido, si la construcción social del género influye en el tipo de división social del trabajo, el prestigio y el posicionamiento en la estructura societal, el conflicto de género adquiere una transversalidad que otras reivindicaciones no poseen. Por ende, la incorporación del enfoque de género en el Estado es de suma importancia si consideramos que éste es el ente garante de equidad social y al mismo tiempo poseedor e institucionalizador de autoridad por excelencia.

El conflicto derivado de la enunciada discriminación sistémica de género y su producción de sentido naturalizadora de las diferencias entre los sexos, por medio de prácticas materiales y simbólicas desiguales, hizo que la inclusión equitativa de hombres y mujeres en la esfera pública y privada tuviera que ser promovida por la acción de normas rectificadoras a esta desigualdad.

Pues bien, si para superar las inequidades de género era necesario transformar las valoraciones culturales en expresiones legales y prácticas, había que ver de qué manera se incorporaba la temática de género al desarrollo económico y social de las naciones y, de un modo especial, al proceso de modernización del Estado en nuestro país. La historia de las *políticas públicas con enfoque de género en Chile* estuvo sujeta a la legitimidad social de los movimientos de mujeres. Como podemos ver, la relación entre género, política y poder se vuelve a hacer presente para estos efectos pues las reivindicaciones por una mayor equidad de género se han ido institucionalizando gracias a acciones colectivamente vinculantes, que han propiciado la adquisición de poder dentro de un sistema político que le ha otorgado legitimidad a esas demandas.

El análisis de esta institucionalización de las demandas por una mayor equidad de género fue lo que nos condujo a establecer la distinción entre *políticas públicas correctivas y*

*políticas públicas propositivas* para conceptualizar el desarrollo de las políticas públicas en nuestro país. La idea a este respecto era generar una suerte de tipología clasificatoria de lo que ha sido el proceso de incorporación del enfoque de género en el Estado.

A nuestro juicio las *políticas correctivas*, que están principalmente asociadas a los conflictos a los que se enfrentan las mujeres por efecto de la división social del trabajo y la segmentación social, se enmarcan temporalmente en lo que podríamos denominar el primer período de las políticas públicas de género en Chile. En este período se le dio especial énfasis a todos aquellos ámbitos donde las discriminaciones o desigualdades impedían que las mujeres accedieran a beneficios y servicios, presentándose como políticas enfocadas a grupos específicos de mujeres que se encontraban en situaciones de extrema vulnerabilidad ante problemas sociales críticos.

El desafío para el Estado consistió en que sus acciones en el marco de la equidad de género no se centraran tan sólo en las mujeres como un grupo de beneficiarias de programas sociales con eje en la familia y la superación de la pobreza. Tal como hemos visto a lo largo de esta investigación, el carácter sistémico de la discriminación de género y su consiguiente marginación de las mujeres del mundo público constituyen un fenómeno con fuerte raigambre en la cultura patriarcal. Por este motivo, la inclusión del enfoque de género en políticas públicas que busquen en reordenamiento de las estructuras sociales pasó a ser un requisito fundamental del proceso de modernización del Estado.

Nuestra investigación plantea que el proceso de incorporación del enfoque de género en el contexto de modernización del Estado en Chile, está marcado en una primera etapa por la acción de políticas correctivas y en una segunda etapa por la acción *políticas propositivas*, las cuales se orientan a la eliminación de los mecanismos reproductores de segregación sexual y desigualdad de género. Lo relevante de este proceso es que se evidencia un paso de políticas focalizadas a políticas que buscan cambios en la estructura que sustenta las diferencias de prestigio entre los géneros dentro de la vida social, el Estado, el mercado, la familia y la comunidad.

Creemos que el énfasis en la acción de políticas propositivas marcó un giro en el rol que hasta ese entonces había tenido el Estado en la generación de políticas con equidad de género.

La acción de estas políticas significó que el Estado debió plantear su voluntad explícita de promover una redistribución de los géneros a nivel de posiciones de poder, autoridad, asignación de recursos y participación ciudadana entre otros aspectos.

Pese a ello aclaramos que esta distinción entre políticas correctivas y propositivas, no implica bajo ningún punto de vista una mayor valoración de unas por sobre otras. Creemos que esta distinción debe ser considerada un *tipo ideal* para ser usado con fines analíticos, pues siempre se produce un cruce entre ambos tipos de políticas aunque el énfasis esté más en una u otra.

Finalmente y considerando que la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas ha sido uno de los grandes desafíos para el SERNAM, es que aterrizamos nuestra investigación en *El Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión* (PMG de Género) por considerarlo el mejor ejemplo de la transversalización del enfoque de género en el contexto de modernización del Estado.

Nuestra búsqueda se centró en observar la implementación del PMG de Género a través del estudio comparado de las experiencias del Consejo Nacional de TV y el Instituto Nacional de la Juventud, intentando dilucidar si esta política pública había permitido efectivamente promover avances en la consecución de equidad de género dentro de las instituciones estudiadas.

Parte de nuestros hallazgos fueron que la incorporación del enfoque de género dentro de estas instituciones tuvo un carácter diferencial debido a que aspectos como: la compenetración y conocimiento en torno a la temática de género de parte del encargado del Sistema, el respaldo a nivel de directivos dentro del Servicio, las resistencias derivadas de la cultura funcionaria, la validez y legitimidad del encargado del PMG de Género dentro de la institución, así como el tipo de relación con la sectorialista del SERNAM fueron determinantes en la realización de las cuatro etapas del Sistema de Equidad de Género. La incorporación de este enfoque a los productos estratégicos de las instituciones estudiadas, nos demuestra que el proceso a través del cual se va descubriendo, proponiendo e innovando respecto a las formas de materialización del género en el contexto de la misión institucional es un proceso que está marcado por las resistencias propias de una sociedad donde el carácter sistémico de la

discriminación de género se nos presenta en ámbitos normativos, simbólicos y valóricos profundamente desiguales y poco democráticos.

Desde esta perspectiva consideramos que el PMG de Género es una política pública propositiva, pues se impone como desafío incorporar el género a la estructura estatal asumiendo como parte del proceso de modernización el quiebre con los mecanismos reproductores de desigualdad. El diseño del Sistema apunta a la incorporación del enfoque de género en todos los Ministerios y servicios públicos, obligándolos por efecto de un incentivo económico, a incluir el enfoque a través del replanteamiento de sus productos estratégicos y servicios asociados. Lo interesante de este hecho es que nos encontramos con una política pública que en su vanguardia y potencialidad se encontró con grandes dificultades, asociadas a las resistencias organizacionales propias de la cultura funcionaria, y que sin embargo, fue capaz de convertirse en uno de los grandes catalizadores de políticas públicas con enfoque de género en la estructura estatal.

Como hemos visto, más allá de las resistencias iniciales y los problemas de funcionamiento e implementación, el PMG de Género logró lo que muchas otras políticas no habían logrado, y es que su efecto conjunto sobre todos los Ministerios y servicios, sin distinciones, permitió volver el enfoque de género un tema transversal a todo el aparato público, dotándolo de visibilidad pública y legitimidad simbólica. La importancia de este hecho desde la perspectiva de la equidad es sustancial si tomamos en cuenta que los efectos del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión radican en la facultad de hacer de un reivindicación social, un tema país. Políticas como ésta vuelven a la equidad de género un problema donde la modernización del Estado no se restringe a innovaciones de tipo material o burocrático sino que incorpora el sentido de equidad como un estandarte de modernidad, en el sentido ilustrado del término. A fin de cuentas, sólo en la medida que se asuma la desigualdad de género como parte de un conflicto asentado en la constitución misma de los valores y normas sociales, es que será posible una reconstrucción social del género que supere las dicotomías artificiales que están en la base del modelo androcéntrico de la ciencia y el poder masculino.

## BIBLIOGRAFÍA

**ANDERSON, JEANINE.** Intereses o justicia: a donde va la discusión sobre la mujer y el desarrollo [en línea] Lima, Perú, <<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/Anderson.pdf>>

**ARRIAGADA, IRMA.** Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia. Serie Políticas Sociales N° 119. División de Desarrollo Social. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago, Chile, 2006.

**ASTELARRA, JUDITH.** Género, movimiento feminista y ciencias sociales. Entrevista [en línea] <<http://laventana.casa.cult.cu/modules.php?name=News&file=article&sid=1254>>

**BONDER, GLORIA.** Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente. En MONTECINO S., A., OBACH (compiladoras). Género y Epistemología. Mujeres y disciplinas. Ed. LOM. Santiago, Chile, 1999.

**CÁCERES, ANA.** ¿Cómo les ha ido a las mujeres chilenas en la democracia?: balance y propuesta mirando el 2000. PROVOSTE, PATRICIA (Ed.) Instituto de la mujer, Santiago, Chile, 1993.

**CEPAL.** Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente. Serie mujer y Desarrollo, Santiago, Chile, 1993.

**CEPAL.** Integración de lo femenino en la cultura latinoamericana. Serie mujer y Desarrollo N° 9, Santiago, Chile.

**CEPAL.** Equidad, desarrollo y ciudadanía. Santiago, Chile, 2000.

**CEPAL.** Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. Serie Seminarios y Conferencias N° 46. Santiago, Chile, 2005.

**CHERNILO, DANIEL.** Integración y Diferenciación. La teoría de los medios simbólicamente generalizados como programa progresivo de investigación”. (Tesis para optar al título de sociólogo). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, 1999.

**COBO, ROSA.** Fundamentos del patriarcado moderno. Valencia, Ed. Cátedra. Universitat de Valencia: Instituto de la Mujer, 1995.

