



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES PARA LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO
REALIZADAS A LOS FUNCIONARIOS/AS DEL SECTOR PÚBLICO DE CHILE

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN
GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

NATALIA ELIZABETH ASTUDILLO GUERA

PROFESORA GUÍA:
XIMENA AZÚA RÍOS

MIEMBROS DE LA COMISION:
LORETO MARTÍNEZ OYARCE
MARÍA PÍA MARTÍN MUNCHMEYER

Este trabajo contó con financiamiento ANID/Magíster para funcionarios del Sector Público/2020-79200039.

SANTIAGO DE CHILE

2023

**Resumen de tesis para optar al grado de Magíster
en Gestión y Políticas Públicas
Por: Natalia Elizabeth Astudillo Guerra
Fecha: 2023
PROFESORA GUÍA: Ximena Azúa Ríos**

**Diagnóstico y recomendaciones para las capacitaciones en género realizadas a los
funcionarios/as del sector público de Chile**

La trayectoria de las políticas públicas ha mutado desde la neutralidad e invisibilidad a un enfoque de transversalización del enfoque de género (Bersezio y otros, 2020), es así como la Agenda Regional de Género 2030, incluye dentro de sus ejes de implementación la “Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales: gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación” (Cepal, 2017, pág. 28), siendo relevantes las “Competencias de igualdad de género”. En ese sentido, destaca la experiencia de Argentina con la promulgación de la Ley N° 27.499 sobre Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

De acuerdo con lo anterior, esta investigación tuvo como objetivo “Diagnosticar la calidad de las capacitaciones en género y diversidad realizadas a los/as funcionarios/as en el sector público de Chile de algunos Ministerios y/o Servicios que actualmente las realizan”, para lo cual se utilizaron fuentes secundarias (revisión de programas de cursos de capacitación en género) como primarias (entrevistas semiestructuras a encargados/as de las capacitaciones en género de Ministerios y/o Servicios). La muestra entrevistada contuvo a las instituciones rectoras en el ámbito: Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, más una muestra de ocho instituciones que realizan capacitaciones en género.

Los resultados muestran disparidad en el desarrollo y contenido de los cursos de capacitación en género entre instituciones; la gran incidencia que los cambios de gobierno han tenido en su desarrollo; la debilidad al momento de tratar temas de diversidad, masculinidades y profundizar en la violencia de género que no es sufrida únicamente por mujeres y la importancia de aplicar una pedagogía feminista en específico en los grupos de resistencia (principalmente personificados en hombres y grupos etarios mayores). En contraste, describe las buenas prácticas asociadas a la capacitación de los nuevos ingresos; la entrega de Cartas de Compromiso de los funcionarios con los cursos y el trabajo en conjunto realizado por especialistas en género y los encargados de gestionar las capacitaciones.

Las principales recomendaciones que emergen de estos resultados se centran en: generar obligatoriedad en al menos los cursos básicos entregados por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (“Bases Conceptuales: comprendiendo el género” y “¿Por qué género en el Estado?”); aumentar la realización de cursos prácticos y/o aplicados; realizar capacitaciones en género a los encargados de gestionarlas; conformar un Comité Interministerial de las Capacitaciones en Género; Integrar a los Perfiles de Ingresos al aparato público conocimientos técnicos básicos en teoría de género y emitir un acto administrativo que fije los estándares mínimos de las capacitaciones en género.

Dedicatoria

A todas las mujeres y población LGTBIQ+ que son integrantes de esta sociedad patriarcal que provoca discriminaciones y violencias. A las mujeres que han muerto y no podrán leer esta tesis, a quienes han sido asesinados por la intolerancia de aceptar distintas formas de vivir la sexualidad y el amor.

A quienes han sentido miedo de salir a la calle, a quienes se preocupan porque sus amigas y familiares lleguen bien a casa, a quienes piensan que si salen de noche por usar cierta ropa podrían ser acosadas, violadas o asesinadas.

A mis cercanos, a mis amigos que desde pregrado vieron mi pasión por el feminismo, por estudiar la teoría de género, por investigar y proponer ideas. A aquel profesor de pregrado que al principio no creía en el feminismo y luego cambio su horizonte una vez que yo fui su ayudante. Le agradezco agradecer haber aprendido de mí. Y porque esto es un aprendizaje y desaprendizaje constante, de cambio de patrones, de cambio de creencias.

Dedico esta tesis a quienes son escépticos aún, porque sé de dónde vienen sus dudas y creencias, a aquellos colegas con quienes he compartido y que en parte inspiraron mi tesis. Sus dudas me hicieron pensar en la necesidad de contarles sobre esto que me apasiona, sobre un saber que debiese ser compartido.

A aquellas personas que trabajan al servicio de otras y que tenemos el deber de ser conscientes de que todas caben en este contrato social, de que no podemos seguir reproduciendo desde el aparato público patrones discriminatorios y violentos, porque aquello no solo afecta a nuestros usuarios, sino que también al clima laboral, y, más aún, invito a mirar más allá de nuestro entorno.

Dedico esta tesis a quienes ostentan altos grados directivos a incentivar a quienes trabajan en el aparato público a capacitarse en género, a incluir en sus perfiles de acceso a la función pública la importancia de hacer efectiva una democracia que integre a todas.

Agradecimientos

Agradezco a ANID por brindarme la oportunidad de estudiar este magíster mediante la beca para funcionarios del Sector Público del año 2020. Agradezco al SII por patrocinarme en el transcurso de esta tesis.

Agradezco a mi hermana, agradezco a quien fue mi pareja en casi todo este proceso por aguantarme en la escritura. Agradezco a mi gato que me desestreso cuando me sentí superada.

Agradezco a mis amigas del magíster que siempre me dieron ideas y consejos, su amistad fue fundamental.

Finalmente, agradezco a mi profesora guía y a la directora del magíster por orientarme en muchas decisiones.

Tabla de Contenido

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
A- INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
B- ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
CURSOS DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO DE CHILE: EXAMEN BASES DE DATOS DEL SERVICIO CIVIL	9
IMPORTANCIA DE UN DIAGNÓSTICO DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO REALIZADAS A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN CHILE	13
ÁREAS DE POLÍTICA E IMPACTO EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	15
CAPÍTULO II. ENFOQUE FEMINISTA PARA LA COMPRESIÓN DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO	21
A.- APORTE CONCEPTUAL DE LA TEORÍA FEMINISTA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO	21
CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO	30
A. OBJETIVOS:	31
B. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:	31
C. DECISIONES METODOLÓGICAS	31
D. DECISIONES MUESTRALES	38
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS	43
A. CONTEXTO DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO EN LA VOZ DE LAS INSTITUCIONES RECTORAS	43
a) Funcionamiento de las instituciones rectoras	43
b) Incidencia de los cambios de gobierno en las políticas de capacitación de la institución rectora	47
c) Apreciación de las capacitaciones en género en la voz de las instituciones rectoras	51
d) Clasificación de las Capacitaciones en la voz de las instituciones rectoras	54
e) Estado de las capacitaciones en la voz de las instituciones rectoras	55
f) Importancia de las capacitaciones en género para las instituciones rectoras	57
B. SENTIDO DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO EN LA VOZ DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO	62
a) Importancia de las capacitaciones en género	63
b) Importancia para el contexto institucional	69
c) Apreciación de la Relevancia de las temáticas de género	73
d) Evaluación de Ley Micaela (Argentina): obligatoriedad de las capacitaciones en género	74

e)	Proveedores de los cursos de capacitación en género.....	75
f)	Grado de inclusión de género: Negativo, Neutro, Sensible, Positivo o Transformador de Género	76
C.	CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE CADA CURSO EN CONOCIMIENTO DEL ENCARGADO DE CAPACITACIÓN.....	78
a)	Contenidos incorporados: experiencia Servicio Civil	78
b)	Conceptos Incorporados	80
c)	Comprensión transformadora y Análisis Crítico de la desigualdad de género.	84
D.	DESCRIPCIÓN DE LAS METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO.....	89
a)	Mecanismos, Metodologías y Evaluaciones:	89
k)	Pedagogía feminista/enfoque de género: aprendizaje horizontal, metodología participativa y herramientas interactivas.	94
l)	Participantes de los cursos de capacitación en género	96
E.	COMPETENCIAS ASEGURADAS.....	99
a)	Competencias metodológicas (saber hacer): Conocimiento de género aplicado materias propias de la institución.....	99
b)	Transformación incremental (Aptitudes/Saber Estar y Saber Ser)	100
F.	RESULTADOS PERCIBIDOS	102
a)	Percepción evaluativa	102
b)	Comprensión transformadora de la desigualdad, Compromiso Político y Resistencias	112
CAPÍTULO V. FALENCIAS DETECTADAS EN EL RELATO DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO		115
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES		118
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES.....		122
BIBLIOGRAFÍA.....		128
ANEXOS.....		137
	Anexo A: Avances legislativos en Chile 2009-2021 (Elaboración Propia).....	137
	Anexo B. Síntesis Matriz de Metas Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 (Elaboración Propia)	138
	Anexo C. Avances internacionales en materia de género comparado con los avances en Chile en el mismo ámbito (Elaboración Propia)	139
	Anexo D. Ministerios, misiones e importancia de capacitar en género (Elaboración Propia)	140
	Anexo E. Cursos ofertados por el Ministerio de la Mujer y Equidad y Género.....	143
	Anexo F. Instituciones con mayor cantidad de cursos de capacitaciones en género por año según base de datos del Servicio Civil. Elaboración Propia.....	144

Anexo G. Número de participantes y horas según tipo de actividad de capacitación en género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia.....	144
Anexo H. Tipo de jornada de capacitación en género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia.	144
Anexo I. Proveedores Internos de las Capacitaciones en Género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia.	145
Anexo J. Proveedores Externos de las Capacitaciones en Género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia.	145
Anexo K. Modalidad de Aprendizaje de las Capacitaciones en Género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia	146
Anexo L. Tipo de Contratación de las Capacitaciones en Género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia	146
Anexo M. Promedio de Horas por Curso. 25 % de Instituciones con más capacitaciones en género. (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia	146
Anexo N. Clasificación áreas temáticas: base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia	147
Anexo O: Guion Entrevista Contrapartes de las Capacitaciones en Género Servicio Civil	149
Anexo P: Guion Entrevista Instituciones Muestra.....	150

Índice de Tablas

Tabla 1. Cantidad de Capacitaciones y Número de Participantes entre los años 2019 y 2022. Base Servicio Civil.	9
Tabla 2. Promedio de horas capacitaciones en género 2019, 2020 y 2021 (25% de instituciones con más capacitaciones). Base Servicio Civil	12
Tabla 3. Principales Temas de las Capacitaciones en Género (25 % instituciones que más capacitan-base Servicio Civil). Elaboración Propia	13
Tabla 4. Elaboración propia basada en la adaptación que Espinosa-Fajardo & Bustelo (2019) hacen de los Criterios planteados por Kriszan y Lombardo (2013); la División de Estudios y Capacitación en Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2017); las dimensiones de análisis de capacidad (modelo CAA: conocimiento, actitud y aptitud) de Lahousen & Popovic (2016) y las competencias claves en igualdad de género propuestas por Mimbrenero Mallado y otros (2017):	38
Tabla 5. Elaboración Propia. Muestra de Ministerios/Servicios según área temática.	40
Tabla 6. Tipología Cursos de género 2020-2022	42
Tabla 7. Conceptos Tratados Curso realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	80
Tabla 8. Conceptos Tratados Curso "Abordaje de la Violencia de Género"	81
Tabla 9. Conceptos Tratados Curso Prevención y abordaje del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Promoción de ambientes laborales saludables	81
Tabla 10. Conceptos Tratados Curso Violencia de género y primera acogida	82
Tabla 11. Conceptos tratados Cursos avanzados (aplicados al giro del negocio)	84
Tabla 12. Comprensión transformadora y Análisis Crítico Curso realizado por el MinmujeryEG	85
Tabla 13. Comprensión transformadora y Análisis Crítico Curso "Abordaje de la Violencia de Género"	85
Tabla 14. Comprensión transformadora y Análisis Crítico Curso Prevención y abordaje del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Promoción de ambientes laborales saludables	85
Tabla 15. Comprensión transformadora y Análisis Crítico Curso Violencia de género y primera acogida	86
Tabla 16. Comprensión transformadora y Análisis Crítico Cursos avanzados (aplicados al giro del negocio)	88
Tabla 17. Mecanismos, Metodologías y Evaluaciones Cursos de Género. 2020-2022.	94

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Capacitaciones en Género entre los años 2019 y 2022 (Base Servicio Civil). Elaboración Propia.	10
Gráfico 2. Modalidades de las Capacitaciones en Género entre los años 2019 y 2022. Base Servicio Civil. Elaboración Propia	11

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A-INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tuvo como propósito conocer el estado de las capacitaciones en género realizadas a los funcionarios públicos del sector público de Chile, considerando la relevancia de la perspectiva de género como insumo de las políticas públicas. Dicho propósito se basó en los avances en cuanto a normativa a nivel internacional (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y distintas indicaciones de la ONU en relación a la desigualdad de género); normativa a nivel nacional (Ley N°21.030 que regula la despenalización del aborto en tres causales; Ley N°21.120 de identidad de género; Ley N°21.153 acoso sexual en espacios públicos; Ley N°21.212 de femicidio y la Ley N°21.400 matrimonio igualitario); innovaciones en gestión política internacional (Presupuestos sensibles al género, Sistemas Nacionales de Cuidado y Obligatoriedad de Capacitación en Género en el Sector Público) y el actual Gobierno del Presidente Gabriel Boric (2022-2026)¹ (quien en su Plan de Gobierno propuso la capacitación “a todos los funcionarios del Estado para erradicar todo tipo de violencia y discriminación de género” (Apruebo Dignidad, 2022, pág. 27), además de, declarar a la actual administración como un Gobierno Feminista (Mesa de Noticias de El Mostrador, 2022)).