**DE BARBIERI, TERESITA.** Certezas y Malos Entendidos sobre la Categoría Género. En: Serie Estudios Básicos de derechos Humanos, Tomo IV. San José, Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1994.

**DE BARBIERI, TERESITA.** Sobre la categoría género. Una construcción teórico-metodológica. En: Fin de siglo y cambio civilizatorio. Santiago, Chile Ed. de las mujeres, N° 17 Isis., 1992.

**ESCOBAR, ALEJANDRO.** Género y Políticas Públicas en Chile en la última década. Alcances y perspectivas. [en línea] <<http://www.monografias.com/trabajos18/politica-publica-chile/politica-publica-chile.shtml>>

**FRASER, NANCY.** Reflexiones críticas desde la posición “post-socialista. En: Colección nuevo pensamiento jurídico. 2º Edición. Siglo del Hombre Ed. Capítulo 1. Págs. 17-34. Bogotá, 1997.

**FUNDACIÓN INSTITUTO DE LA MUJER.** Igualdad de Derechos, Igualdad de Oportunidades, Igualdad de Ejercicio. Santiago, Chile. Ed. Fundación Instituto de la Mujer, 2004.

**GODELIER, MAURICE.** Relaciones hombre-mujer: el problema de la dominación masculina. 1978. Apuntes, Facultad Ciencias Sociales. Universidad de Chile.

**GAINZA VELOSO, ÁLVARO:** La entrevista en profundidad individual. En: Metodologías de investigación Social. Manuel Canales Cerón (Coordinador-editor). Ed. LOM. Santiago, Chile, 2006.

**GOMARIZ, ENRIQUE.** Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas, En: Fin de siglo y cambio civilizatorio. Ed. las mujeres, N° 17. Isis, Santiago, Chile, 1992.



**GUZMÁN, VIRGINIA.** “Gobernabilidad democrática y género: una articulación posible”. CEPAL, Santiago, 2003.

**GUZMÁN. V y ZALAZAR. R.** El género en el debate de las políticas públicas. En: Revista Proposiciones N° 21. Santiago, Chile, 1992.

**GUZMÁN, VIRGINIA.** El primer gobierno de la Concertación desde la perspectiva de género. En: Revista Proposiciones N° 25, Santiago, Chile. Octubre 2004.

**INFORME DE DESARROLLO HUMANO EN CHILE 2004.** El Poder: ¿para qué y para quién? Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Santiago, Chile, 2004

**LACLAU, E y MOUFFE, C.** Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia. España, Ed. Siglo XXI, 1987.

**LAMAS, MARTA.** Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género En: El género: la construcción cultural de la diferencia sexual, México, Ed. Miguel Angel Porrúa, 1996.

**LEÓN, MAGDALENA.** Sociedad, subordinación y feminismo. Bogotá, Colombia. Ed. Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, 1982.

**LERNER, GERDA.** La creación del patriarcado. Barcelona, España. Ed. Crítica, 1990.

**LUNA, LOLA.** La relación de las mujeres y el desarrollo en América Latina: apuntes históricos de dos décadas (1975-1995). [en línea] <<http://www.nodo50.org/mujeresred/al-myd-igl.html>>

**MAQUIEIRA. V y SANCHEZ. C.** Violencia y sociedad patriarcal. Madrid, España. Ed. Pablo Iglesias, 1990.

**MARCO, FLAVIA.** Economía y género. Santiago, Chile. CEPAL /ECLAC, 2001.

**MARQUES-PEREIRA, BÉRENGÈRE.** Cuotas y Paridad: miradas cruzadas entre Bélgica y Francia a la luz de la teoría política sobre ciudadanía y género En: Igualdad de Derechos.

Igualdad de Oportunidades, Igualdad de Ejercicio. Ed. Fundación Instituto de la Mujer. Santiago, Chile, 2004.

**MEAD, MARGARET**. El hombre y la mujer. Bs. Aires, Argentina. Ed. Compañía General Fabril, 1966.

**MOLINA, NATACHA**. La acción de las mujeres de cara al desarrollo En: Estado y actores sociales, Cuadernos del Foro '90. Ed. CINDE. Santiago, Chile, 1992.

**MOLINA, NATACHA**. Revista La Ventana, N° 5. [en línea] Santiago, Chile, 1997.  
<<http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/laventan/Ventana5/INDICE.pdf>>

**MONTECINO, SONIA**. Devenir de una traslación: de la mujer al género o de lo universal a lo particular. En: Montecino S. y Rebolledo L. Concepto de Género y Desarrollo. Santiago, Chile. Universidad de Chile, PIEG, 1996.

**MONTECINO, SONIA**. Identidades en tensión, sacrificios, sueños y fecundidades. En: Conferencias Presidenciales de Humanidades. Santiago, Chile. Ed. Presidencia de la República de Chile, 2005.

**MOSER, CAROLINE**. Planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. En: V. Guzmán, P. Portocarrero, V. Vargas. (Compiladoras). Una nueva lectura: género en el Desarrollo. Lima, Perú. Ed. Entre Mujeres, 1991.

**QUIROZ, TERESA**. Democracia y políticas sociales. En: Cuadernos de prácticas sociales. Santiago, Chile. Ed. Universidad ARCIS, 2002.

**RAMOS ESCANDÓN, CARMEN**. El género en perspectiva: de la dominación universal a la representación múltiple. México. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, 1991.

**RAUBER, ISABEL**. Género y Poder. Ensayo-Testimonio [en línea]  
<<http://www.rebellion.org/docs/4523.pdf>> Edición digital parte I enero, 2003.

**RÍOS, MARCELA.** Institucionalización de las políticas de género y consolidación democrática: la experiencia chilena. Documento del Servicio Nacional de la Mujer, preparado para el Latin American Studies Association, Continental Plaza Hotel, (Guadalajara, México, Abril 17-19,1997).

**RODRIGUEZ, REGINA.** Fin de siglo: género y cambio civilizatorio. Santiago, Chile. Ed. ISIS Internacional, 1992.

**SALTZMAN, JANET.** Equidad y género: una teoría integrada de equidad y cambio. Valencia, España. Ed. Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la mujer, 1992.

**SCHMUCKLER, BEATRIZ.** Familia y dominación patriarcal en el capitalismo. Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe. III Sociedad, Subordinación y Feminismo. Magdalena Leon (editora), Bogotá Colombia. Ed. ACEP, 1982.

**SCOTT, JOAN.** El género: una categoría útil para el análisis histórico. [en línea] <<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/scott.pdf>>

**SENNETT, RICHARD.** El declive del hombre público. Barcelona, España. Ed. Península, 2002.

**SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER.** Perspectiva de género en la función y políticas públicas en Chile. Departamento de Estudios y Estadísticas. Santiago, Chile. Servicio Nacional de la Mujer, 2002.

**SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER.** La experiencia del Sistema Enfoque de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión. Documento de trabajo. Santiago, 2005.

**WEINSTEIN, MARISA.** Políticas de equidad de género y participación de las mujeres. Santiago, Chile. FLACSO, 1997.

**YOUNG, KATE.** Reflexiones sobre como enfrentar las necesidades de las mujeres. En: V. Guzmán, P. Portocarrero, V. Vargas (Compiladoras). Una nueva lectura: Género en el Desarrollo. Lima, Perú. Ed. Entre Mujeres, 1991.

## ANEXOS

### I. Pauta de entrevistas encargados PMG de Género

#### El enfoque de género en el Estado

1. ¿Qué opinas de la inclusión del enfoque de género en el contexto de modernización del Estado?
2. ¿Si tuviéramos que hablar de la experiencia del PMG de Género, cómo crees que ha influido éste en la inclusión del enfoque de género en el servicio público donde te desempeñas? (aspectos positivos y negativos)
3. ¿Crees que se ha producido una mayor visibilización de la problemática en tu institución?
4. ¿A tu juicio qué ventajas le ha reportado al SERNAM la incorporación del Sistema de Equidad de Género en el Programa de Mejoramiento de Gestión de los Ministerios y servicios públicos?

#### Implementación PMG

5. Y si hablamos de la implementación del PMG en los servicios públicos, ¿Qué ha sido lo más complejo de implementar de la experiencia del PMG en tu servicio? ¿Cuáles han sido los mayores obstáculos? (ausencia de datos, falta de disposición de las funcionarios, desconocimiento del tema, etc)
6. ¿Qué tan importantes te parecen las capacitaciones sobre la temática de género a los funcionarios de los servicios, para el éxito del PMG?
7. ¿Crees que esta política debió haber sido implementada de una manera diferente?  
¿Cuál?

8. ¿Desde un punto de vista más operacional, el PMG se llevado a cabo por un equipo de trabajo del servicio? ¿Se cuenta con la ayuda de la jefatura y con la participación del resto de la comunidad?

9. ¿Cómo generan el diagnóstico y las medidas propuestas en los informes?

- Sólo el encargado, en conjunto

- Fundamentados en datos, a partir de una visión teórica

#### Alcances y desafíos

10. ¿A tu juicio, el PMG ha permitido una transversalización adecuada del enfoque de género en el Estado, es decir, se ha producido comunicación y retroalimentación con otros servicios afines? (Si, No) ¿Por qué?

11. ¿Qué aspectos profundizarías en la aplicación del PMG en tu institución para poder lograr una mejor inclusión del enfoque de género en los servicios y productos?

12. A tu juicio, ¿qué tan determinante es la relación que el encargado del PMG tenga con el supervisor de SERNAM, para el desarrollo de un trabajo adecuado en el cumplimiento de las metas?

13. ¿Finalmente por qué motivos crees que el PMG de tu institución (no ha tenido/ ha tenido) dificultades para ser aprobado por parte del equipo evaluador del SERNAM?

## II. Pauta de entrevista encargada PMG de Género SERNAM

### El enfoque de género en el Estado

1. ¿Qué opinas de la inclusión del enfoque de género en el contexto de modernización del Estado?
2. ¿Con qué fin se creó el Sistema Programa de Mejoramiento de Gestión de Género?  
¿Cuáles eran sus objetivos?
3. ¿Si tuviéramos que hablar de la experiencia del PMG de Género, cómo crees que ha influido éste en la inclusión del enfoque de género en los servicios públicos? (aspectos positivos y negativos)
4. ¿Crees que se ha producido una mayor visibilización de la problemática en las instituciones?
5. ¿A tu juicio qué ventajas le ha reportado al SERNAM la incorporación del Sistema de Equidad de Género en el Programa de Mejoramiento de Gestión de los Ministerios y servicios públicos?

### Implementación PMG

6. Y si hablamos de la implementación del PMG en los servicios públicos, ¿Qué ha sido lo más complejo de implementar de la experiencia del PMG en los diferentes ministerios y servicios? ¿Cuáles han sido los mayores obstáculos? (ausencia de datos, falta de disposición de las funcionarios, desconocimiento del tema, etc.)
7. ¿Crees que esta política debió haber sido implementada de una manera diferente?  
¿Cómo?
8. ¿Qué tan importantes te parecen las capacitaciones sobre la temática de género a los funcionarios de los servicios, para el éxito del PMG de Género?

9. ¿Desde un punto de vista más operacional, el PMG fue pensado para ser llevado a cabo por un equipo de trabajo del servicio? ¿Crees que la falta de compromiso por parte de la jefatura y del resto de la comunidad ha sido determinante para que en algunas instituciones no se hayan cumplido las metas establecidas por el Sistema PMG de Género?
10. A tu juicio, ¿qué tan determinante es la relación que el encargado del PMG tenga con el supervisor de SERNAM, para el desarrollo de un trabajo adecuado en el cumplimiento de las metas?
11. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del hecho de que el PMG de género esté acompañado de un incentivo económico para los ministerios y servicios que lo implementan? \*\*\* Preguntar por la relación perversa entre quienes reciben y están contratados y quienes no reciben porque están a contrata.

#### Alcances y desafíos

12. ¿A tu juicio, el PMG ha permitido una transversalización adecuada del enfoque de género en el Estado, es decir, se ha producido comunicación y retroalimentación con otros servicios afines? (Si, No) ¿Por qué?
13. ¿Qué aspectos profundizarías en la aplicación del PMG en las instituciones para poder lograr una mejor inclusión del enfoque de género en los servicios y productos?
14. Si tuviéramos que hablar de las repercusión que ha tenido el Sistema PMG de género durante sus años de existencia, ¿Crees que la experiencia de la inclusión de este enfoque desde el Estado ha logrado permear en la sociedad civil?, ¿Cuáles serían sus alcances y desafíos?

### **III. Pauta de entrevista experta en género y políticas públicas**

### El género y la equidad

1. ¿A tu juicio qué implica hablar hoy día de equidad de género?
2. ¿Qué entenderías por *el carácter sistémico de la discriminación de género*?
3. ¿La equidad de género podría considerarse una arista en la búsqueda de equidad social?
4. ¿Cuál es la relevancia de la inclusión del enfoque de género en el diseño e implementación de políticas públicas?

### El enfoque de género en el Estado

5. ¿Qué opinas de la inclusión del enfoque de género en el contexto de modernización del Estado en nuestro país?
6. La inequidad de género se manifiesta desde un ámbito cultural y otro económico, Desde tu perspectiva ¿cómo es posible abordar desde el Estado tales inequidades? ¿Se requieren políticas diferenciadas para un ámbito y para otro?
7. Algunas estudiosas hablan de que en Chile contamos durante un primer período con la existencia de *políticas correctivas* de inequidad de género orientadas a generar ajustes en aquellos ámbitos donde existen discriminaciones o desigualdades que impiden que las mujeres (o grupos de ellas) accedan a beneficios y servicios; y/o políticas orientadas a grupos específicos de mujeres que se encuentran en situaciones de extrema vulnerabilidad frente a problemas sociales críticos, y posteriormente de la necesidad de *políticas propositivas* que se hagan cargo de eliminar los mecanismos reproductores de la segregación sexual y la desigualdad de género. ¿Qué te parece esta distinción? ¿Crees que se adecua a la realidad de lo que ha sucedido en materia de incorporación de la temática de género e las políticas públicas?



8. ¿Cuáles son las estrategias pro equidad de género que a tu juicio han dado mejores resultados en el proceso de modernización del Estado en Chile?

#### Implementación PMG

9. Si tuviéramos que hablar de la experiencia del Sistema de equidad de género del Programa de Mejoramiento de Gestión de Género, ¿Lo consideras una herramienta positiva para el proceso de incorporación de equidad social y de género en el Estado?
10. Cuáles pueden ser las ventajas de en la inclusión del enfoque de género en los servicios públicos? (aspectos positivos y negativos)
11. ¿A tu juicio qué ventajas le ha reportado al SERNAM la incorporación del Sistema de Equidad de Género en el Programa de Mejoramiento de Gestión de los Ministerios y servicios públicos?

#### IV. Pauta de Análisis Informes de PMG de Género

##### Etapa I Diagnóstico de Productos y Subproductos

Identificar el **tipo de necesidades presentes en el diagnóstico de cada uno de los servicios**. Esto quiere decir que se señalará si el diagnóstico de los productos estratégicos y sistemas de información de cada institución muestra una comprensión de género desde la perspectiva de:

- **Las necesidades prácticas**, es decir, reconociendo la diferencia de acceso y uso del producto/servicio según sexo, considerando los roles de género vigentes, pero sin la búsqueda de cambios a largo plazo en las estructuras de género imperantes.
- **Las necesidades estratégicas**, donde la comprensión de las relaciones de género desde la perspectiva de un reconocimiento al uso diferenciado del producto/servicio por parte de hombres y mujeres, se debe a la existencia de inequidades asociadas a la construcción social de género, entendiendo el cambio como una transformación más estructural de los conceptos y costumbres sociales en este ámbito.

##### Etapa II Desarrollo del Programa de Trabajo

Identificar si existe **coherencia entre los objetivos planteados por la institución y el diagnóstico con enfoque de género** previamente realizado. El nivel de coherencia será:

- **Alto**: para los objetivos que son coherentes con el diagnóstico e incorporan género desde una perspectiva práctica y/o estratégica.
- **Mediano**: para los objetivos que no poseen coherencia con el diagnóstico pero incorporan género.
- **Bajo**: para los objetivos que no poseen relación con el diagnóstico e intentan incorporar la categoría género sin un dominio cabal del concepto.

Asumiremos como eje de análisis el nivel de adecuación entre los objetivos y el tipo de necesidades identificadas como preponderantes en la institución, pues a partir de este

anterior podremos ir evaluando si se produce una mantención o modificación en la incorporación del enfoque de género desde un punto de vista práctico y/o estratégico.

Identificar si existe **coherencia entre las medidas propuestas y el diagnóstico con enfoque de género**, considerando que nuestro eje de análisis se funda en la consecución de cambios estructurales a partir de las medidas tomadas. El nivel de coherencia para las medidas será:

- **Alto:** para aquellas medidas que en línea con los objetivos propuestos en el PMG propicien cambios a un nivel más estructural al interior del servicio.
- **Mediano:** para las medidas que en el desarrollo de su implementación pueden ir concretando los objetivos propuestos en el PMG, intentando aplicar el enfoque de género a los objetivos estratégicos de la institución.
- **Bajo:** las medidas formuladas por el servicio no permiten alcanzar los objetivos del PMG, por falta de coherencia entre las primeras y estos últimos.

Identificar la **calidad y pertinencia de los indicadores**, considerando la formulación de éstos y los datos entregados para confirmar la información entregada. Los indicadores se miden con variables cualitativas y/o cuantitativas y su calidad se expresa en:

- **Alta:** cuando es posible evaluar cualitativamente y/o cuantitativamente el impacto que las medidas tomadas han producido en la institución desde una perspectiva analítica de género.
- **Mediana:** se realiza una descripción de la información cualitativa y/o cuantitativa, mas no se entrega una medición adecuada del impacto de la medida.
- **Baja:** la información proporcionada es limitada, la metodología utilizada no es especificada y hay ausencia de medición del impacto de la medida.

### Etapa III Implementación del Programa de Trabajo

Evaluación de la **implementación de las medidas de mejoramiento de gestión internas** desde la perspectiva del impacto del cambio en las relaciones sociales de género a nivel institucional.

- **Alto:** las medidas han conducido a cambios relevantes en los comportamientos y las disposiciones institucionales en materia de género. Las medidas son específicamente evaluables desde una perspectiva de género y tienen efecto sobre funcionarios/as y usuarios/as.
- **Mediano:** las medidas se enmarcan en los cambios propuestos por el PMG institucional, generando una mayor cercanía con el enfoque de género y modificaciones en la actitud de funcionarios/as y/o usuarios/as.
- **Bajo:** las medidas no son posibles de evaluar en términos del impacto respecto a los cambios de actitud y comportamiento de los usuarios y/o funcionarios del servicio. Las medidas son poco claras, lo que dificulta su evaluación a través de indicadores.