En concordancia con lo anterior, el objetivo de la presente tesis fue *Diagnosticar la calidad de las capacitaciones en género y diversidad realizadas a los/as funcionarios/as en el sector público de Chile de algunos Ministerios y/o Servicios que actualmente las realizan*, para lo cual se utilizó como base conceptual el Enfoque feminista y la perspectiva de género. Mientras que en términos metodológicos fueron aplicados los criterios planteados por la adaptación que (Espinosa-Fajardo & Bustelo, 2019) realizan de Kriszan y Lombardo (2013); las dimensiones de análisis de capacidad (modelo CAA: conocimiento, actitud y aptitud) de Lahousen & Popovic (2016) y las competencias claves en igualdad de género propuestas por Mimbrero Mallado y otros (2017).

En base a la revisión de fuentes secundarias (Programas de los cursos de capacitaciones en género) y fuentes primarias (entrevistas semiestructuradas) se dio cuenta del contexto de las capacitaciones en género, el sentido de su realización, los contenidos de los cursos ejecutados, los enfoques y metodologías utilizadas y las posibles áreas de mejora de la política de capacitación, considerando una muestra de dos entidades que actúan como contraparte de las capacitaciones en género, además de ocho ministerios y/o servicios elegidos de acuerdo con tres criterios: Área Temática-administración del problema; Momento y fecha del Trabajo de Campo y Muestra de expertos (Hernández Sampieri y otros (2010); Valles (1999)). Se espera que los Ministerios y/o Servicios puedan integrar en su política y gestión los aportes principales de este estudio, que recoge tanto falencias como recomendaciones para las capacitaciones en género realizadas.

¹ Coalición Convergencia Social.

El presente trabajo se estructura en los siguientes capítulos: en una primera instancia se reflejan los antecedentes que justifican la presente investigación, para luego comprender el marco conceptual que inspira el análisis de las capacitaciones en género en Chile. En el cuarto capítulo se expone el diseño metodológico, mientras que en el quinto capítulo se exponen los principales resultados de la investigación, pues éste recoge las conclusiones. Finalizando con los anexos que fueron elementos sustantivos de los análisis y la bibliografía utilizada como base del estudio.

B- ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la *Declaración Universal de Derechos Humanos* se consideró la importancia de “la igualdad de derechos de hombres y mujeres” (Asamblea General de la ONU (a), 2021, pág. 1), posteriormente la Asamblea General de la ONU (b) (2021), reconoce la incidencia de las desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres, estableciendo derechos y libertades fundamentales para las mujeres. Más adelante se especifican derechos civiles y políticos (Asamblea General de la ONU (c), 2021), agregando la importancia de los derechos económicos, sociales y culturales (Asamblea General de la ONU (d), 2021). Finalmente, cabe destacar en CEDAW (1979), se establece la idea de una política cuyo objetivo sea eliminar la discriminación en contra de las mujeres, en cuyo Artículo 5 se destaca:

“Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (Asamblea General de la ONU(e), 2021, pág. 3)

CEDAW entiende la exclusión que sufren las mujeres debido a su sexo, llevándolas a: “un menoscabo o desconocimiento de la titularidad, goce o ejercicio de los derechos humanos, en las diversas esferas de la sociedad.” (Iriarte, 2018, pág. 64) en general la Organización de Naciones Unidas (ONU) mantiene como bandera de lucha “la discriminación por razón de género y la apuesta efectiva para que el principio de igualdad entre mujeres y hombres sea respetado” (Ruiloba & Navarro, 2020). En tal sentido, no sólo a la ONU le preocupa este tipo de prácticas, sino que también es demandada por “Administraciones públicas, organizaciones sociales feministas y la comunidad evaluadora sensible al género.” (Espinosa-Fajardo & Bustelo, 2019, pág. 152). Sin ir más lejos a partir de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing en el 1995, la igualdad de género se presentó como desafío para las políticas y programas tanto de “organismos internacionales, estatales, organizaciones públicas y privadas” (Bersezio y otros, 2020, pág. 4).

En Chile existe una normativa vigente que ha avanzado en responder a las exigencias internacionales, así como también a las demandas del movimiento feminista (Reyes-Housholder & Roque, 2019), siendo algunos avances los siguientes instrumentos jurídicos: Ley N°20.820 que

crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Ley N°21.030 que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales; Ley N°21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; Ley N°21.153 que modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos; Ley N°21.212 que amplía la tipificación del delito de femicidio y la Ley N°21.400 que regula el matrimonio entre personas del mismo sexo (para más detalle ver Anexo A. Elaboración Propia: Avances legislativos en Chile 2009-2021).

Los parámetros internacionales que estos antecedentes muestran están amparados en cambios sociales que exigen mayor democratización y crecimiento con equidad, siendo relevante el “enfoque de igualdad de género” (Bersezio y otros, 2020, pág. 3). Este enfoque permite “perspectivas de cambio y representa un salto cualitativo y paradigmático en la esfera pública” (Bersezio y otros, 2020, pág. 3). Como bien se señaló anteriormente, significa nuevos desafíos para el diseño, formulación, evaluación y seguimiento de las políticas públicas, que con todo aquello acaba por revolucionar la institucionalidad (Bersezio y otros, 2020). En adhesión, conlleva reconceptualizar los problemas públicos entrelazándolo con las dinámicas sociales de desigualdad entre hombres y mujeres, lo cual conlleva un impacto en la calidad de vida de las personas (Bersezio y otros, 2020). En otras palabras, tal como señala Bersezio y otros (2020):

“De manera, un poco más precisa, supone visibilizar la participación, los efectos y consecuencias de las políticas y actuaciones del Estado, la sociedad civil y el mundo privado sobre la realidad concreta de las personas en distintos dominios y como éstas transitan en equidad e igualdad hacia la justicia social y el ejercicio pleno de sus derechos” (pág. 3)

En concreto, algunos ejemplos que plantean Bersezio y otros (2020) son:

-En cuanto a *Movilidad y Transporte* cabe consultarse ¿quiénes usan más el transporte público? ¿cómo afecta la violencia sexual? o considerar ¿quienes cargan más con la conciliación de la vida familiar y laboral? En Chile, según CAF (2017) citado por Bersezio y otros (2020) sucede lo siguiente: “Los viajes para compras, salud y/o recoger a alguien representan casi la mitad de los viajes realizados por mujeres, mientras que solo la quinta parte de los traslados de los hombres. Los viajes al trabajo representan más del 35% de los viajes masculinos y sólo el 15% de los femeninos” (pág. 19).

- Desarrollo productivo y financiero: las mujeres se concentran mayoritariamente en microempresas, presentan dificultades para concretar empresas propias y problemas en el uso del tiempo, entre otros. Por lo tanto, surge la necesidad de crear Modelos de Intervención para el Desarrollo Empresarial de la Mujer (Bersezio y otros, 2020).

-Ámbito Económico: Bersezio y otros (2020) destacan la idea de que la política económica es también una expresión de las lógicas del género, y por lo tanto, no es neutral a éste, en base a ese supuesto conviene tomar como referencia el enfoque de la economía feminista, considerando a su

vez que el mercado laboral se mueve bajo la dinámica de la división sexual del trabajo y la invisibilización de las tareas de cuidado.

Los cambios sociales que exigen mayor democratización y crecimiento con equidad (Bersezio y otros, 2020) han hecho que la trayectoria de las políticas públicas mute desde la neutralidad e invisibilidad a un enfoque de transversalización del enfoque de género (Bersezio y otros, 2020). La transversalización del género ha consistido en reorganizar los procesos políticos considerando la perspectiva de género en las políticas, intersectándola en “todos los niveles y en todas las etapas” (Consejo de Europa (1999), citado por Mimbreno Mallado y otros (2017), pág. 265), como señalan Bersezio y otros (2020) es una:

“propuesta ético-política, conceptual, metodológica y técnico-operativa, que, apuesta por la transformación de los nudos estructurales de la desigualdad de género, interroga sobre los avances y logros que se ha alcanzado” (Nava San Miguel, (2015) citado por Bersezio y otros (2020), pág. 4)

En Chile la gestión del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género como colaborador del presidente de la República ha aportado: “(...) *en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres*” (Ley N°20.820, 2015, Art.1). Es así como, en el año 2020 se publicó la Resolución Exenta N°69, en la cual se detalla el Cuarto Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, cuyo fin es ser una herramienta de política pública orientado a cumplir con el rol del Ministerio de la Mujer y Equidad de género como ente coordinador de planes y programas con enfoque de género (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020).

Dicho plan para el periodo 2018-2030, contempla metas e indicadores de igualdad entre hombres y mujeres con relación a derechos civiles y políticos; económicos; sexuales, reproductivos y salud integral; vida libre de violencia y discriminación; igualdad de oportunidades y diversidad cultural y derechos colectivos y ambientales. Algunos indicadores se encuentran relacionados a: *situación laboral de las mujeres*, en cuyo centro se encuentra la ejecución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; *acceso a servicios de salud/prestaciones por despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo (3 causales)*, cuyo centro es la ejecución del Ministerio de Salud; *capacitación y sensibilización de los/as funcionarios públicos en materias de igualdad, inclusión y no discriminación*, siendo la institución rectora el Ministerio de la Mujer y Equidad de género, pero cuya ejecución recae en todos los Ministerios, así como también, los *planes, políticas y programas con enfoque de género*, cuya ejecución también recae en la totalidad de las carteras ministeriales (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020) (para más detalle observar Anexo B).

Construida la institucionalidad pertinente para el desarrollo de la política de transversalización del género, las capacitaciones en género de quienes se desempeñan en estos procesos se convierten en un pilar de los gobiernos (IAP-CEDAC, 2008), augurando la importancia de las “Competencias de igualdad de género” (Mimbreno Mallado y otros, 2017, pág. 266), toda vez que “son las personas -

y su bagaje cultural- quienes hacen las instituciones” (IAP-CEDAC, 2008, pág. 4). En ese sentido, las capacitaciones en género desde un enfoque de competencias facilitan “la aplicación de la transversalidad de género en el plano del aprendizaje organizacional” (Mimbrero Mallado y otros, 2017, pág. 266), cuyo fin es dar cabida tanto a transformaciones o mantenimientos de las culturas del género (Mimbrero Mallado y otros, 2017). Las capacidades en género posibilitan el cumplimiento de los compromisos en igualdad de género de las organizaciones (Lahousen & Popovic, 2016) e invitan a:

“compartir un lenguaje común entre servidores/as públicos/as y una reflexión conjunta que reconozca las desigualdades entre los sexos, que proponga esquemas de intervención pública para asegurar el respeto a los derechos humanos, y que promueva la construcción de relaciones más equitativas entre mujeres y hombres.” (IAP-CEDAC, 2008, pág. 4)

A nivel internacional, es posible destacar los avances de Argentina y España en capacitaciones en género (Ministerio de las Mujeres (2021); Ruiloba & Navarro, (2020)), siendo destacable en Argentina la promulgación de la Ley N° 27.499 sobre Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, entendiéndolas como una herramienta de perfeccionamiento transversal en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de igualdad, equidad e eliminación de la discriminación y violencia de género (Ministerio de las Mujeres, 2021). Mientras que, en Chile, es posible distinguir metas en el Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 e intenciones del presidente Gabriel Boric Font (2022-2026)² en el programa de gobierno con el que fue elegido (ver Anexo C). En el programa del actual gobierno (declarado abiertamente feminista), se encuentra la propuesta de capacitación “a todos los funcionarios del Estado para erradicar todo tipo de violencia y discriminación de género” (Apruebo Dignidad, 2022, pág. 27).