Evaluación de la **implementación de las medidas de mejoramiento de los productos estratégicos**, considerando que los cambios efectuados posean enfoque de género.

- **Alto:** se implementan con éxito los cambios propuestos a los productos estratégicos a través del PMG y se proponen medidas que confieran cambios relevantes en materia de género a la disposición de estos productos, generando un alto impacto en usuarios y/o funcionarios del servicio.
- **Medio:** se proponen medidas que den continuidad al proceso de incorporación del enfoque de género en el servicio, sin embargo, no hay presencia de cambios estructurales en los productos estratégicos.
- **Bajo:** se incorporan medidas con enfoque de género a los productos estratégicos, mas éstas no logran generar cambios relevantes en términos de mejoramiento a los productos. Se evidencia un muy bajo impacto en usuarios y/o funcionarios del servicio.

#### Etapa IV Análisis de los Resultados de la Implementación del Programa de Trabajo

Analizar **los resultados de la implementación del programa de trabajo** y las recomendaciones concebidas para el mejoramiento continuo de la equidad de género en el servicio. Se enmarca en un análisis global del desarrollo de las etapas anteriores, pues el proceso de mejoramiento de la gestión requiere de la constante retroalimentación con los componentes de dichas etapas. Por ello, realizaremos un análisis de cada uno de los siguientes elementos a modo de contexto

general, sin remitirnos específicamente a los resultados del Plan y Programa de trabajo del año 2007.

1. Evaluación de resultados.

- Evaluación por áreas
- Evaluación por objetivos

2. Diagnóstico con enfoque de género actualizado.

3. Actualización del Plan y Programa de trabajo para el año 2008.

## V. Análisis comparado del PMG de Género en el CNTV y el INJUV

Presentaremos un análisis comparativo de los PMG de Género del **Consejo Nacional de Televisión (CNTV)** y el **Instituto Nacional de la Juventud (INJUV)**. Cada etapa será analizada por separado, a fin de poder establecer un cuadro que nos presente las diferencias y similitudes en términos del proceso de incorporación del enfoque de género y sus grados de alcance y efectividad dentro de la institución.

El material utilizado corresponde a los informes finales, del período 2004-2007 y en ellos está contenido el desarrollo de las cuatro etapas del Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género. La lectura está dada por el formato de matriz, especificándose los elementos considerados relevantes para cada una de las etapas mencionadas.

El objetivo es comprender por qué motivo la experiencia de implementación del PMG de Género en ambas instituciones ha tenido resultados tan disímiles. Creemos que parte de las respuestas se encuentran necesariamente en los informes de avance de incorporación del enfoque a nivel institucional. Estos nos indican las medidas, metas, dificultades y desafíos a los que el servicio se ha visto expuesto y se ha auto impuesto. Consideramos que para estos efectos, el análisis de las matrices nos ayuda a presentar de un modo ordenado y sin mayores dificultades el por qué de estas diferencias y el por qué de los distintos resultados en la evaluación de una y de otra institución.

Etapa I. Diagnóstico Enfoque de Género en los Productos y Sistemas de Información

Institución	Incorporación del enfoque de género	Inequidades y Barreras	Medidas Propuestas	Tipo de necesidades presentes
<p><b>CNTV</b></p> <p><b><u>Productos estratégicos y subproductos</u></b></p> <p><b>Supervisión de los Contenidos de TV</b></p> <p>-Fiscalización de TV Abierta</p> <p>-Fiscalización de TV por Cable</p> <p><b>Información Estadística de Televisión</b></p> <p>-Informes Estadísticos de TV Abierta</p> <p>- Encuesta Nacional de TV</p> <p><b>Programa de Televisión Educativa</b></p>	<p>El Servicio propone la incorporación del enfoque de género realizando una desagregación de información por sexo en los productos estratégicos que manifiestan sus resultados de manera estadística.</p> <p>En el caso de productos como Información Estadística de TV, se plantea la incorporación del enfoque en términos de “<i>intensiones generales</i>” sin compromiso de estudios que aborden particularmente la temática, aunque haya un compromiso de incluir género de manera</p>	<p>Las inequidades se detectan en el ámbito de la gestión interna y en la provisión de los diferentes productos y servicios. No se observa sensibilización con respecto al tema de género tanto a nivel directivo como de los funcionarios, situación que repercute directamente en el tipo de productos que se están generando.</p> <p><i>“Si bien a nivel de cargos directivos el CNTV cuenta con una situación más bien equitativa de género, hay resistencias a nivel de cultura organizacional (funcionarios y profesionales) para</i></p>	<p>Establecer el enfoque de género como un eje transversal de las políticas institucionales, en sus etapas de diseño y/o ejecución en aquellos productos para los que se considere pertinente la inclusión del enfoque.</p> <p><i>“Tratamiento de las identidades sexuales, así como las nociones de femineidad y masculinidad que transmiten los programas de televisión (Estudio sobre pluralismo y no-discriminación en la TV)”</i></p> <p><i>“Informe según sexo de los resultados de la IV</i></p>	<p><b><u>Necesidad Práctica</u></b></p> <p>Se considera relevante la incorporación del enfoque de género en los diferentes productos estratégicos del Servicio, especialmente en aquellos en que es posible establecer una mirada de género si se diseña un plan para ello.</p> <p>Se plantean una serie de barreras provenientes de la ausencia de una mirada de género en el mundo audiovisual y legal, lo cual repercute directamente en las posibilidades de acción de la Institución, debido a su estrecha vinculación con la cultura de género</p>

<p><b>Novasur</b> -Producción y Transmisión de la señal educativa Novasur -Entrega de material complementario a través del sitio web de la señal Novasur -Capacitación y asistencia técnica a docentes para la implementación de Novasur en los establecimientos Educativos</p> <p><b>Fondo Fomento de la Calidad de la Televisión</b></p> <p><b>Festival de Programación Infantil Prix Jeunesse</b></p>	<p>transversal.</p> <p>En el caso de la señal Novasur, por el tipo de producto/Servicio que se genera se considera poco pertinente incorporar algún criterio de equidad de género en este producto, sin embargo, se establece el compromiso de reevaluar esta consideración.</p> <p>Desde un punto de vista general se aducen limitaciones de tipo económico y legal para no establecer un compromiso más profundo en la incorporación del enfoque de género en la Institución.</p>	<p><i>incorporar el enfoque al Servicio”.</i></p>	<p><i>Encuesta Nacional de Televisión (2005)”.</i></p> <p><i>“Revisión bibliográfica para la construcción de un indicador de equidad de género en la producción audiovisual que emite el canal NOVASUR”.</i></p> <p><i>“Establecer un análisis (por concurso) del número de propuestas concursantes y aprobadas según tema, considerando cuántas de ellas abordan temáticas tales como la equidad de género, las construcciones sociales de la feminidad y la masculinidad, así como el anti-sexismo”.</i></p>	<p>presente en estos ámbitos.</p> <p>Las medidas propuestas para revertir la inequidad se enmarcan en el plano del acceso y uso de los diferentes productos/ servicios. El diagnóstico constata principalmente la ausencia de una mirada de género en éstos, dejando de lado la reflexión en torno a las motivaciones de esta desigualdad y cómo es que ésta puede ser cambiada a nivel de funcionarios/as del Servicio y destinatarios/as de los programas.</p>
--	---	---	--	--



<p><b>INJUV</b></p> <p><b><u>Producto</u></b> <b><u>estratégico</u></b> Formación Técnica para el mejoramiento de las competencias en materia de juventud.</p> <p><b><u>Subproductos</u></b> - Planes Locales de Juventud. - Planes Regionales de Juventud. - Aplicación de Proyectos Pilotos en ámbitos de Salud, Empleabilidad y Participación.</p>	<p>El Servicio propone la incorporación del enfoque de género a sus subproductos a través de medidas que garanticen la inclusión y participación de mujeres en el desarrollo de cada uno de ellos.</p> <p>Se define la equidad de género como un eje transversal a los subproductos, se propone como primera medida contar con información desagregada por sexo y establecer una vinculación más directa con organizaciones de mujeres en aquellos lugares donde la participación de éstas sea baja.</p>	<p>Las inequidades detectadas están asociadas a la poca visibilización de un enfoque con equidad de género, tanto dentro del Servicio como en los lugares de intervención.</p> <p><i>“A pesar de haberse incluido en el monitoreo, hubo dificultades, ya que no todos los encargados de ejecutar el plan visibilizaron la importancia de la equidad de género”.</i></p> <p><i>“Estructura jerárquica de los municipios. Los hombres son quienes tienen mayoría de participación en los ámbitos de toma de decisiones”.</i></p> <p>También se asume como una barrera el que el</p>	<p>Establecer el enfoque de género como un eje transversal de las políticas institucionales, en sus etapas de diseño y/o ejecución.</p> <p><i>“Inclusión en los diagnósticos locales la variable género y ello lleva a que en la planificación y posterior ejecución se consideren actividades específicas para este grupo, con las particularidades que requiere”.</i></p> <p><i>“Contar con información desagregada por sexo y establecer porcentajes mínimos de participación femenina en los programas y actividades desarrollados”.</i></p> <p><i>“Capacitar en la</i></p>	<p><b><u>Necesidad Práctica</u></b></p> <p>Se evidencia una comprensión de la temática de género enmarcada principalmente en el reconocimiento a una inequidad en las relaciones de género. Se plantean una serie de medidas destinadas a visibilizar esta problemática dentro de la Institución, específicamente en lo que respecta al diseño e implementación de las distintas actividades desarrolladas en el único producto estratégico considerado para efectos de incorporación del enfoque.</p> <p>Es posible observar que el tipo de medidas sugeridas se enmarcan principalmente en el</p>
---	--	---	---	---