Las capacitaciones a los/as funcionarios/as del sector público en Chile se encuentran consagradas en el Estatuto Administrativo (Ley N°18.834), en el cual se define a las capacitaciones como “el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.” (Ley N°18.834, 1989, Art. 21). En el mismo estatuto se señala que quienes sean seleccionados para realizar cursos de capacitación:

“tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones. (...) El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente deberá reembolsar a la institución que corresponda todo gasto en que ésta hubiere incurrido” (Ley N°18.834, 1989, Art. 26)

² Coalición Convergencia Social.

Asimismo, la Resolución N°2 que aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos (entre otros temas); señala que, además de los conocimientos técnicos, las capacitaciones deben “abordar la formación integral que un servidor público necesita, adquiriendo valores, principios, conocimientos y aptitudes genéricas y transversales comunes a toda la gestión pública, que les permita desempeñar adecuadamente la función asignada” (Resolución N°2, 2018, Art. 8). La misma resolución en su Artículo 9 señala el deber de incluir un proceso de Detección de Necesidades y la elaboración de Planes Anuales de Formación y Capacitación (PAC) (Resolución N°2, 2018).

El proceso descrito en el párrafo anterior se explica con mayor detalle en el documento “Orientaciones para la Gestión de Procesos de Formación y Capacitación en Servicios Públicos Rectoría en Gestión y Desarrollo de Personas 2019” (Servicio Civil, 2019), en el cual se pueden diferenciar las siguientes etapas del ciclo de formación:

1. Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), el cual se entiende como la definición de “los énfasis de sus planes de capacitación y formación de manera anual y trienal” (Servicio Civil, 2019, pág. 18).
2. Planificación de las acciones de formación y capacitación (Plan Anual de Formación y Capacitación), confeccionado según las necesidades institucionales y el presupuesto asignado a cada servicio. El Plan Anual de Formación y Capacitación debe estar enmarcado en el Plan Trienal de formación y capacitación.
3. Ejecución permanente y oportuna del Plan Anual de Formación y Capacitación.
4. Evaluación de la gestión de Formación y Capacitación institucional.
5. Registro y análisis de información de la gestión de formación y capacitación institucional, que permita tomar decisiones a la autoridad responsable.

Respecto de la “Evaluación de la gestión de Formación y Capacitación institucional”, la (Resolución N°2, 2018) en su Artículo 10, indica la obligatoriedad de los servicios públicos de aplicar evaluaciones a sus actividades de formación y capacitación, es así como es posible distinguir cuatro niveles de acuerdo a Kirkpatrick, Donald y Kirkpatrick, James (2007) citados por el Servicio Civil (2014):

1. Reacción (satisfacción de los participantes)
2. Aprendizaje (conocimientos, habilidades y actitudes)
3. Transferencia (aplicabilidad, comportamiento en el puesto de trabajo)
4. Resultados (producción e impacto de las capacitaciones)

El Servicio Civil, reconoce que las capacitaciones son un aspecto clave en la gestión de personas de las instituciones, en tanto mejoran su desempeño (Cerde & Triviño, 2016), lo que responde al Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado que promueve “la consolidación de relaciones laborales participativas que faciliten y permitan avanzar en la modernización del Estado con el objetivo final de construir una sociedad más justa e inclusiva.” (Cerde & Triviño, 2016, pág. 1)

Por su parte, la División de Estudios y Capacitación en Género (2017), entiende la importancia de las capacitaciones como uno “de los medios para el desarrollo de las personas que se desempeñan en cargos públicos de todos los niveles y sectores” (pág. 7), donde lo primordial es que se lleven a cabo cuando el Estado pretende:

“instalar cambios de paradigmas, transformaciones sociales y nuevas miradas de la realidad, ya sea a partir de las situaciones y condiciones actuales y como de nuevos enfoques, perspectivas teóricas o de análisis, la capacitación resulta ser una herramienta clave para propiciar estos cambios desde la gestión pública.” (División de Estudios y Capacitación en Género, 2017, pág. 7)

En ese sentido, para propiciar las transformaciones desde la gestión pública, el Servicio Civil ha puesto a disposición de los servicios públicos un Modelo de Gestión de Personas, en el cual establece lineamientos para dichas capacitaciones, las cuales deben cumplir con los siguientes parámetros: participación de los funcionarios; metodologías de diagnóstico sobre la necesidad de realizar capacitaciones; Plan de Capacitaciones; diseño instruccional; evaluación de transferencia y/o impacto y retroalimentación de resultados (Cerde & Triviño, 2016). Además, señala que éstas son descentralizadas, cuentan con presupuesto propio que les permite definir sus acciones y necesidades de acuerdo con los recursos con los que cuentan, para lo cual la gestión del *Encargado/a de Capacitación* es central, toda vez que su función es gestionar internamente las capacitaciones y otorgar espacios de participación mediante Comités Bipartitos de Capacitación (Cerde & Triviño, 2016)

En el contexto anterior, las capacitaciones en género se presentan como un ámbito específico del proceso de capacitaciones. UN WOMEN (2015), como se citó en la División de Estudios y Capacitación en Género (2017), pág.9, define las capacitaciones en género como:

“un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos, siendo un proceso continuo y de largo plazo que requiere la voluntad política y el compromiso de todas las partes con el fin de crear sociedades inclusivas que promueven la igualdad de género”

Así como también:

“una herramienta, una estrategia, y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concientización, el aprendizaje del empoderamiento, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades” ya que “ayuda a mujeres y hombres a adquirir las competencias, las habilidades y los conocimientos necesarios para avanzar la igualdad de género en su vida cotidiana y el trabajo” (UN WOMEN, 2015, como se citó en División de Estudios y Capacitación en Género, 2017, pág. 9)

La promoción de la igualdad de género mediante capacitaciones es un desafío compartido por el mundo y América Latina (División de Estudios y Capacitación en Género, 2017). Sumado a lo anterior la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género 2030, incluye dentro de sus ejes de implementación la “Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales: gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación” (Cepal, 2017, pág. 28), entendiendo las capacitaciones como instrumentos que fortalece los recursos humanos y promueve el “intercambio de experiencias, la transferencia de conocimientos y la asistencia técnica a nivel nacional, regional e internacional” (Cepal, 2017, pág. 28). Se destacan como medidas:

“4.a Diseñar e implementar planes de formación y capacitación continua en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres, interseccionalidad e interculturalidad en todas las instituciones públicas, en especial el sistema de justicia, las fuerzas de seguridad y los sectores de salud y educación, y en alianza con centros académicos, organizaciones feministas y organizaciones internacionales con el fin de garantizar recursos humanos idóneos en el diseño e implementación de políticas sectoriales y transversales de género en todo el territorio nacional.

4.b Incorporar en los programas de formación continua del funcionariado público capacitación en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, interseccionalidad e interculturalidad, y valorar dicha formación en el desarrollo y promoción de la carrera funcional.

4.c Diseñar e implementar estrategias de capacitación continua, gestión y evaluación para construir una cultura organizacional abierta a las políticas de género, interseccionales e interculturales.

4.d Diseñar procesos de formación específicos para fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres de todas las edades a fin de lograr su participación paritaria en los espacios de toma de decisión y, en particular, en cargos de alta jerarquía, directivos y técnicos.

4.e Implementar programas regionales (presenciales y virtuales) de intercambio de experiencias y de formación y creación de capacidades sobre la Agenda Regional de Género, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los indicadores de los ODS y la planificación para el desarrollo, con el apoyo de la CEPAL.” (Cepal, 2017, págs. 28-29)

En tal sentido, cabe ponderar la importancia que tienen las capacitaciones en los lineamientos del Servicio Civil, toda vez que mejoran el desempeño de las personas, avanzando hacia lo justo y lo inclusivo (Cerde & Triviño, 2016). Considerando que el Estado las utilizará para instalar cambios de paradigma, nuevas miradas, perspectivas o enfoques que cambien la actual gestión pública (Cerde & Triviño, 2016), al ser una capacitación en género, el Estado mejora el desempeño de los funcionarios en materias de índole transformadora, con el fin de promocionar la igualdad de género y provocar una transformación tanto individual (cotidiana) como colectiva (laboral) (UN WOMEN, 2015, como se citó en División de Estudios y Capacitación en Género, 2017)

CURSOS DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO DE CHILE: EXAMEN BASES DE DATOS DEL SERVICIO CIVIL.

En concordancia con lo expuesto en el punto anterior, se realizó una investigación previa para generar un acercamiento sobre cuáles son los Ministerios y/o Servicios que están realizando capacitaciones en género. Por lo tanto, mediante el Portal de Transparencia se solicitó al Servicio Civil entregar la nómina de cursos de género realizados entre el año 2019 y 2022. Con relación al año 2022, cabe precisar que el Servicio Civil, mediante la Resolución que da respuesta a la Solicitud de Transparencia de fecha 27 de enero del año 2023, señaló que la información aún se encuentra en proceso de ingreso, por lo cual puede variar.

De acuerdo con lo anterior, algunos de los hallazgos encontrados son los siguientes:

- Es posible determinar que entre el año 2019 y el año 2022, se realizaron 2.277 capacitaciones en género participando 52.066 funcionarios públicos:

Año	Cantidad de Capacitaciones	Número de Participantes
2019	666	14.910
2020	594	14.524
2021	722	16.667
2022	295	5.965
Total general	2.277	52.066

Tabla 1. Cantidad de Capacitaciones y Número de Participantes entre los años 2019 y 2022. Base Servicio Civil.

- El año en que se ejecutaron la mayor cantidad de capacitaciones fue en el año 2021, llegando a 722 ejecuciones en cursos de género. La diferencia del año 2022 es explicada porque a la fecha del presente análisis aún no se encuentra la totalidad de datos.

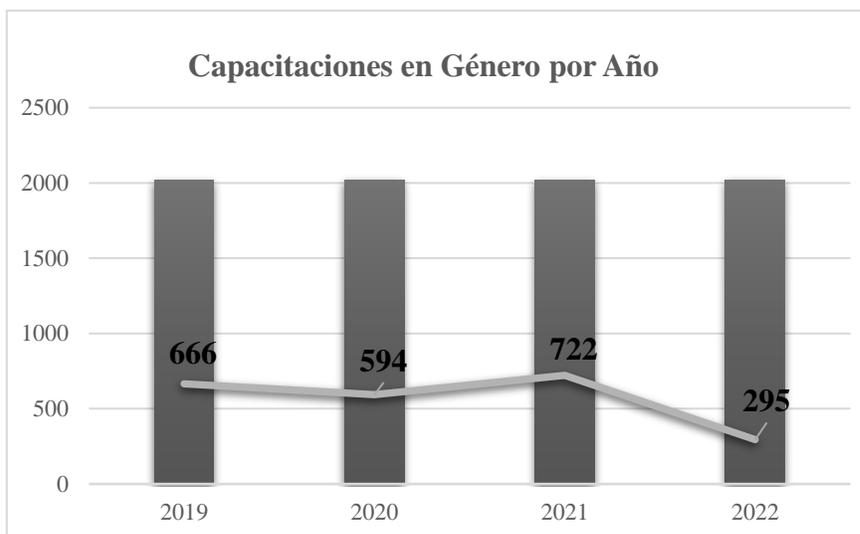


Gráfico 1. Capacitaciones en Género entre los años 2019 y 2022 (Base Servicio Civil). Elaboración Propia.

- Entre los años 2019 y 2022, existen 244 Instituciones que han ejecutado al menos un curso de capacitación en género. Entre las instituciones que han logrado una mayor frecuencia se encuentran Servicio de Registro Civil e Identificación; Secretaría y Administración General de Transportes; Gendarmería de Chile; Dirección de Vialidad; Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento; Fiscalía Nacional Económica; Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño; Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo; Subsecretaría del Trabajo; Corporación Nacional de Desarrollo Indígena y la Subsecretaría de Educación Parvularia (estas organizaciones conforman el 25% de las capacitaciones en género realizadas en el período indicado) (Ver Anexo F)
- La actividad más frecuente fue "Curso", seguida de "Taller" y "Charla". Las actividades menos frecuentes fueron "Congreso" y "Seminario".
- La actividad con mayor participación fue "Cursos", seguida de "Charlas". La participación también se condice con el N° de horas que fueron destinadas a cada actividad, siendo la que acumula más hora la actividad "Curso", seguida de "Diplomado". Es decir, la actividad "Curso", además de recibir mayor cantidad de participación es también a la que se le destina mayor cantidad de horas. En el caso de los Diplomados, éstos tienen menor frecuencia de participación, pero su extensión lo ubica en el segundo lugar en cuanto a horas destinadas a la actividad. (Ver Anexo G)

- De las 2.277 capacitaciones, 1.915 fueron realizadas dentro de la Jornada Laboral (Ver Anexo H)
- La modalidad de aprendizaje mayormente utilizada desde el año 2020 ha sido la e-learning, disminuyendo radicalmente la modalidad netamente presencial. La cual, si bien tuvo un leve aumento durante el año 2022, sigue estando por debajo de otras modalidades como lo son la e-learning y las videoconferencias (Ver Anexo K).

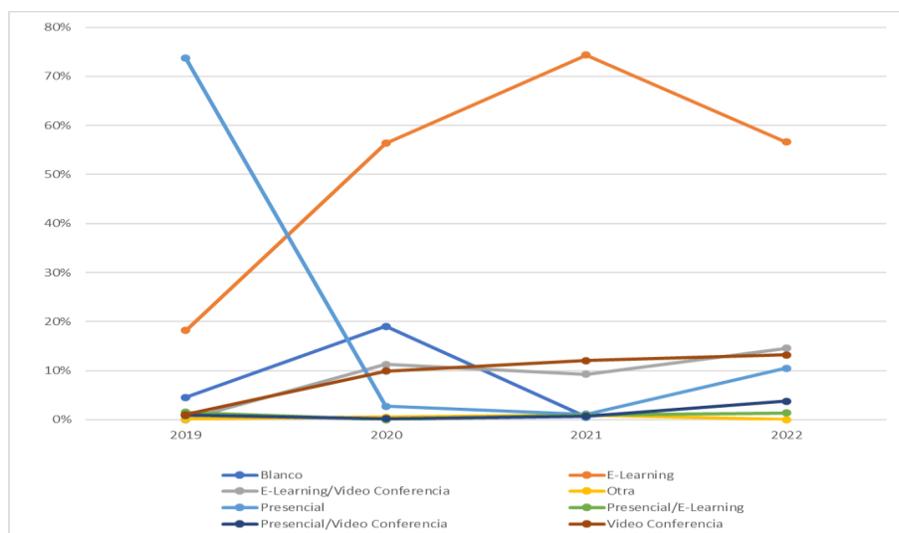


Gráfico 2. Modalidades de las Capacitaciones en Género entre los años 2019 y 2022. Base Servicio Civil. Elaboración Propia

- De las 2.277 capacitaciones en género, 1.362 fueron gestionadas sin costo, mientras que 556 fueron contratados mediante Convenio Marco (Ver Anexo L).
- Dentro de los proveedores internos los principales son el Ministerio de la Mujer y la Equidad De Género; Dirección Nacional del Servicio Civil; Ministerio de Obras Públicas; Servicio Nacional de la Mujer; Servicio Registro Civil e Identificación; Gendarmería de Chile y la Contraloría General de la Republica. Cabe destacar a algunas instituciones que se autocapacitan en gran medida como lo son el Ministerio de Obras Públicas, el Servicio de Registro Civil e Identificación, Gendarmería de Chile, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena y la Fiscalía Nacional Económica (Ver Anexo I).
- Dentro de los proveedores externos, los principales son Asesorías Profesionales Etnográfica Limitada; Magenta Capacitación Ltda; “Universidad”; Universidad de Chile; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; QSV Gestión y Política; LW Capacitación Ltda.; Bienestar Humano Capacitaciones Limitada y Fundación Juntos Contigo. (Ver Anexo J).

Con el fin de analizar con mayor profundidad algunos datos de la base de las capacitaciones en género entregada por el Servicio Civil, es que se seleccionó una muestra que representa el 25% de las instituciones que más capacitaciones en género han realizado, todo ello para presentar de forma descriptiva los siguientes puntos: Promedio de Horas por Curso y Temáticas Frecuentes.

- Los cursos en género presentan un promedio de horas de 17,01 horas en el año 2019, en el año 2020 fue de 85,82 horas, en el 2021 de 16,48 horas, mientras que, en el año 2022 de 9,74 horas. La diferencia del año 2022 es explicada porque a la fecha del presente análisis aún no se encuentra la totalidad de datos. Por otro lado, el aumento considerable del promedio de horas de los cursos en el año 2020 se explica por la inclusión de un curso de 9.700 horas. Al sacar aquel dato, es posible afirmar que el promedio de horas en el año 2020 fue de 17,14 horas (Ver Anexo M).

Dado lo anterior, para poder comparar el promedio de horas por año, no fue considerado el año 2022, ni aquel curso de 9.700 horas, quedando de la siguiente forma:

Año	Promedio de Número de Horas
2019	17,01
2020	17,14
2021	16,48
Promedio General	16,88

Tabla 2. Promedio de horas capacitaciones en género 2019, 2020 y 2021 (25% de instituciones con más capacitaciones). Base Servicio Civil

Es posible observar, que el promedio de horas entre los años 2019, 2020 y 2021 fue de 16,88 horas. Por otra parte, cabe señalar que las actividades que suben el promedio de horas en las instituciones con más alto promedio son aquellas clasificadas como "Diplomados".

- El 25% de las instituciones que más capacitaron en género entre el año 2019 y 2022, lo hicieron en las siguientes temáticas (cabe señalar que el presente análisis se hace con relación a los títulos de los cursos informados al Servicio Civil, según base de datos proporcionada mediante Solicitud de Transparencia):

TEMÁTICA	CANTIDAD
TEMA A. Enfoque de Género.	182
TEMA C. Maltrato, acoso laboral y sexual.	106
TEMA I. No Califica.	103
TEMA B. Perspectiva de Género Aplicada.	81
TEMA E Violencia de Género	64
TEMA G. Diversidad sexual e identidad de género.	35
TEMA D. Enfoque de género en políticas públicas.	25

TEMA H. Política de cuidados	13
TEMA F. Masculinidades	9
TOTAL	618

Tabla 3. Principales Temas de las Capacitaciones en Género (25 % instituciones que más capacitan-base Servicio Civil). Elaboración Propia

Como se aprecia en la Tabla 3, los temas más recurrentes en las capacitaciones en género tienen relación con “Enfoque de Género”, cuyo título no sugiere mayor profundidad que una noción general. Como segundo tema más recurrente se encuentra “Maltrato, acoso laboral y sexual”. Respecto del Tema I: “No Califica”, dicha clasificación se realizó a los cursos en los cuales mediante su título no fue posible relacionarlo directamente con temáticas con perspectiva de género. Finalmente, los títulos menos utilizados fueron: Tema F: “Masculinidades” y Tema H: “Políticas de Cuidados”. Cabe destacar que la institución que informó contar con talleres en ambas temáticas fue la Subsecretaría del Deporte.

Otras instituciones que abarcaron el Tema F: “Masculinidades”, fueron la Dirección de Viabilidad, la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño y la Gendarmería de Chile, mientras que la Subsecretaría de Prevención del Delito y la Secretaría y Administración General de Transportes trataron el tema de Tema H: “Políticas de Cuidados”.

El detalle de la clasificación de temáticas se encuentra en el “Anexo N. Clasificación áreas temáticas: base Servicio Civil”

IMPORTANCIA DE UN DIAGNÓSTICO DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO REALIZADAS A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN CHILE

En el contexto de Chile, es posible reconocer cinco aspectos relevantes para las capacitaciones en género de los funcionarios públicos:

En primer lugar, los avances legislativos que han pretendido solucionar los problemas públicos asociados al bienestar de las mujeres y de las distintas expresiones de género (Ley N°21.030 que regula la despenalización del aborto en tres causales; Ley N°21.120 de identidad de género; Ley N°21.153 acoso sexual en espacios públicos; Ley N°21.212 de femicidio y la Ley N°21.400 matrimonio igualitario, entre otras).

En segundo lugar, el cumplimiento del Cuarto Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, el cual mantiene como indicador el % de funcionarios/as sensibilizado y capacitados en materias de igualdad, inclusión y no discriminación.

En tercer lugar, la Agenda Regional de Género 2030, que incluye dentro de sus ejes de implementación la “Construcción y fortalecimiento de capacidades estatales: gestión pública basada en la igualdad y la no discriminación” (Cepal, 2017, pág. 28).

En cuarto lugar, actualmente dentro del Programa Marco 2022 (DIPRES (e), (2022); DIPRES (F), (2022)) y en el objetivo de “Gestión Eficaz”, se encuentra el Indicador de Desempeño “Medidas de Equidad de Género”, el cual exige un cumplimiento mínimo del 75% de su meta y 100% para instituciones nuevas. Entre las “Medidas de Género” se encuentran las “Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico y/o avanzado.”, si bien su compromiso es opcional dentro de dicho indicador, se encuentra dentro de los incentivos monetarios de los funcionarios públicos de Chile. Finalmente, actualmente Chile se encuentra gobernada por un ejecutivo que se declara como Gobierno Feminista (Mesa de Noticias de El Mostrador, 2022), y, por lo tanto, invita a determinar qué tan capacitados se encuentran aquellos funcionarios/as públicos/as que tendrán la responsabilidad de llevar a cabo la política de género.

Es por lo tanto necesario dentro del marco de la Transversalización del Género en las Políticas Públicas un Diagnóstico de Capacidades, el cual implica “comprender las capacidades que ya se poseen y las que se necesitan, lo que a su vez conduce a la formulación de estrategias de desarrollo de capacidades, entre las que se encuentra la capacitación para la igualdad de género.” (Lahousen & Popovic, 2016, pág. 14). De esta manera, se conduce a un diagnóstico organizacional, que logre determinar problemas y mejoras, como un “paso esencial para transversalizar la perspectiva de género en la organización y adoptar la gestión de calidad con equidad de género.” (Fainstain y otros, 2010, pág. 35).

El Diagnóstico de Capacidades entrega antecedentes respecto de “la capacidad de una organización o de su personal para incluir la igualdad de género en sus programas y operaciones (Lahousen & Popovic, 2016, pág. 11), permite contar con “una base de referencia para evaluar las iniciativas futuras de desarrollo de capacidades, incluida la capacitación para la igualdad de género.” (Lahousen & Popovic, 2016, pág. 11). Como señalan los autores, el diagnóstico de capacidades es utilizado como:

“un medio para evaluar el conocimiento, la comprensión y las aptitudes que posee una organización y las personas que trabajan en ella en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como sobre la arquitectura y la política de género de la organización.” (Lahousen & Popovic, 2016, pág. 11)

ÁREAS DE POLÍTICA E IMPACTO EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Los autores Lahousen & Popovic (2016) indican competencias claves en materia de género, señalando las siguientes: Análisis y planificación estratégica de género; Programación, elaboración de presupuestos y ejecución con perspectiva de género; Gestión del conocimiento; comunicación; seguimiento y evaluación con perspectiva de género; Asociación y promoción eficaz en el fomento de la igualdad de género; Género y liderazgo e Innovación en los enfoques transformadores desde el punto de vista del género. En donde, la primera corresponde al diseño con análisis de género en cualquier área; la segunda corresponde a la ejecución de programas sensibles al género (asignando recursos para ello); la tercera corresponde a la capacidad de recopilar datos por sexo, supervisar programas y sus resultados con perspectiva de género; la cuarta corresponde a la capacidad de influir en el gobierno, promocionando derechos de las mujeres de forma eficaz; la quinta corresponde al liderazgo de las mujeres; mientras que la sexta corresponde a la capacidad de incluir enfoques innovadores (Lahousen & Popovic, 2016).

Considerando lo anterior, es que, como análisis preliminar, se definieron como relevantes para esta propuesta abarcar las siguientes áreas de política pública, en la cual es posible identificar misiones por Ministerios y/o Servicios que dan cuenta de la importancia de detectar necesidades de capacitación en género:

a) Gestión y Desarrollo de Personas:

Como misión del Servicio Civil se tiene que la institución esta a cargo de “Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos” (Servicio Civil, 2022), mediante el área de Gestión y Desarrollo de Personas existe una alta preocupación por entregar “asesoría, capacitación y formación, monitoreo, encuentros, definición de lineamientos y estándares en gestión y desarrollo de personas” (Servicio Civil, 2022), siendo de gran relevancia en el proceso las instancias formativas. En la misma línea, Cerda & Triviño (2016) señalan que la gestión de las capacitaciones a los funcionarios se debe orientar como una “herramienta estratégica para mejorar el desempeño de las personas y con ello, de las instituciones públicas.”(pág.1).

En ese sentido, el Servicio Civil como la institución encargada de dar lineamientos en torno a las capacitaciones en el sector público, se posiciona como el responsable de entender esta herramienta estratégica -que mejora el desempeño de las personas y la institucionalidad pública- como una estrategia y medio que propicie una “transformación individual y colectiva hacia la igualdad de

género” (UN WOMEN, 2015, como se citó en División de Estudios y Capacitación en Género, 2017, pág. 9).