		<p>reconocimiento diferenciado de hombres y mujeres implica al mismo tiempo atender necesidades diferenciadas según condición socioeconómica, lugar donde se habita, etnia, etc. Lo que significa que no es posible establecer una respuesta similar para unos y otras.</p>	<p><i>perspectiva de género a los encargados de recolectar información para el Servicio”.</i></p>	<p>reconocimiento a las diferencias de acceso y uso de los productos/servicios. El diagnóstico sólo apunta a una visibilización de las mujeres, proponiendo un trabajo focalizado que implique una mayor participación, mas no aborda la problemática de género proponiendo una reflexión en torno al origen de la desigualdad y cómo en ese contexto la Institución puede ayudar a generar cambios en la cultura organizacional interna y en los usuarios/as y/o destinatarios/as de los productos/servicios.</p>
--	--	---	---	--

Etapa II. Plan de Trabajo Incorporación Equidad de Género en Productos

<b>Institución</b>	<b>Coherencia entre los objetivos planteados por la Institución y el diagnóstico con enfoque de género</b>	<b>Coherencia entre las medidas propuestas y el diagnóstico con enfoque de género</b>	<b>Calidad y pertinencia de los indicadores</b>
<p><b>CNTV</b></p> <p><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p>Velar por el correcto funcionamiento de la televisión incorporando el enfoque de género como un indicador que contribuya a una representación más equitativa de hombres y mujeres en este medio de comunicación y expresión cultural.</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b></p> <p>- Analizar la estructura organizacional de la Institución con perspectiva de género, con el fin de detectar falencias en términos de género al interior del</p>	<p><b>Alto:</b> se percibe un alto grado de coherencia entre los objetivos con enfoque de género y el diagnóstico realizado. Se incorpora este enfoque como parte de la política institucional, en todos sus productos estratégicos, asumiendo la necesidad de una representación equitativa de hombres y mujeres en el medio televisivo, no sólo desde una perspectiva de inclusión sino que considerando este medio como un generador de cultura y al mismo tiempo una vía de expresión de ésta. A ello se suma la voluntad de promover a través de un análisis de género cambios en la estructura organizacional de la Institución y</p>	<p><b>Mediano:</b> las medidas propuestas se enmarcan dentro de los principios generales del PMG de Género y apuntan hacia cambios transformativos de los productos y subproductos de la Institución. Si bien el enfoque de género no es incluido en todos éstos, si se puede inferir que la implementación de las medidas enunciadas conducirán a cambios relevantes dentro de los productos/servicios.</p> <p><i>“Medir los contenidos de violencia presentes en la programación de TV abierta con el fin de conocer su magnitud y características, distinguiendo por sexo tipo de violencia ejercida, modo de representación,</i></p>	<p><b>Mediana:</b> los indicadores presentados en el informe no permiten medir consistentemente el alcance de las acciones propuestas por el Servicio. Sin embargo, dan cuenta de la instalación de la temática de género en los subproductos manteniendo coherencia con los desafíos planteados en los objetivos. Se evidencia con claridad el impacto que la incorporación de la temática de género ha tenido en todos los productos del Servicio.</p> <p><i>“Fomento: Informe Balance Anual de Propuestas audiovisuales presentadas a Fondos Concursables que incluya perspectiva de género en</i></p>

<p>CNTV.</p> <p>- Introducir el enfoque de género en los estudios, informes y actividades desarrolladas por el Consejo Nacional de Televisión.</p> <p>- Posicionar el tema de género y TV en el debate público.</p> <p>-Articular esfuerzos para la generación de cambios y medidas por parte de la industria audiovisual en busca de una adecuada representación de hombres y mujeres en pantalla.</p>	<p>al mismo tiempo producir conocimiento en torno a la temática a través de estudios que aporten a visibilizar el tema en el debate público.</p> <p>También se evidencia una voluntad de producir cambios estructurales al proponerse como objetivo convertirse en el ente articulador de una perspectiva equitativa de género dentro de la industria audiovisual.</p> <p>Los objetivos se plantean acorde las falencias detectadas en el diagnóstico e incorporando género desde una perspectiva práctica y estratégica.</p>	<p><i>consecuencias, etc.”</i></p> <p><i>“Analizar la calidad de formatos televisivos en TV abierta con enfoque de género, identificando presencia de estereotipos, trato discriminatorio, lenguaje descalificatorio, así como también presencia de hombres y mujeres como fuentes y actores sociales, tiempo y espacio dedicado éstos, etc.”</i></p> <p><i>“NOVASUR: Búsqueda y selección de programas que aborden la temática de género”</i></p> <p><i>“Análisis de las propuestas audiovisuales presentadas a Fondos Concursables considerando perspectiva de género en términos de contenidos y participantes”</i></p>	<p><i>el análisis cuantitativo de los datos”</i></p> <p><i>“Desarrollo taller TV Infantil/Género durante realización Festival Prix Jeunesse”</i></p> <p><i>“Novasur: 30% de programas que aborden temática de género”</i></p> <p><i>“Encuesta Nacional de TV: Informe Estadístico que aborde diferencias entre hombres y mujeres respecto de sus percepciones sobre la TV”</i></p> <p><i>“Departamento de Estudios: Elaboración dos Barómetros Calidad TV con enfoque de género”</i></p>
<p><b>INJUV</b></p> <p><b><u>Objetivo General</u></b></p>	<p><b>Bajo:</b> se enuncia la incorporación de este enfoque en tan sólo un producto estratégico de la Institución,</p>	<p><b>Bajo:</b> las medidas formuladas por el Servicio no permiten alcanzar los objetivos impuestos por el PMG, apuntan a introducir</p>	<p><b>Baja:</b> los indicadores presentados en el informe no dan cuenta de la metodología utilizada para medir los cambios</p>

<p>Incorporar el enfoque de género en la formación técnica para el mejoramiento de las competencias técnicas en materia de juventud.</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b></p> <p>- Incorporar en el modelo de las capacitaciones, contenidos y metodologías para que un enfoque de género pueda ser incluido en el trabajo de las organizaciones juveniles regionales.</p> <p>- Elaborar contenidos de equidad de género y metodologías de trabajo que conlleven una alta participación de las mujeres en las actividades de capacitación en las regiones.</p>	<p>dejando fuera del PMG a los otros productos estratégicos institucionales. No se explicita de qué manera la incorporación del enfoque significaría un cambio importante en materia de políticas de juventud y cómo es que ello incidiría en los problemas de equidad de género detectados en el diagnóstico institucional.</p> <p>Los objetivos no presentan un dominio del concepto género, sólo consideran esta problemática desde la perspectiva de la participación de mujeres en las actividades del subproducto mencionado, dejando sin intervención y problematización lo que ocurre a nivel de cultura organizacional al interior del Servicio.</p> <p>Los objetivos se plantean tangencialmente, de acuerdo a las falencias detectadas en el</p>	<p>el género tan sólo en un producto de la Institución, centrándose básicamente en aspectos de discriminación positiva hacia mujeres.</p> <p>Se deja de lado todo lo referente a medidas de gestión internas, acceso y tipo de contenidos entregados a usuarios/as. No se evidencia una discusión en torno a los conceptos y roles de género asociados a las brechas detectadas en el diagnóstico.</p> <p><i>“Incorporar perspectiva de género en los Talleres de Capacitaciones Regionales de Competencias Técnicas”.</i></p> <p><i>“Implementar cupos para mujeres jóvenes en las capacitaciones”.</i></p> <p><i>“Informes y datos estadísticos desagregados por sexo relativo a las Capacitaciones Regionales</i></p>	<p>relativos a la incorporación de género en los subproductos estratégicos. No se presenta una medición del impacto de las medidas propuestas ya sea a nivel de usuario/as y/o beneficiarios/as o de gestión interna.</p> <p><i>“5 talleres con enfoque de género realizado a los Consejeros Regionales de Juventud, 35% de participantes en capacitaciones corresponden a mujeres jóvenes”.</i></p> <p><i>“Elaboración de Formulario de Registro de Capacitaciones desagregado por sexo”.</i></p> <p><i>“Elaboración e implementación de Encuesta de Satisfacción a capacitados”.</i></p>
--	---	--	--

	diagnóstico, logrando incorporar género sólo desde un punto de vista práctico.	<i>de Competencias Técnicas”.</i>	
--	--	-----------------------------------	--

Etapa III. Implementación Programa de Trabajo para Productos Estratégicos/Sistemas de Información

Institución	Implementación de las medidas de mejoramiento de gestión internas	Implementación de las medidas de mejoramiento de los productos estratégicos
<p><b>CNTV</b></p>	<p><b>Mediano:</b> las medidas de gestión internas no tienen la misma efectividad y cobertura que las asociadas a los productos estratégicos. Si bien se incorpora el género a la planificación del Servicio por medio de comisiones de trabajo en el área y capacitaciones en la temática de género a funcionarios/as, estas medidas sólo abordan el ámbito de mejoramiento de los productos, por lo que no se evidencian cambios estructurales en la gestión interna a nivel de disposiciones institucionales y comportamiento de funcionarios/as respecto a la problemática, aunque exista una mayor conciencia de ésta.</p> <p><i>“Reuniones de planificación respecto a cómo considerar género en los distintos productos estratégicos desarrollados por la Institución con el fin de poder realizar posteriores análisis en ellos sobre esta materia y entregar la información a la ciudadanía.</i></p> <p><i>“Reuniones de equipos de trabajo para definir diseño de instrumentos y análisis de género en productos/sistemas de información a su cargo”.</i></p>	<p><b>Alto:</b> los cambios propuestos a los productos estratégicos del Servicio se implementan exitosamente, las medidas prueban tener un alto grado de influencia a nivel de incorporación del género en el diseño de las políticas institucionales. Se evidencia un alto impacto en usuarios/as y/o funcionarios del Servicio, que se ven obligados a operar desde una matriz con enfoque de género.</p> <p><i>“Informe “Percepciones de los niños y jóvenes sobre relaciones afectivas, sexualidad y género en televisión”.</i></p> <p><i>“Realización Informe Final análisis de género en Proyectos Ganadores Fondo CNTV 2005, en términos de contenidos y equipo responsable”.</i></p> <p>“Del total de programas emitidos por Novasur, un 41% aborda temática de</p>

	<p><i>“Base Registro de Denuncias ciudadanas sobre contenidos de TV recibidas por vía tradicional desagregadas por sexo”</i></p>	<p>género”</p>
<p><b>INJUV</b></p>	<p><b>Bajo:</b> el impacto de las medidas respecto a cambios de actitud de usuarios/as y/o funcionarios/as no son evaluables a través de los indicadores expresados en el informe. Se presentan talleres de capacitación a funcionarios, pero no es posible medir el impacto que la introducción del enfoque de género ha producido en el ámbito organizacional de la Institución. La mayor parte de las medidas de gestión interna sólo se remiten a una visibilización del enfoque desde el plano del conocimiento.</p> <p><i>“Se han realizado inducciones en tema género por parte del SERNAM durante el año 2002 a funcionarios del Servicio ligados al cumplimiento de este PMG”.</i></p> <p><i>“Existe una instancia de trabajo y coordinación permanente entre profesionales vinculados a los productos estratégicos que comprometen enfoque de género”.</i></p>	<p><b>Medio:</b> se proponen nuevas medidas que den continuidad al proceso de incorporación de género en el Servicio. Se observa un esfuerzo por incorporar nuevos productos estratégicos a la mirada de género. Hay presencia de información desagregada por sexo respecto a los productos y Servicios, sin embargo, no se presentan necesidades diferenciadas por sexo que estimulen un cambio en la provisión de los Servicios. Esto significa que no es posible medir de manera efectiva el impacto que los cambios realizados o recién incorporados han producido en usuarios/as y/o beneficiarios/as.</p> <p><i>“Incluir en el análisis de la información del Informe Nacional de Juventud análisis por sexo”.</i></p> <p><i>“Publicar una Revista del Observatorio de Juventud sobre tema género”.</i></p>



		<i>“Capacitar mujeres jóvenes, habilitándolas en el uso del computador, entregándoles herramientas que les permitan un manejo básico de programas digitales y uso de Internet”.</i>
--	--	---

Etapa IV. Análisis de los Resultados de la Implementación del Programa de Trabajo

1. Evaluación de resultados por áreas y objetivos

Institución	Evaluación de resultados por áreas	Evaluación de resultados por objetivos
<p><b>CNTV</b></p>	<p><b>1. Gestión Interna</b></p> <p>Se han tomado medidas de incorporación del enfoque de género, a través de capacitaciones en el área a funcionarios y cambios a la reglamentación interna del Servicio. Este último punto es considerado un aporte relevante en materia de equidad de género pues se norma sobre aspectos relativos al acoso y abuso sexual, el cual afecta principalmente a mujeres. Se presentaron susceptibilidades a la hora de tratar el tema del acoso, encontrándose con distintas percepciones del concepto y prejuicios asociados.</p> <p><i>-“Se han incorporado en el reglamento interno aspectos relativos a los acosos y abusos sexuales incluyendo la perspectiva de género”.</i></p> <p><i>-“Charla a funcionarios sobre perspectiva de género y funciones del sistema PMG de género”.</i></p> <p><b>2. Coordinación con otros actores o instituciones</b></p> <p>El Servicio ha promovido y fomentado la participación en políticas inter o intra sectoriales con enfoque de género. Se han llevado a cabo actividades con otras instituciones y/o actores para enfrentar barreras a la incorporación del género.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Durante el desarrollo de las cuatro etapas del PMG de Género se han incorporado una serie de estudios y medidas en las cuales se consideró el enfoque de género como variable sistémica.</p> <p>Existe un alto grado de compenetración con el paradigma de género en los productos estratégicos asociados a la Institución. Se presenta como un desafío el aumentar este grado de compenetración de tal manera de lograr incorporar aún más la perspectiva de género en los productos.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>Supervisión de Contenidos en TV:</b>  <b>Fiscalización TV abierta y TV cable.</b></p> <p>Informe Balance Denuncias Ciudadanas, Cargos y Sanciones con enfoque de género publicado en sitio Web CNTV. Se cuenta con insumos para realización de futuros estudios</p>

	<p>-“Coordinación con Sernam y productoras de programas de televisión para elaboración de panel sobre televisión y género desarrollado en el marco del seminario Infancia y Televisión (septiembre 2007)”.</p> <p>-“Se recibió requerimiento del Senado Chileno para la elaboración de un estudio que abordara la temática de género en la TV abierta”.</p> <p><b>3. Cambios en la provisión de productos</b></p> <p>Se mantienen las modificaciones en materia de género incorporadas en el proceso de provisión (diseño, implementación, seguimiento y evaluación) de productos en función de las necesidades diferenciadas por sexo.</p> <p><i>“Permanencia del cambio en el diseño del Fondo CNTV que incorpora la perspectiva de género dentro de las bases y cambios en los productos asociados a los informes del área de supervisión, estudios y Novasur.”</i></p> <p><b>4. Información con enfoque de género</b></p> <p>Si bien se cuenta con información desagregada por sexo, no se ha realizado un trabajo de detección de inequidades de género a través del análisis de la información generada por los sistemas de información. Se evidencia la intención de llevar a cabo estudios en la</p>	<p>que con mayor profundidad analicen las diferencias de las denuncias emitidas.</p> <p><b>Realizar investigación sobre televisión y fomentar el debate público.</b></p> <p>“Estudio percepciones de audiencias femeninas sobre género y televisión”.</p> <p>“Estudio sobre el tratamiento de la temática de género de la programación Infantil en Televisión Abierta”.</p> <p>“Estudio revisión bibliográfica sobre el tratamiento de la temática de Género en la Televisión”.</p> <p>Estos estudios entregan información desagregada de la percepción de audiencia femenina de distintos grupos sociales y rangos etéreos sobre género y televisión.</p> <p><b>Novasur.</b> Revisión de catálogos de programación extranjera y de programas factibles de introducir en señal Novasur.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adquisición de la programación</li> <li>-Diseño parrilla programática</li> <li>-Emisión programas a través de la señal educativa Novasur.</li> </ul>
--	--	---

	<p>materia utilizando la información presente.</p> <p><i>“En la recepción de las denuncias por parte del departamento de supervisión se lleva registro de la variable sexo, lo cual facilitará trabajos futuros en área de supervisión”.</i></p> <p><b>5. Ámbito Normativo</b></p> <p>Se realizó una revisión de la normativa vigente con enfoque de género, situación que desembocó en una modificación a normativa interna. No se han producido propuestas de reformas legales y/o de iniciativas legales tendientes a enfrentar inequidades de género pues esta materia no le compete a la Institución, ésta tan sólo cumple la normativa impuesta por la ley.</p> <p><i>“Para la inclusión del tema acoso sexual se incorporó un nuevo código en la normativa interna vigente”.</i></p>	<p>Un importante apoyo al mejoramiento de la calidad y equidad de los aprendizajes escolares, incorporando sistemáticamente enfoque de género en los contenidos de la señal educativa Novasur, considerando además el reforzamiento de la temática a través del material de apoyo entregado como complemento a los docentes y capacitación de éstos.</p> <p><b>Fomentar la TV de calidad.</b> Generación de instancias de discusión sobre el tema de género y TV a través de la realización de una mesa redonda que aborda temática sobre identidad de género en niños y TV en el marco del seminario “Infancia y Televisión”.</p>
<p><b>INJUV</b></p>	<p><b>1. Gestión Interna</b></p> <p>Se han realizado capacitaciones en la temática de género a funcionarios del Servicio, esto ha producido un fortalecimiento de los conocimientos en el área. La Institución estableció un equipo permanente de trabajo en el área género, debido a las múltiples deficiencias detectadas en el PMG. La misión es avanzar hacia una institucionalización efectiva de la temática de género,</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Se ha llevado a cabo la institucionalización de un trabajo sistemático del equipo de género. Se evidencia una mayor apertura para tratar esta temática en la Institución. Y se ha establecido una coordinación del equipo de género con el departamento de planificación y control que ha permitido introducir mayores</p>