En esa línea el Servicio Civil mantiene como iniciativas “Mujeres en el Estado” con programas tales como: Mujeres Líderes-Red de Mujeres Líderes del Estado, el cual oferta “mentorías de acompañamiento y formación por parte de destacadas profesionales del ámbito público y privado” (Servicio Civil, 2022) y Mujeres y Buen Trato Laboral, el cual capacita a funcionarios/as respecto de las condiciones laborales de las mujeres evitando discriminación arbitraria.

b) Presupuesto Público:

En el caso de la gestión de recursos públicos, los avances en torno a los presupuestos sensibles al género se muestran como un compromiso financiero con la igualdad de género, y en ese sentido son “una herramienta que contribuye a disminuir y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, lo que implica incorporar la perspectiva de género en todas las fases del ciclo presupuestario” (Oficina de Planeamiento y Presupuesto (a), 2022). Por otro lado, es destacable la rendición de cuentas con enfoque de género que realiza el gobierno de Uruguay en el cual se indica por cada repartición los montos ejecutados en políticas de género, así como los desafíos del siguiente año (Oficina de Planeamiento y Presupuesto (b), 2022). En ese sentido, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género ha avanzado en integrar como meta del Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 “Evaluar la experiencia de pilotos de presupuestos con perspectiva de género y ampliar 50% de servicios por Ministerio” (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020, pág. 53), la cual debe ser cumplida en el año 2030.

En torno a dicha meta será crucial la gestión del Ministerio de Hacienda y en particular de la Dirección de Presupuestos (DIPRES) en los futuros avances en materias presupuestarias con enfoque de género, entendiendo que en su misión se destaca “velar por la asignación y uso eficiente de los recursos públicos, mediante la aplicación de sistemas e instrumentos de gestión financiera, programación y control de gestión, en el marco de la política fiscal” (DIPRES (a), 2022)

c) Seguridad y transporte público:

La Ley N°21.153 que modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos, permite denunciar actos verbales, gestos, acercamientos, exhibicionismo obsceno o contenido sexual explícito de carácter intimidatorio (Ley N°21.153, 2019), quien sea víctima de alguno de esos actos debe “acudir a Carabineros, Policía de Investigaciones o Fiscalía lo antes posible para formalizar la denuncia” (OCAC, 2022). Por lo tanto, aquellos funcionarios públicos que actúan como burócratas de ventanilla o burocratas callejeros (Lipsky, 2010) son quienes en primera instancia se hacen cargo de dichas denuncias. En concordancia con lo anterior, el

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género ha iniciado un Convenio con el Metro, Ministerio de Transportes y la PDI con el fin de “cuidar la integridad y seguridad de las personas, especialmente las mujeres, principales víctimas de acoso sexual y abuso sexual en espacios públicos. Y generar todas las condiciones para que ese tipo de delitos no quede en la impunidad” y uno de los compromisos establecidos es: “Capacitaciones a funcionarios del Metro por parte de la PDI” (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2022)).

En ese sentido las funciones del Ministerio del Interior y Seguridad Pública son claves en cuanto a orden y seguridad interior del Estado, así como el respeto “a los derechos humanos, sociales y ciudadanos de todos los residentes de la República, y al ordenamiento jurídico del país” (DIPRES (b), 2022). En adhesión, el rol del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones se hace imperiosa al momento de resguardar la seguridad de las mujeres en los espacios y transporte público, toda vez que uno de sus ámbitos de acción es la “Planificación de soluciones para modos de transporte”, en medio de objetivos estratégicos que se proponen generar “servicios de transporte público eficientes, seguros y sustentables, de alta calidad” (DIPRES (c), 2022)

d) Reconocimiento de las diversidades:

En tercer lugar, en relación a la aplicación de las leyes sobre identidad de género (Ley N°21.120) y la de matrimonio entre personas del mismo sexo (Ley N°21.400) se hace relevante la capacitación de los/as funcionarios/as público/as del Servicio de Registro Civil e Identificación en cuanto a los trámites de rectificación de sexo y nombre registral (Ley N°21.120, 2018) y matrimonio civil. En donde, expresamente su función es atender a “(...) todos los ciudadanos que habitan el país, estableciendo la identidad de cada uno de ellos y otorgando los documentos que la acreditan. Además, registra y acredita una serie de hechos que en el transcurso de sus vidas afectan su estado civil y su patrimonio.” (Registro Civil, 2022). Cabe destacar, que en base a los antecedentes revisados en el punto “2.1. Cursos de Género en el sector público de Chile: examen bases de datos del Servicio Civil”, es justamente el Servicio de Registro Civil e Identificación, una de las instituciones que obtiene mayor frecuencia de capacitaciones en género (Ver Anexo E).

En ese sentido la Política del Reconocimiento se vuelve relevante, toda vez que su objetivo es que se cree “una relación recíproca ideal entre sujetos, en la que cada uno ve al otro como su igual y también como separado de sí” (Frasser & Honneth, 2006, pág. 20). Es ahí donde la autora menciona las reivindicaciones de reconocimiento sexual a modo de ejemplo. Es por tanto, relevante que los Estados asuman políticas públicas que no dejen de lado el reconocimiento de las diversidades viendo al otro como su igual, puesto que “las relaciones sociales son anteriores a los individuos” (Frasser & Honneth, 2006, pág. 20).

e) Salud:

La aplicación de la Ley N°21.030 sobre la despenalización de la interrupción del embarazo en tres causales, implica que el Ministerio de Salud y los prestadores de salud (lo que incluye a médicos cirujanos de los hospitales, jefes de establecimientos hospitalarios y equipos de acompañamiento) deban generar protocolos e instancias que permitan el ejercicio de las mujeres a optar por un aborto en algunas de estas causales (Ley N°21.030, 2017). En ese sentido, la capacitación de aquellos funcionarios/as que sean los responsables de dirigir y ejecutar alguna de estas labores debe ser central al momento de acompañar a las mujeres en el proceso permitido mediante esta ley, respetando y sin ánimo de incidir en su decisión (Ley N°21.030, 2017).

Cabe destacar que además del acompañamiento en cuanto a la ley antes indicada, el Ministerio de Salud tiene como meta del Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 avanzar en el “% de personas en edad fértil con acceso a servicios de salud reproductiva y anticoncepción” (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020, pág. 32). Por lo tanto, se suma a la relevancia de capacitar el contar con funcionarios de la salud capacitados en salud reproductiva y anticoncepción con enfoque de género, toda vez que su misión como Ministerio tiene como base “una atención primaria fortalecida e integrada, que pone al paciente en el centro”.

f) Economía y Trabajo:

La pandemia de la Covid-19 ha traído consecuencias desiguales entre hombres y mujeres, la brecha histórica debido a la división sexual del trabajo, se tradujo en que las mujeres “han participado menos del mercado laboral que los hombres” (INE, 2021, pág. 1). Algunas de las principales consecuencias han sido:

-Participación laboral: las mujeres vieron disminuida con más intensidad que los hombres su participación laboral, en escenarios en los cuales no buscaron trabajo o no se encontraban disponibles para trabajar (INE, 2021). La razón principal declarada por ellas fue el “trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en sus hogares” (INE, 2021, pág. 3). La carga en cuidados (en la voz de las mujeres) ha sido casi exclusivamente asumida por ellas, no contando con ayuda en los hogares o de entidades externas, impidiéndoles estar disponibles para el mundo laboral, siendo entonces el rol de cuidadoras una dificultad para sus desarrollos laborales (Marcel, 2021)

-Participación laboral acotada: sumado a lo anterior, las mujeres necesitan de condiciones específicas para ingresar al mercado laboral acorde a su responsabilidad con las tareas de cuidado, siendo los empleos mayormente acordes los “trabajos esporádicos, de jornada reducida o informales.” (Marcel, 2021, pág. 9)

-Trabajo doméstico e incidencia en el PIB ampliado: de acuerdo a estándares internacionales el trabajo doméstico no es considerado como parte del PIB por no ser una actividad remunerada, sin embargo, debido a causas culturales las mujeres asumen el rol principal de las tareas domésticas y de cuidado (Marcel, 2021). Al valorar su labor como porcentaje del PIB ampliado (PIB+Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado): “el valor del TDCNR³ para el año 2020 alcanzó 25,6%, compuesto de un 17,5 y 8,1% de TDNR de mujeres y hombres.” (Marcel, 2021)

-Implicancias macroeconómicas: de acuerdo al punto interior es posible recalcar que para lograr una recuperación del mercado laboral se debe reincorporar a las mujeres al trabajo remunerado (Marcel, 2021)

-Necesidad de avanzar en un Sistema Nacional de Cuidados: debido a las repercusiones de las tareas de cuidado en el empleo de las mujeres señalado en los puntos anteriores, es que se hace relevante avanzar en visibilizar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, sobre todo cuando las mujeres han dedicado más del 70% de su tiempo a estas actividades durante la pandemia, siendo el trabajo de cuidados el que presentó una mayor alza (Marcel, 2021). Como desafío de las políticas de trabajo y económicas se encuentra la “definición de nuevas medidas de apoyo a los hogares, incentivos al empleo y al emprendimiento formal” (Marcel, 2021, pág. 39), debido a que el problema es transversal y en términos económicos implica una crisis de cuidados, evidenciado por un “desajuste entre la oferta y la demanda” (Comunidad Mujer, 2018, pág. 1). A modo de buena práctica, es posible considerar el ejemplo de Uruguay y su creación de un Sistema Nacional de Cuidados (Aguirre & Ferrari, 2014).

En esta línea, en el programa de gobierno del presidente Gabriel Boric Font (2022-2026)⁴ se encuentra como eje incentivar la reactivación económica enfocándose en la participación laboral femenina (Apruebo Dignidad, 2022), siendo una de sus medidas la creación de programas de redistribución de labores de cuidado.

Por lo tanto, la capacitación en género de los funcionarios/as del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Economía, encargados de las políticas de reactivación económica con enfoque de género, debiesen considerar las implicancias del trabajo doméstico en la participación laboral de las mujeres, contemplando que como indicadores del Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 se encuentran las tasas de participación laboral de las mujeres (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020).

³Sigla para referirse al “Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado”

⁴ Coalición Convergencia Social.

g) Educación:

En términos legislativos, la aplicación de las leyes inclusión y en contra de la discriminación son parte del marco normativo que influye en la necesidad de capacitar a los/as funcionarios/as del Ministerio de Educación, sumado a lo anterior, el Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 describe las siguientes metas para el año 2030: “Asegurar que todos los establecimientos del sistema educativo entreguen educación sexual integral” (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020) y “todos los planes y programas públicos de educación incorporan enfoque de género y formación para la igualdad en todos los niveles educativos” (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020)

Es así como el Ministerio de Educación declara: “La educación es clave para promover la equidad de género y garantizar que nuestra sociedad entregue las mismas oportunidades tanto a mujeres como a hombres. Por esto, el Ministerio de Educación a través de la Unidad de Inclusión, Equidad de género y Derechos humanos trabaja para avanzar en tres líneas de acción: (1) Calidad sin sesgo, (2) Más oportunidades y (3) No violencia.” (MINEDUC, 2022), siendo para ello clave la capacitación en género de sus funcionarios/as, asegurando cumplir con lo que se propone su misión, que es un: “sistema educativo inclusivo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país” (MINEDUC, 2022). Lo anterior se hace aún más relevante considerando que quienes imparten clases no necesariamente reciben formación en género lo que les impide pensar en una educación no sexista.

h) Equidad de género:

Con la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, mediante la Ley N° 20.820 del año 2015, aquella repartición tiene como misión “colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres” (Ley N°20.820, 2015, pág. Art.1). Por lo tanto, como institución rectora de las políticas de género del sector público, las capacitaciones en género de sus funcionarios/as es algo central en su gestión.

Del mismo modo, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se encuentra obligado por la misma ley a: “Realizar procesos de capacitación a los funcionarios públicos y funcionarias públicas en materias relacionadas con las funciones encomendadas al Ministerio, los que también podrán otorgarse a particulares.” (Ley N°20.820, 2015, pág. Art. 3), siendo además la “Red de Expertos” del indicador de desempeño “Medidas de Equidad de Género”, el cual dentro de sus medidas contiene la “iii. Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico y/o avanzado” (DIPRES (f), 2022, pág. 3). En ese sentido, como parte de función relacionada a las

capacitaciones en género, imparte cursos a otros sectores, como lo son: Curso “Chile Elige Equidad- Inducción a las políticas pro equidad de género”; Capacitación a Carabineros y Convenio con el Metro, Ministerio de Transportes y la PDI (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2022), siendo deseable que los equipos a cargo cuenten con la capacitación necesaria para realizar inducciones a otros grupos de trabajo del sector público.