	<p>que combata la desinformación y los prejuicios asociados.</p> <p>Se menciona la necesidad de apoyo monetario para poder extender los alcances del PMG de Género a las direcciones regionales del Servicio, pues no existe una correlación positiva con el sistema de gestión territorial. Hoy día el Programa no está cubriendo la Institución a nivel nacional, los funcionarios del nivel central no pueden supervisar de modo directo la implementación del PMG.</p> <p><b>2. Coordinación con otros actores o instituciones</b></p> <p>Se evidencia la ausencia de políticas que promuevan la equidad de género considerando la temática juventud y el accionar de otras instituciones. La información desagregada por sexo, es una medida insuficiente para efectos del desarrollo de una política de género a nivel central.</p> <p><i>“Se han llevado a cabo participaciones inter o sectoriales con CONASIDA, para poder obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo. Se ha apoyado en la elaboración de dípticos contra la violencia intrafamiliar entre otras iniciativas”.</i></p>	<p>reformas a los productos estratégicos.</p> <p>Se reconoce la ausencia de una mayor inclusión de género en los procesos de gestión interna y en los de planificación institucional. Parte de los impedimentos para el logro de esta objetivo se centran en las resistencias culturales al interior de la organización. Se plantea como solución a este conflicto la elaboración de un mecanismo de difusión de las avances en materia de género al interior de la organización y a nivel de productos y servicios.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>Profundizar la sensibilización y expertiz de género en el Servicio.</b> Se desarrollaron charlas temáticas con exponentes reconocidos/as en temas de género. Se realizó un fortalecimiento en términos de conocimientos, competencias y sensibilización del equipo de trabajo de género.</p> <p>Se reconoce la ausencia de presupuesto para el desarrollo de los sistemas PMG como una limitación relevante. A ello se suma el poco</p>
--	---	--

	<p><b>3. Cambios en la provisión de productos</b> El único cambio mencionado es el correspondiente a la incorporación de género en los procesos de transferencia técnica llevados a cabo por el Servicio. Se diseñaron módulos de género para las capacitaciones, se diseñó un módulo de “política social regional y de género” en los talleres de trabajo con jóvenes.</p> <p><b>4. Información con enfoque de género</b> Se introduce la desagregación de información por sexo en el producto estratégico Tarjeta Joven, en los resultados del informe de la 2º Encuesta nacional de Juventud y en la Revista Observatorio de Juventud.</p> <p>Todas las actividades realizadas siguen asumiendo el paradigma de género desde una perspectiva estrictamente práctica. No se aprecia problematización y dominio en torno a la temática de género, desde la cual se puedan formular políticas con una orientación de equidad en la materia.</p> <p><b>5. Ámbito Normativo</b> Se incluye la mirada de género en las bases del concurso “Buenas Prácticas de inclusión de jóvenes en salud, empleabilidad y participación”. El criterio de incorporación de la variable género es contribuir a la superación de una o más situaciones de exclusión</p>	<p>protagonismo que se le ha dado al establecimiento de capacitaciones de género como un área clave dentro de la Institución. Por este motivo el INJUV presenta una muy débil vinculación del tema género con aspectos asociados a procesos, procedimientos y presupuestos entre otros.</p> <p><b>Desconcentrar el plan de trabajo a las Direcciones Regionales.</b> No se registran avances en este objetivo, se presenta como dificultad la excesiva centralización de las tareas que tienen relación con las metas institucionales, en el nivel central y la casi nula coordinación con la Direcciones Regionales para llevar a cabo el PMG de Género de la Institución.</p> <p>Parte de los conflictos y limitaciones enunciadas a nivel de concreción de objetivos están vinculadas a la falta de una gestión en pro de la obtención de una mayor equidad de género. Considerando que el PMG de Género es un componente del Programa de Mejoramiento de la Gestión resulta un tanto paradójal que las limitaciones estén en el ámbito de la gestión institucional. No se</p>
--	---	---

	<p>vivenciadas por hombres y/o mujeres.</p> <p>Se la considera una iniciativa interesante, que aborda los problemas de exclusión vivenciados por hombres y mujeres, donde además se identifican las situaciones de discriminación de género y se implementan acciones para combatirlas.</p>	<p>evidencia la creación de objetivos de género para cada uno de los productos estratégicos del Servicio. Asumimos que si bien no todos tienen por qué incorporar el enfoque de género, creemos que por la misión del INJUV es posible diseñar políticas que propendan a una mayor equidad en este ámbito.</p>
--	---	--

## 2. Diagnóstico con enfoque de género actualizado

Institución	Misión de la Institución	Objetivos Estratégicos del Servicio	Proceso de provisión de productos estratégicos de la Institución y de los sistemas de información	Tipo de necesidades presentes
<b>CNTV</b>	<p>Velar por el correcto funcionamiento de los Servicios de televisión.</p> <p>La población involucrada son todos los chilenos que de alguna u otra manera se vinculan con la televisión. Opinión pública y telespectadores (15.000.000.000), miembros de las</p>	<p><b>Supervisión de los Contenidos de TV.</b></p> <p>Balance de Denuncias Ciudadanas, Cargos y Sanciones sobre Programación de TV que incluya enfoque de género en análisis de contenidos y programación denunciada por la ciudadanía. A través del informe anual se puede</p>	<p><b>Supervisión de los Contenidos de TV.</b></p> <p>Departamento de Supervisión quien evalúa y tramita las denuncias ciudadanas y elabora informes de supervisión de oficio. Se incorpora enfoque de género en términos de tipo de denunciante, contenidos y tipo de programación</p>	<p><b><u>Necesidad Práctica</u></b></p> <p>Se aprecia una evolución notable en lo que respecta a la incorporación del enfoque de género en productos y servicios, se ha llevado a cabo un diseño y planificación del enfoque durante los años de implementación del PMG de Género que ha permitido aplacar las</p>

	<p>comunidades educativas que reciben Novasur (10.803 establecimientos educativos), productoras y canales de televisión (139).</p> <p>En la temática de Televisión se suelen desarrollar estereotipos sobre los roles de cada uno de los géneros, los cuales no siempre son reflejo de la realidad nacional.</p> <p>Las principales inequidades están en la imagen que se otorga a hombres y mujeres en la pantalla, en programación y comerciales de TV abierta y cable.</p>	<p>desagregar la información de denuncias evaluando el comportamiento diferenciado de hombres y mujeres respecto a los programas de TV abierta y de cable.</p> <p><b>Estudios sobre Televisión.</b> Realizar investigación sobre televisión y fomentar el debate público sobre su impacto en la sociedad desarrollando estudios sobre TV con perspectiva de género. Trabajo con equipo de Estudios quienes realizan las investigaciones para tener presente la perspectiva de género.</p> <p><b>Programa de Televisión Educativa Novasur.</b> Incorporación en señal Novasur de programación</p>	<p>denunciada. Se plantea como desafío utilizar material disponible a partir del informe de Balance de denuncias para realizar análisis y estudios de mayor profundidad que incorporen en enfoque de género.</p> <p><b>Estudios sobre Televisión.</b> Departamento de Estudios quien elabora, procesa y da a conocer los estudios y encuestas. Encuesta Nacional de TV: incluye en su diseño, recolección y análisis de los datos la mirada de género. Asimismo, a partir de la encuesta se genera un subproducto denominado "Televisión y Mujeres", que contiene un análisis detallado respecto de las diferencias de hombres y mujeres en</p>	<p>barreras iniciales.</p> <p>La ausencia de una mirada de género en el mundo audiovisual y legal, dejaron de ser un impedimento para las posibilidades de acción de la Institución en el ámbito de la equidad de género, hecho que demuestra la efectividad de la obligatoriedad de política estratégica impulsada por el PMG.</p> <p>Las medidas propuestas para revertir la inequidad han logrado incorporar al plano del acceso y uso de los diferentes productos/ servicios una mirada más propositiva y reflexiva respecto de las diferencias e inequidades entre hombres y mujeres. Si bien se ha avanzado en el ámbito de los productos</p>
--	---	--	---	---



		<p>que aborde temática de género. Tener un alto porcentaje de la programación de Novasur que incorpora la perspectiva de género puede incentivar la culturización del comportamiento diferenciado de los hombres y mujeres en toda la población en que Novasur impacta. Revisión de catálogos de programación extranjera y producción de programas nacionales que incorporen temáticas de género. Evaluaciones de los receptores de la señal, tanto de los profesores como de los alumnos a los cuales llega la programación.</p> <p><b>Fondo Fomento de la Calidad de la Televisión.</b></p>	<p>relación a consumo televisivo y otros medios. Estudios sobre el tratamiento de la temática de género de la programación Infantil y percepciones de audiencias femeninas sobre televisión. Los desafíos son continuar con la realización de estudios que incorporen el enfoque de género tanto en sus etapas preliminares como en los informes finales.</p> <p><b>Programa de Televisión Educativa Novasur.</b></p> <p>Equipo de Novasur selecciona programación extranjera y produce programación nacional para la señal educativa. Incorpora la perspectiva de género en criterios de selección de la programación que</p>	<p>estratégicos se sigue presentando una seria brecha a nivel de gestión interna. Aquí se presentan deficiencias importantes que no han permitido generar cambios estructurales a nivel de cultura funcionaria. Por este motivo, y pese a los altos niveles de avance e incorporación del enfoque a nivel institucional consideramos que el Servicio aún está en el ámbito de las necesidades prácticas de género.</p>
--	--	---	--	--

		<p>Fomentar la TV de calidad a través de entrega de recursos estatales a proyectos audiovisuales de TV, que tomen en cuenta el enfoque de género. Trabajo conjunto con productores independientes que postulan a los fondos del CNTV.</p>	<p>compone su parrilla programática.          Incorpora enfoque de género en las guías de uso de sugerencias de actividades que orientan a los profesores. Mantener la incorporación de estos contenidos con perspectiva de género a través del tiempo tanto en la programación extranjera como en la desarrollada a nivel local.</p> <p><b>Fondo Fomento de la Calidad de la Televisión.</b>          Realización Taller inserto en seminario "Infancia y Televisión" sobre Dibujos animados y perspectiva de género. Desafío, ampliar estos talleres a más productores fuera del mundo infantil.</p>	
--	--	---	--	--