Cabe señalar, que para todos los ministerios antes señalados la aplicación de la ley de identidad de género es central según lo indicado en el Art 5 de la Ley N°21.120, y, por lo tanto, incluir en sus capacitaciones el enfoque de género de las políticas públicas es una herramienta que mejora el cumplimiento de su gestión.

CAPÍTULO II. ENFOQUE FEMINISTA PARA LA COMPRESIÓN DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO

Esta tesis basa su estructura analítica en la teoría y práctica feminista, y, por consiguiente, su aporte conceptual al estudio de las políticas públicas. En una primera aproximación, la teoría feminista se entiende como un conglomerado de saberes y prácticas que explican la subordinación de las mujeres con un sentido transformador (Facio, Alda; Fries, Lorena, 2005). Es, en una segunda instancia, un movimiento social de toma de conciencia de la discriminación de las mujeres debido a su sexo o género, al mismo tiempo que cuestiona todas las estructuras de poder (Facio et al., 2005). Finalmente, cabe señalar que como pensamiento implica pluralidad de saberes y posiciones a menudo en contraposición, los cuales pretenden “analizar y transformar el orden cultural de género.” (Chaparro, 2021, pág. 5).

De esta forma sus principales aportes analíticos se inclinan a entender la dominación patriarcal y propender escenarios más democráticos (Facio et al., 2005); cuestionar los roles asociados a los sexos (Kirkwood, 2017); cuestionar los discursos discriminatorios y de control de los cuerpos basado en el sexo de los seres humanos (León-Rodríguez, 2016) y significar que lo personal es político, toda vez que, la violencia de género es parte de una estructura de poder que requiere tanto soluciones políticas como sociales (Facio et al., 2005).

A.- APORTE CONCEPTUAL DE LA TEORÍA FEMINISTA Y EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO

En una comprensión sistemática de las acciones del Estado y el Gobierno, y, por ende, de las capacitaciones en género es importante visualizar los aportes conceptuales de la teoría feminista. En ese sentido uno de los principales conceptos tratados por la teoría feminista y los estudios de género es situar como contexto de desarrollo el *Sistema Patriarcal*, que según define Lagarde

(1997) se entiende como “(...) un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre” (pág. 52), en el cual lo masculino se instaure como superior a lo femenino y supone el dominio de algunos hombres sobre otros (Lagarde, 1997). Este *Sistema Patriarcal* se basa en el control sexual, además del “control reproductivo de las mujeres y/o de la apropiación del trabajo de las mujeres.” (Iriarte, 2018, pág. 60).

En este orden genérico de poder es posible visualizar algunas características principales, tales como: es un *sistema histórico* (no es natural) (Facio et al., 2005); para algunas teóricas se basa en la *diferencia biológica de los sexos* (Facio et al., 2005), para otras su *opresión* puede basarse tanto en el *sexo como en el género* (Molina, 2003) e implica una *Norma de los géneros* (Molina, 2003), que establece la inferioridad de las mujeres y limita el actuar de los hombres -pese a su condición de privilegio- al establecer, roles propiamente masculinos o femeninos en oposición (Facio et al., 2005).

El Patriarcado es el contexto cultural del *Sistema Sexo- Género*, el cual se traduce en una construcción sociocultural que establece identidades y jerarquías (Lauretis, 1996), en torno a las relaciones sociales entre hombres y mujeres (Aguilar, 2021), basada en la oposición binaria “naturaleza/cultura”, en donde el sexo corresponde a la biología y el género a la cultura (es decir, es construido socialmente) (Aguilar, 2021). Lo anterior, mantiene la dicotomía sexo-género como una variable constante que organiza a la sociedad de tal manera que opone de forma binaria a los sexos (hombre/mujer) (Lamas, 1995) y se basa en un orden social-sexual (Iriarte, 2018)

En este sistema sexo genérico se logran identificar los siguientes elementos: es un sistema de poder que produce relaciones entre hombres y mujeres, crea roles, subordinaciones (Aguilar, 2021) y se basa en el sexo (Iriarte, 2018), generando desigualdades mediante prohibiciones y obligaciones diferenciadas para hombres y mujeres (Bogino & Fernández-Rasines, 2017). Este supuesto se cae al considerar el cuestionamiento que Butler (2007) realiza a la estabilidad de la *concepción binaria de los sexos (hombre/mujer)*, bajo la idea de que no necesariamente un cuerpo de hombre dará como resultado *lo masculino*, así como tampoco un cuerpo de mujer dará categóricamente un resultado *femenino*, señalando que, aunque se logre estabilizar el sexo en un par binario (hombre/mujer), nada asegura que el resultado de los géneros también sea binario. Por lo tanto, aquellos roles, subordinaciones y desigualdades creadas por el sistema sexo-género se estaría sustentando en una relación causal que no siempre ocurrirá.

Los roles diferenciados y opuestos entre sí han asignado tareas por sexo, en las cuales a los hombres les competen las de producción y a las mujeres las de reproducción (Arriagada, 2010), denominándose *División sexual de trabajo*. Bajo este supuesto, son las mujeres las encargadas de las tareas de cuidado (Fandiño, 2014), lo que ha implicado que la esfera pública sea propia de los varones, mientras que la privada sea propia de las mujeres (Facio et al., 2005). En la esfera pública se ejercen los poderes (político, social y económicos), mientras que es la esfera privada las mujeres cumplen su destino de madres o esposas, la salvedad se concreta en que los hombres pueden transitar/dominar libremente ambas esferas (Facio et al., 2005) y casi sin responsabilidades en el ámbito doméstico (Fandiño, 2014). Por lo tanto, se genera una complementariedad en la cual, las mujeres están excluidas del mundo laboral y recluidas al ámbito privado-familiar, mientras que los hombres pueden explorar el mundo laboral fuera del hogar (Brunet, 2008, pág. 18). En ese sentido,

se hace relevante indagar en dos puntos que cuestionan este orden, por un lado, la función reproductora es una “idea, no una realidad.” (Fandiño, 2014, pág. 53), y que las ideas democráticas “deben vivirse tanto en la esfera pública como en la privada.” (Facio et al., 2005, pág. 266).

Este Sistema Patriarcal termina por generar un *Marco de Creencias* en el cual “muchos de los comportamientos, características, así como tareas y funciones que se le endosan a las mujeres y a los hombres tienen su razón de ser en el hecho de haber nacido hembras o varones” (Fundación Juan Vives Suriá, 2010, pág. 23). Un marco de creencias interrogado puesto que se basa en la estabilidad de la *concepción binaria de los sexos (hombre/mujer)* (Butler, 2007).

Siguiendo con lo expuesto anteriormente, para la presente investigación es relevante sentar las definiciones acerca de lo que se entenderá como sexo y género, puesto que, en términos metodológicos, estas definiciones son evaluadas como contenido y/o enfoque en las capacitaciones en género del sector público de Chile.

En la búsqueda de los aportes conceptuales sobre la definición de *Sexo*, es posible destacar que éste es entendido como *lo biológico* (Montecino, 1996), y, por lo tanto, cuando se habla de diferencia de los sexos, solo implica la diferencia empírica sin ninguna connotación de contenido (Fraisse, 2003). Mientras que cuando se alude a la *diferencia sexual*, ahí pues se tiene una división “abstracta y conceptual de la especie (...) presupone una distinción entre los sexos” (Fraisse, 2003, pág. 41). Esta *diferencia sexual* da paso a la atribución de los géneros, puesto que basándose en la genitalidad se genera un proceso de asignación de características “femeninas” y “masculinas” a cada sexo, a sus actividades y conductas, y a las esferas de la vida.” (Lamas, 1995, pág. 62).

El Género, por otro lado, alude a la “construcción social de las diferencias sexuales” (Montecino, 1996, pág. 20), que ya Beauvoir (1949) comenzaba a interpretar sin darle un nombre: “No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino” (pág. 207). Al expresar la idea del *llegar a ser lo femenino* que se asocia al *cuerpo de mujer* implícitamente habla de lo que luego se conocerá como el concepto de género, el cual tal como lo indica es la civilización quien lo elabora. Situación similar se suscita cuando Mead (1935) estudia distintas sociedades primitivas y llega a la conclusión de que los rasgos de la personalidad de los sexos se deben a condicionamientos sociales y que éstos no se repetían entre las distintas culturas.

El *Género* ha sido considerado como la simbolización cultural de la diferencia sexual que ordena lo humano (Fandiño, 2014). Siendo así, se puede entender como una estructura primaria de poder que ordena lo masculino y lo femenino (Iriarte, 2018; Scott, 2008), en épocas y contextos determinados (Castellanos, 2012). La teoría de género explica el sistema que subordina a los sujetos feminizados (Chaparro, 2021); es una teoría que permite comprender la construcción en torno al sexo (Lagarde, 1997); los deberes y prohibiciones en torno a esa construcción (Lagarde, 1997), y, como esa construcción de roles de género puede ser contradictoria, transformarse y permitir la

variabilidad histórica (García-Peña, 2016, pág. 7). El *Género*, para Butler (2007) se hace con otro desde fuera del propio ser y es lo opuesto al sexo (*sistema sexo-género*), donde el género representa los aspectos psico-socioculturales (Aguilar, 2021).

El Género como ordenador de lo humano conlleva un proceso de *asignación*, el cual se realiza en tres momentos; *asignación de género* (en el nacimiento a partir de la genitalidad); *identidad de género* (entre 2 o 3 años cuando se adquiere el lenguaje, comienza el “sentirse como niña” o “sentirse como niño”, siendo una fase avanzada difícil de alterar) y *papel (rol) de género* (instancia normativa de los femenino y masculino, en donde se establecen estereotipos que limitan la condición humana) (Lamas, 2013). Esta última etapa normativa, implica una imposición dicotómica a cada sexo mediante procesos de socialización de lo femenino y lo masculino reforzado por instituciones patriarcales; se da de forma diferenciada según el contexto y en torno a otras categorías sociales (clase, edad, nacionalidad, etc.) (Facio et al., 2005). Es importante comprender que al ser una construcción en sociedad no tiene una esencia invariable, las concepciones pueden cambiar o evolucionar en el tiempo (Castellanos, 2012).

Las concepciones sociales sobre lo masculino y lo femenino que origina la categoría de género produce *sexismo (discriminación por sexo)* y *homofobia (discriminación por prácticas sexuales)* (Lamas, 2021). La idea binaria que se transforma en norma del sexo, del género, del deseo heterosexual y las practicas eróticas disciplinan de tal forma que lo que no calza en ella se patologiza, produciendo exclusión (Fernández (2009) citada en González y otros, 2018)) y violencia dirigida a mujeres, homosexuales y lesbianas (León-Rodríguez, 2016). De ese modo, el Género pasa a ser una *norma que sustenta una heterosexualidad obligatoria*, a partir, de leyes culturales que permiten o prohíben “identidades” y prácticas de deseo, cuando éstas no provienen del sexo o el género (Butler, 2007), generando una disonancia entre la biología y la autopercepción de las personas (Salín-Pascual, 2015). Siendo motivo de cuestionamiento la presunción de que, como norma, el género orienta el deseo sexual, el cual debe ser de forma obligatoria hacia el sexo opuesto (Bogino & Fernández-Rasines, 2017), ya que las identidades no se derivan necesariamente de la diferencia anatómica (Castellanos, 2012) y pueden existir no solo “dos sexos sino tres, cuatro o más.” (Castellanos, 2012, pág. 235).

En atención a lo expuesto en el párrafo anterior, es relevante señalar que cuando se habla de *discriminación por género* no se hace referencia solo a la sufrida por las mujeres (Butler, 2007) y se presenta como una concepción de la diferencia con forma de desigualdad (León-Rodríguez (2016); Lamas (2013)) o de disvalor (León-Rodríguez (2016)). Es ahí donde la *Política del Reconocimiento* cobra relevancia toda vez que su objetivo es que se cree “una relación recíproca ideal entre sujetos, en la que cada uno ve al otro como su igual y también como separado de sí” (Frasser & Honneth, 2006, pág. 20). Es ahí donde la autora menciona las reivindicaciones de reconocimiento sexual a modo de ejemplo. En aquel planteamiento filosófico “uno se convierte en sujeto individual sólo en virtud de reconocer a otro sujeto y ser reconocido por él” (Frasser & Honneth, 2006, pág. 20), puesto que previo al individuo existen las relaciones sociales (Frasser & Honneth, 2006). Ahora bien, Nancy Frasser, no solo se posiciona desde la política del reconocimiento, sino que también da un sentido redistributivo a las reivindicaciones de género, sin

embargo, para efectos de la presente tesis, el foco estará en el concepto de reconocimiento aplicado a las diversidades y/o disidencias sexuales.

En aquella “problemática del reconocimiento”; “el género codifica patrones culturales omnipresentes de interpretación y evaluación, que son fundamentales para el orden de estatus en su conjunto. En consecuencia, hoy no solo las mujeres, sino que todos los grupos de estatus inferior corren el riesgo de la feminización y, por tanto, de la depreciación (...) valor cultural que privilegia los rasgos asociados con la masculinidad, al tiempo que devalúa todo lo codificado como “femenino”, paradigmáticamente, pero no sólo, las mujeres.” (Frasser & Honneth, 2006, pág. 29)

Lo anterior, produce ejes de violencia de género que no solo afectan a las mujeres, es así como es posible entenderla desde las siguientes dimensiones: “La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.” (ONU Mujeres, 2023)

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior no solo las mujeres sufren violencia de género, sino que también los hombres, las niñas y la población LGBTQI+, toda vez que no se cumple con los patrones normativos del género. Entender aquello mediante los cursos de capacitaciones en género es fundamental para no reducir la violencia de género como sinónimo de la violencia vivida por las mujeres. El contexto se relaciona con la falta de reconocimiento planteado por Frasser & Honneth (2006) y que “se traduce en injusticias sobre el reconocimiento identitario de las personas, la distribución de cargas y beneficios, y el control propio de la vida sexual o de otras opciones personales, por el hecho mismo de representarse como hombres o mujeres.” (Orjuela Ruiz, 2012, pág. 110)

Frente a lo anterior, la teoría de género propone cuestionar lo antes expuesto, partiendo por una *visión crítica acerca del origen biológico de los géneros*, puesto que la biología por sí sola no garantiza la construcción del género, cuando cabe la posibilidad de que existan mujeres masculinas u hombres femeninos (Lamas, 2013). Por lo tanto, no es posible determinar una programación cerebral basada en el sexo, sino más bien un ser humano que se construye en un contexto político y psicosocial (León-Rodríguez, 2016), pensándose incluso en una plasticidad biológica (Kirkwood, 2017). Si bien el esencialismo sexual supone al sexo como un factor inmutable, el género, la sexualidad e incluso el sexo pueden ser construcciones políticas, sociales e históricas (Rubin, 1989; García-Peña, 2016).

El origen basado en la biología, pasa por alto que el *sexo también se construye culturalmente*, toda vez que la norma que subordina va de lo social a lo biológico (Facio et al., 2005), siendo posible de que el sexo sea un efecto del género (Meske & Antoniucci, 2021), Es decir: “las categorías sociales de género influyen en la construcción de las categorías biológicas.” (Tubert, 2003, pág. 30). Por lo tanto, el género no sólo es la expresión de lo masculino y lo femenino, sino que al mismo tiempo es la producción de lo binario (Molina, 2003), construye nuestra idea de la sexualidad, del cuerpo, genitalidad, lo físico y lo emocional (Castellanos, 2012), puesto que la anatomía y el sexo existen dentro de un marco cultural (Butler, 2007). En ese sentido, se torna desafiante la existencia de *Nuevas identidades sexo genéricas*, por un lado, el transgénero, que vive o se identifica con otro género, no siendo esencial un tratamiento hormonal ni reasignación de sexo (Butler, 2007). Mientras que, por otro lado, el transexual quien percibe un cuerpo erróneo al no coincidir su genitalidad con su identidad de género, llevándolos a “remover los genitales, buscando una lógica de género y cuerpo desde la normativa social aprendida” (Noseda, 2012). Sumado a lo anterior, es también desafiante la idea de que *el género es “más que mujer”*, puesto que: ““género” y “mujer” no son categorías intercambiables” (Castellanos, 2012, pág. 244) ni tampoco el término sustituye a la palabra mujer (Facio et al., 2005)

La teoría de género invita a cuestionar los patrones culturales dominantes, en los cuales, los conceptos de *Variabilidad, idea relacional y posicionamiento*, planteados por Montecino (1996) aportan componentes del género que deben ser considerados, es así como, la Variabilidad hace referencia a que las nociones de “mujer” u “hombre” no pueden establecerse como únicos, toda vez que sus constructos dependerán de cada cultura, por lo tanto, más que universalizarlos, se debe hacer mención a las “mujeres” y los “hombres”. La idea relacional implica que lo femenino y lo masculino están en constante interacción, mientras que, el posicionamiento implica atender al contexto de diversidad de posiciones que hombres y mujeres ocupan en sociedades complejas, en que las relaciones tanto de subordinación como superioridad pueden moverse según la situación específica (ejemplo: ser una mujer subordinada al esposo, pero jefa de una empleada doméstica).

Otro de los aportes de la teoría de género se sustenta en la idea de *Interseccionalidad* en la cual es importante señalar que el género como categoría social se interrelaciona con otras como la clase, la edad, entre otras (Facio et al., 2005). La idea de reconocer que el género no puede analizarse de forma separada de otras categorías nace principalmente como una crítica al feminismo blanco, que en palabras de Hooks (2004) “muestran poca o ninguna comprensión de la supremacía blanca como política racial, del impacto psicológico de la clase y del estatus político en un estado racista, sexista y capitalista” (pág. 36). Agregando que, “Las feministas privilegiadas han sido incapaces de hablar a, con y para diversos grupos de mujeres porque no comprendían la interdependencia de las opresiones de sexo, raza y clase o se negaban a tomarse en serio esta interdependencia.” (Hooks, 2004, pág. 48). Por lo tanto, es esperable que esta nueva disposición teórica a comprender la intersección de opresiones sea tratada en los cursos de género, puesto que: “La interseccionalidad revela lo que no se ve cuando categorías como género y raza se conceptualizan como separadas unas de otra” (Lugones, 2008, pág. 81). Ampliar el espectro analítico de las opresiones, permitirá comprender que los problemas de género se entrecruzan con otras categorías, exigiendo soluciones que también las incluyan. El proceso de las políticas públicas es desafiado por la interseccionalidad.

El aporte teórico y metodológico del enfoque de la Interseccionalidad “busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder” (Viveros, 2016, pág. 2), puesto que “Los parámetros feministas universales son inadecuados para describir formas de dominación específicas en las cuales las relaciones se intrincan y se experimentan de diversas formas.” (Viveros, 2016, pág. 11)

Finalmente, cabe señalar que el patriarcado no solo es una relación de poder entre hombres y mujeres, sino que también alberga la dominación de hombres sobre otros hombres (Kaufman, 2023). En ese sentido lo que se entiende por masculinidad cobra relevancia y Connell (1997) la define de la siguiente forma: “La masculinidad, si se puede definir brevemente, es al mismo tiempo la posición en las relaciones de género, las prácticas por las cuales los hombres y mujeres se comprometen con esa posición de género, y los efectos de estas prácticas en la experiencia corporal, en la personalidad y en la cultura.” (pág. 35)

Es debido a lo anterior que, las llamadas *Masculinidades*, advierten una precaución en torno a las relaciones de género entre los hombres: “Con la creciente aceptación del efecto combinado entre género, raza y clase, ha llegado a ser común reconocer múltiples masculinidades: negro y blanco, clase trabajadora y clase media. Esto es bienvenido, pero arriesga otro tipo de simplificación exagerada. Es fácil, en este marco, pensar que hay una masculinidad negra o una masculinidad de clase trabajadora. Reconocer más de un tipo de masculinidad es sólo un primer paso. Tenemos que examinar las relaciones entre ellas. Más aún, tenemos que separar el contexto de la clase y la raza y escrutar las relaciones de género que operan dentro de ellas. Hay hombres gay negros y obreros de fábrica afeminados, así como violadores de clase media y travestis burgueses.” (Connell, 1997, pág. 39)

Dentro de estas Masculinidades, es posible mencionar a la *Masculinidad Hegemónica* que es la que en términos normativos cumple con los supuestos del patriarcado y “garantiza (o se toma para garantizar) la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres” (Connell, 1997, pág. 39). De un modo opuesto a la Masculinidad Hegemónica se ubica la *Masculinidad Homosexual*: “La opresión ubica las masculinidades homosexuales en la parte más baja de una jerarquía de género entre los hombres. La homosexualidad, en la ideología patriarcal, es la bodega de todo lo que es simbólicamente expelido de la masculinidad hegemónica, con asuntos que oscilan desde un gusto fastidioso por la decoración hasta el placer receptivo anal. Por lo tanto, desde el punto de vista de la masculinidad hegemónica, la homosexualidad se asimila fácilmente a la femineidad” (Connell, 1997, págs. 40-41). Es decir, las masculinidades homosexuales son parte de los “inferiores” con los cuales es necesario trabajar la Política del Reconocimiento.

Connell (1997) destaca otros dos tipos de masculinidad. Por un lado, la *Masculinidad Cómplice*, la cual define como “Las masculinidades construidas en formas que permiten realizar el dividendo patriarcal, sin las tensiones o riesgos de ser la primera línea del patriarcado, son cómplices en este sentido.” (Connell, 1997, pág. 41), y de otro lado la *Masculinidad Marginalizada*, la cual no se encuentra dentro de las relaciones internas del género y se relaciona con los orígenes étnicos “conformación de las masculinidades en las comunidades negras” (Connell, 1997, pág. 42)

En adhesión a las definiciones de Connell (1997) sobre tipos de masculinidades, es posible también agregar una quinta tipología, las denominadas *Masculinidades Alternativas*: “Vamos a entender por masculinidades alternativas o igualitarias aquellos varones que han construido una identidad masculina desmarcándose del modelo de la masculinidad hegemónica. Se caracterizan por denunciar y rechazar la violencia machista, estar a favor de la igualdad de género (o compartir ideas con el feminismo) y promover (consciente o inconscientemente) valores igualitarios que se traduzcan en prácticas cotidianas que crean condiciones de igualdad y no violencia hacia las mujeres.” (Uribe, 2020, pág. 120)

Es así como la importancia de introducir el estudio de las masculinidades a las capacitaciones en género se sustenta en la necesidad de “Redefinir la masculinidad (...) Organizar e involucrar a los hombres para que trabajen en cooperación con las mujeres a fin de dar una nueva forma a la organización de género de la sociedad, en particular nuestras instituciones y las relaciones a través de las cuales criamos niños y niñas” (Kaufman, 2023, pág. 5), donde no pueden las instituciones públicas quedar fuera de esos cambios y redefiniciones.

Dado lo expuesto en los párrafos anteriores, es esperable que las capacitaciones en género en el sector público sean tratadas con *Perspectiva de Género*, toda vez que su importancia radica en que reveló que el género es una construcción cultural (Misses-Liwerant, 2020) y que la diferencia sexual se encuentra rodeada de prescripciones sociales (Fandiño, 2014, pág. 53). Las ventajas metodológicas de la perspectiva de género se relacionan con: la comprensión de los procesos culturales que refuerzan la subordinación de las mujeres (Facio et al., 2005); el reconocimiento de la diversidad de géneros (Lagarde, 1997); las soluciones a los problemas derivados de “las opresiones de género, la disparidad entre los géneros y las inequidades resultantes.” (Lagarde, 1997, pág. 18); la mirada ética democrática y de desarrollo (Lagarde, 1997); su problematización de las relaciones de género en sus distintos contextos (social, político, económico) y dimensiones personales (García-Peña, 2016) y la exposición de las situaciones discriminatorias en distintos ámbitos e instituciones (Lux & Pérez, 2020).

Por tal razón, es que la perspectiva de género ha llegado a la esfera pública, mediante instituciones, leyes, servicios que intentan eliminar desigualdades, en donde se toman decisiones sobre las condiciones sociales existentes (Misses-Liwerant, 2020). Esta institucionalidad de género en el Estado tiene lugar en “un contexto de globalización económica y cultural y de transformaciones sociales que ponen en debate las funciones del Estado y sus relaciones con la sociedad.” (Guzmán, 2001, pág. 23). En donde, la diversidad sexual ha sido relevante para que los Estados sean catalogados como modernos y democráticos (Galaz y otros, 2018). Por lo tanto, es de esperar que las capacitaciones en género contemplen su reconocimiento.

En el contexto en el cual, las dinámicas de cambio intentan realizar un aporte para superar las desigualdades de género, es que aparecen resistencias por partes de las organizaciones, cuyo fin es mantener sus relaciones internas, reproduciendo o potenciando las desigualdades (Fainstain y otros, 2010), haciéndose presente la “Negación Interna”, en la cual “Los problemas de género existen

solamente fuera de la organización” (Fainstain y otros, 2010, pág. 31), lo que implica considerar a las instituciones como sistemas cerrados que no influyen en su ambiente (Fainstain y otros, 2010). Otro tipo de reacción organizacional se presenta bajo la lógica de pensar que que “Los problemas de género en la organización provienen de fuera” (Fainstain y otros, 2010, pág. 31), aquello se denomina “Externalización”, en la que si bien se considera que existe un problema interno en la organización, se cree que en él solo influye la situación social y que a la inversa la misma institución no influye en su entorno (Fainstain y otros, 2010).