<p style="text-align: center;"><b>INJUV</b></p>	<p>Contribuir al mejoramiento de los niveles de empoderamiento e inclusión social, igualdad de oportunidades, y asociatividad y ciudadanía de los jóvenes chilenos, a través de la generación de conocimiento, diseño y coordinación de políticas públicas y la ejecución de programas específicos.</p> <p>La Población objetivo son los/as jóvenes entre 15 y 29 años, ubicados en las 13 regiones del país.</p> <p>La misión con enfoque de género es identificar las necesidades de género estructurales respecto de la temática que aborda la Institución para determinar la pertinencia de incorporar enfoque de género en el Servicio. De</p>	<p><b>Fomentar espacios y oportunidades a los/as jóvenes, a través de instancias de participación social y transferencias de recursos para el desarrollo de acciones comunitarias, impulsando la capacidad cívica y asociatividad juvenil.</b> Las mujeres presentan el mayor nivel de acceso a las alfabetizaciones. Durante la primera y mediana juventud las mujeres se incorporan en menor medida que los hombres a las alfabetizaciones, lo cual puede deberse a las mayores barreras estructurales de acceso. La alfabetización aumenta en las mujeres de más edad, por ser vista como una herramienta de</p>	<p><b>Formación Técnica para el Mejoramiento de las Competencias en materia de Juventud.</b> Asesorías destinadas a profesionales de organismos públicos y privados y dirigentes de organizaciones juveniles para el diseño, ejecución y seguimiento de políticas públicas con enfoque en la temática juvenil. No se detectan brechas de género en lo respectivo al acceso. Si se reconocen <i>barreras formales</i> como asimetrías de información y falta de conocimiento de la teoría de género al interior del equipo responsable del producto estratégico. Se incorporan módulos de género en el diseño e implementación de los cursos. No existen sistema de información</p>	<p><b><u>Necesidad Práctica</u></b></p> <p>La comprensión de la inequidad de género a nivel institucional es eminentemente práctica. Se evidencia un progreso en la incorporación del enfoque, de hecho, se incorpora en más productos estratégicos que los presentados en el primer diagnóstico. Sin embargo, la inclusión de éste sigue estando en el ámbito de la visibilización de la diferencia entre sexos, con muy escaso desarrollo de las consecuencias de la inequidad, y específicamente de las repercusiones que este hecho tiene para la misión institucional.</p> <p>Las medidas propuestas en el desarrollo de las</p>
---	---	---	--	---

	<p>este modo se espera tener una mirada estratégica que oriente respecto al desafío que se está abordando.</p>	<p>acceso al mercado laboral.</p> <p><b>Facilitar el acceso a determinadas prestaciones de bienes y Servicios provistos por el sector público y privado, mediante iniciativas programáticas destinadas a disminuir la brecha de desigualdades y exclusión social existentes es los /as jóvenes en condiciones de vulnerabilidad social</b> (es un producto impulsado desde agosto del 2007, no tiene análisis de género).</p> <p><b>Introducir la perspectiva de juventud en las acciones que desarrollan instituciones estatales y la sociedad civil, mediante le otorgamiento de</b></p>	<p>asociados hasta el momento.</p> <p><b>Publicaciones Técnicas en Materia de Juventud.</b> Busca ofrecer análisis actualizados de la realidad juvenil científicamente fundados, se materializa en la distribución masiva de publicaciones elaboradas por el Departamento de Estudios. Se propone la realización de estudios que profundicen el enfoque de género en este producto.</p> <p><b>Centros Integrales de Información y desarrollo Juvenil (Servicio de Conectividad y Alfabetización Digital).</b> Apunta a facilitar espacios para la participación social y acceso a la tecnología</p>	<p>cuatro etapas del PMG de Género siguen estando en el plano del acceso y uso de recursos, careciendo de una planificación y diseño que atienda las problemáticas de género presentes en el Servicio a nivel de gestión interna y provisión de los diferentes productos estratégicos. No asistimos a una reflexión en torno al origen de la desigualdad y cómo en ese contexto la Institución puede ayudar a generar cambios en la cultura organizacional interna y en los usuarios/as y/o destinatarios/as de los productos/servicios, esta falencia fue identificada en el primer diagnóstico y continúa estando presente. Por este motivo se considera que el Servicio sigue estando en el ámbito</p>
--	--	--	---	---

		<p><b>asistencia técnica y conocimiento específico de juventud</b> (no se realiza un análisis de género por considerar que el producto impacta directamente en la población y es complejo elaborar juicios sobre comportamiento diferenciado según sexo).</p>	<p>de la información, mediante la entrega de Servicio gratuito de Internet y alfabetización digital. En cuanto al acceso al producto, se observan en los hombres mayores oportunidades para acceder a las tecnologías de la información. Desde esta perspectiva, barreras como la educación, el nivel socioeconómico y el género son factores que limitan el acceso al producto. Se propone una política focalizada para los Infocentros de las comunas vulnerables que incentive el acceso de las mujeres jóvenes a este producto estratégico.</p>	<p>de las necesidades prácticas, con un nivel de incorporación del enfoque más bien deficiente si consideramos que el PMG de Género se ha implementado durante más de cuatro años en la Institución.</p>
--	--	---	---	--

### 3. Actualización del Plan y Programa de trabajo para el año 2008

Institución	Objetivo General	Objetivos Específicos	Estrategias a desarrollar	Metas de corto, mediano y/o largo plazo
<p><b>CNTV</b></p>	<p>Contribuir a una progresiva valoración de las semejanzas y diferencias entre hombres y mujeres, incorporando enfoque de género en los productos y Servicios generados por el CNTV, con miras al cumplimiento de su misión de velar por el correcto funcionamiento de la televisión.</p>	<p>1.-Incorporar el enfoque de género como variable sistemática a considerar en estudios, actividades y acciones desarrolladas por la Institución</p>	<p>-Para el 2008 se propone que todos los subproductos elaborados por el departamento de Estudios incorporen la perspectiva de género.</p> <p>-Talleres de capacitación para todos los departamentos sobre como incorporar la perspectiva de género en sus labores.</p>	<p>-Aumentar la inclusión de perspectiva de género en la gestión y productos de los departamentos de CNTV.</p> <p>-Desarrollar una mirada interna de la aplicación de la perspectiva de género al trabajo cotidiano y a los proyectos de cada departamento del CNTV.</p> <p>- Fomentar y favorecer el desarrollo de políticas de recursos humanos destinadas a prevenir y erradicar discriminaciones directas o indirectas.</p>
		<p>2.-Fomentar el tema de género y TV como parte del debate público sobre este medio de comunicación.</p>	<p>Dar a conocer a la ciudadanía los estudios realizados por el CNTV incluyendo la perspectiva de género.</p>	<p>Fomentar debate público sobre informes y estudio realizados por el consejo en el marco de los subproductos de la encuesta 2008.</p>

		3.-Incentivar cambios y medidas por parte de la industria audiovisual en busca de una adecuada representación de hombres y mujeres en pantalla.	Realizar talleres sobre perspectiva de género con realizadores de la industria audiovisual.	Fomentar conocimiento sobre conceptos de perspectiva de género en el mundo audiovisual.
		4.-Apoyar el mejoramiento de la calidad y equidad de de los aprendizaje escolares incorporando sistemáticamente	-Incorporar enfoque de género en los productos elaborados y como un criterio de evaluación en los productos comprados por Novasur. Aumentar el porcentaje de programación que aborde temática de género.	Aumentar la inclusión de perspectiva de género en la programación de Novasur.
<b>INJUV</b>	Potenciar la incorporación del enfoque de género en la formulación de los productos estratégicos de la Institución y en los procesos de gestión interna, manteniendo una visión orientada en los principios de la Agenda de Género 2006-2010.	1.- Profundizar la sensibilización y expertise de género en el Servicio.	-Negociar la incorporación al plan anual de capacitación de cursos, talleres de género.	Que todas las personas, sean planta, contrata u honorarios, del INJUV estén capacitadas en perspectiva de género en un plazo de 4 años
			-Desarrollar capacitaciones sistemáticas sobre género.	Realizar, como mínimo, 2 capacitaciones de género en la Dirección Nacional y/o Direcciones regionales.

		2.- Desconcentrar el plan de trabajo a las Direcciones Regionales.	<p>-Desarrollar capacitaciones de metas institucionales en las Direcciones Regionales.</p> <p>-Vincular el sistema de gestión territorial con el sistema de equidad de género.</p>	<p>2008: 5 Direcciones Regionales capacitadas 2009: 10 Direcciones Regionales capacitadas. 2010: 15 Direcciones Regionales capacitadas.</p> <p>Que el 2010 todas las Direcciones Regionales estén trabajando con planes regionales que contemplen la perspectiva de género desde una mirada regional, 5 en el 2008, 10 en el 2009 y 15 en el 2010.</p>
		3.- Vincular el sistema de equidad de género con instancias de planificación institucional.	Proponer un diseño de planificación institucional o ajustar el existente, con la finalidad de contemplar la perspectiva de género incorporando a diversas unidades como el departamento de proyectos y programas, coordinación intersectorial, departamento de comunicaciones y	Que el 2010 la totalidad de las unidades constituyentes de la organización inserten en su gestión interna la perspectiva de género.



			departamento de planificación y gestión constituyentes de la organización en la etapa de diseño de tareas o metas anuales.	
--	--	--	--	--