Las autoras Fainstain y otros (2010), definen otros tipos de resistencias, como lo son: la “Desvalorización de la problemática”, en la cual “Los problemas de género no son prioritarios” (pág. 31); las “Profecías autocumplidas o “efecto Pigmalión” en la cual se asumen como ciertas las desigualdades y se toman decisiones que asumen dichas conductas; la “Discriminación programática”, la cual consiste en tomar los problemas de género como proyectos sectoriales que no se interrelacionan con la política estratégica de la organización y el “Paternalismo”, en el cual las desigualdades de género se resuelven como concesiones y no como una forma de justicia, en esa concesión se revela una relación de poder “protector-protégida” (Fainstain y otros, 2010).

Las resistencias descritas en los párrafos anteriores están en constante interacción con las herramientas que pretendan modificar la problemática de las desigualdades, siendo imperioso generar un diagnóstico organizacional y particular de cada institución (Fainstain y otros, 2010). Complementando esta idea, Mimbrero Mallado y otros (2017), precisan que dicho diagnóstico debe considerar la perspectiva cultural: “Desde este enfoque, entendemos que las culturas emergen en las organizaciones, fruto de las relaciones entre personas conformadas según el sistema sexo-género dentro de un contexto social e histórico determinado.” (pág. 270).

Las organizaciones están inmersas en un contexto social e histórico, en el cual la transversalización del género afecta tanto a la dimensión política como técnica de las instituciones públicas (Bersezio y otros, 2020). La transversalización del género:

“Incorpora las preocupaciones y las condiciones de hombres y mujeres en diseño, implementación y evaluación de políticas, programas, proyectos y acciones. Incorpora la perspectiva de género en la cultura organizacional de las instituciones. Asegura que mujeres y hombres se beneficien igualitariamente. Combate las desigualdades entre hombres y mujeres. Es responsabilidad de todos los miembros de una organización institución.” (Bersezio y otros, 2020, pág. 4)

El alcance de la política de género dependerá, tanto de las definiciones del Estado como del alcance que el Gobierno quiera dar a sus políticas (Guzmán, 2001). En ese sentido el estado actual de las capacitaciones en género da cuenta de la mirada, aspectos, ventajas y desventajas del manejo que se ha hecho de éstas en los últimos gobiernos. En la propuesta transformadora del actual gobierno de Gabriel Boric Font (2022-2026) ⁵, es posible identificar una dimensión política de la

⁵ Coalición Convergencia Social.

transversalización del género que busca relevar la importancia de las políticas de género y es el ingreso del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género al Comité Político del Ejecutivo (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (b), 2022)

La responsabilidad y los efectos de incluir la transversalización del género en las políticas públicas se plasman en

“la integración del enfoque de género, transversal y específico, en todos los documentos de la planificación política y estratégica. Para ello es necesario un aprendizaje sobre todos los sectores del desarrollo, lo que entraña una dificultad añadida para las personas que trabajan en estos procesos de diseño de las políticas públicas e internacionales.” (Bersezio y otros, 2020, pág. 16)

La estrategia del Mainstreaming o Transversalización del Género actúa sobre los sesgos de género de las políticas o las instituciones, siendo el Estado y sus funcionarios públicos los responsables del problema (Bersezio y otros, 2020). Por lo tanto, se debe actuar mediante la reorganización de los “procesos de políticas para incorporar la equidad de género en todas las políticas” (Bersezio y otros, 2020, pág. 4), en donde los actores gubernamentales son los llamados a actuar (Bersezio y otros, 2020). Las transformaciones organizacionales serán notadas por el entorno, y, por lo tanto “es necesario constituir iniciativas de formación y sensibilización para los equipos técnicos de las instituciones, así como prever formación para las personas participantes de los programas de desarrollo.” (Bersezio y otros, 2020, pág. 9).

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

En los puntos anteriores, se dio cuenta de la relevancia actual que poseen las capacitaciones de los/as funcionarios/as en el sector público; la breve información recogida a nivel de apertura institucional mediante el Portal de Transparencia del Servicio Civil y el Marco Conceptual bajo el cual se construye la Perspectiva de Género y su aplicación en el sector público. Todo este bagaje, motivó a conocer la gestión pública que no está reflejada en las páginas web de los servicios y/o ministerios públicos, con el fin de conocer dificultades, que les impiden gestionar capacitaciones en género. Así como también, en los casos en que su realización se lleva a cabo, cotejar con la adaptación que Espinosa-Fajardo & Bustelo (2019) hacen de los Criterios planteados por Kriszan y Lombardo (2013); los parámetros que entrega la División de Estudios y Capacitación en Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2017); las dimensiones de análisis de capacidad (modelo CAA: conocimiento, actitud y aptitud) de Lahousen & Popovic (2016) y las competencias claves en igualdad de género propuestas por Mimbreno Mallado y otros (2017) el desarrollo de las capacitaciones en género.

Lo anterior permitió reflejar el estado de las capacitaciones en género, mediante una evaluación de sus contenidos y ausencias. De acuerdo con esto, las definiciones metodológicas fueron las siguientes:

A. OBJETIVOS:

General:

Diagnosticar la calidad de las capacitaciones en género y diversidad realizadas a los/as funcionarios/as en el sector público de Chile de algunos Ministerios y/o Servicios que actualmente las realizan.

Específicos:

1. Describir el contexto de las capacitaciones en género mediante la narración de las instituciones rectoras.
2. Analizar el sentido y los principales contenidos sobre la problemática de género presente en las capacitaciones dirigidas a los/as funcionarios/as públicos/as.
3. Exponer las principales metodologías y los resultados percibidos de las capacitaciones de género, dirigidas a los/as funcionarios/as públicos/as.
4. Identificar las falencias del ciclo de las capacitaciones en género.
5. Elaborar recomendaciones basadas en la información recogida respecto de los enfoques, contenidos, metodologías, resultados y brechas de las capacitaciones en género dirigidas a funcionarios/as públicos/as.

B. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

¿Qué calidad de las capacitaciones de género es posible identificar en algunos Ministerios y/o Servicios del sector público de Chile?

C. DECISIONES METODOLÓGICAS

Considerando que el género contiene “componentes teóricos, metodológicos y analíticos que permiten examinar instituciones, culturas y prácticas, así como supuestos y creencias culturalmente situadas” (Lux & Pérez, 2020, pág. 6) es que la base teórica expuesta en el marco conceptual fue insertada mediante variables de análisis.

La investigación se basó en un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, cuyo fin fue generar un diagnóstico de las capacitaciones en género en el sector público de Chile, considerando la relevancia de conocer si dicha política responde a los problemas de desigualdad de género, establece metodologías adecuadas y contiene efectos en el público objetivo de la institución analizada (Espinosa-Fajardo & Bustelo, 2019). El enfoque cualitativo se utilizó debido a la importancia de conocer la forma en que los participantes perciben subjetivamente la realidad, y también, debido a que es un tema poco explorado (Hernandez, 2010: 364)

Las fuentes utilizadas para recabar dicha información fueron tanto fuentes secundarias (revisión de programas de cursos de capacitación en género) como primarias (entrevistas semiestructuradas a encargados/as de las capacitaciones en género de Ministerios y/o Servicios), cuya importancia fue responder la pregunta de investigación con antecedentes institucionales y en la voz de los/as principales involucrados.

La base utilizada consistió en dos entidades que actúan como contraparte de las capacitaciones en género, además de ocho ministerios y/o servicios. Contemplando el cargo de encargadas/os de las capacitaciones en género (en adelante ECG), debido a que son actores claves en la ejecución especializada del área y conocen los enfoques, metodologías y principales resultados.

Los principales criterios de análisis considerados en la presente tesis consideraron: la adaptación que (Espinosa-Fajardo & Bustelo, 2019) realizan de Kriszan y Lombardo (2013); las dimensiones de análisis de capacidad (modelo CAA: conocimiento, actitud y aptitud) de Lahousen & Popovic (2016) y las competencias claves en igualdad de género propuestas por Mimbbrero Mallado y otros (2017):

1. **Conocimientos en materias de género:** la dimensión del “conocimiento” expuesta por Lahousen & Popovic (2016) plantea el “ser capaz de definir y comprender conceptos y objetivos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en un tema determinado” (pág. 16), conceptos como género, división sexual del trabajo, transversalización e igualdad de género pasan a ser “Conocimientos en materia de género” (Lahousen & Popovic, 2016). Por lo anterior, se espera que los cursos revisados incluyan las distintas dimensiones del género, en ese sentido el abordaje de conceptos tales como: “División sexual del trabajo”; “Asignación de género”; “Roles de género”; “Género como norma y heterosexualidad obligatoria”; “Nuevas identidades de género (transgénero/transsexual)”; “Discriminación por género” y “Transversalización de género”, expuestos en el marco conceptual de la presente tesis.
2. **Comprensión Transformadora de la desigualdad/Análisis Crítico:** en la búsqueda de la justicia social en términos de igualdad de género, la adaptación que Espinosa-Fajardo & Bustelo (2019) realizan de Kriszan y Lombardo (2013) diferencia tres tipos de

compromisos: compromiso político; comprensión de la complejidad y contextualización de la igualdad de género.

De acuerdo con lo planteado por Mimblero (2014) citada por Mimblero Mallado y otros (2017) se relaciona con el Plano Sociocultural, es decir, de las “Competencias de Conocimientos en materia de género (saber)”;

lo cual no solo conlleva la definición de conceptos, sino que también la aplicación el enfoque de género; uso de herramientas de la transversalidad de género y la capacidad de identificar los distintos escenarios culturales (Mimblero Mallado y otros, 2017, pág. 277). El foco se encuentra en generar un conocimiento “efectivo” en materias de género, el cual permita un análisis crítico del contexto de género en el cual se mueven tanto hombres como mujeres, para las autoras, esta competencia es fundamental para “conseguir transformar de manera positiva la cultura de género desde las políticas públicas porque, desde un punto de vista profesional, son evidentemente necesarios para aplicar la perspectiva de género al desempeño del puesto de trabajo. (Mimblero Mallado y otros, 2017, pág. 278).

De acuerdo con lo anterior, se evaluarán los siguientes compromisos:

- a) **Comprensión de la complejidad:** basada en la herramienta metodológica de “análisis de cambio organizacional de género” busca identificar un entendimiento estructural de las desigualdades de género, además de su aplicación organizacional: misión; estructura organizativa y recursos humanos (Groverman y Kloosterman (2010); Navarro (2007); Mukhopadhyay et al. (2006) citados por Espinosa-Fajardo & Bustelo (2019)). En ese sentido se observó el entendimiento del sistema sexo-género y sus efectos; la visión crítica acerca del origen biológico de los géneros y la idea de que el “género es más que mujer”.
 - b) **Contextualización de la Igualdad de Género:** basada en la teoría del programa como herramienta metodológica busca identificar las “interpretaciones y significados de la igualdad de género atendiendo su contexto” (Espinosa-Fajardo & Bustelo, 2019, pág. 163) visualizando “cómo la política entiende el problema de la igualdad y quiere promover la igualdad de género” (Hay et al. (2012) citado por Espinosa-Fajardo & Bustelo (2019)). Se verificó la existencia de la propuesta de Montecino (2016) al definir los conceptos “Variabilidad”; “Idea Relacional” y “Posicionamiento”.
 - c) **Interseccionalidad:** tomando en consideración el “análisis interseccional”, asume no sólo la desigualdad de género, sino que también la interacción de diferentes desigualdades (Espinosa-Fajardo & Bustelo, 2019).
3. **Enfoque de género, pedagogía feminista y requisitos:** cuando se habla de una metodología con pedagogía feminista se hace referencia a “hablar de multidimensionalidad,

de la inclusión de las diferencias y de la crítica social; siendo estas características un valor añadido ante otras formas pedagógicas cerradas y estáticas” así “el feminismo, asociado con la pedagogía, implica la superación de una educación entendida como transmisión y reproducción de desigualdades” (Martínez Martín (2016) citado por la División de Estudios y Capacitación en Género (2017). Lo que se traduce en tres requisitos: debe darse en un contexto de aprendizaje horizontal (aprendizaje mutuo entre formadores y aprendices), metodologías participativas y herramientas interactivas (División de Estudios y Capacitación en Género, 2017)

4. **Grado de inclusión de género;** UN Women (2022) adapta de Eckman (2002) el grado de inclusión de la perspectiva de género. Desde esta perspectiva es posible identificar los siguientes:

“Negativo al género: Las desigualdades de género se refuerzan para lograr los resultados de desarrollo esperados. Utiliza normas, roles y estereotipos de género que refuerzan las desigualdades de género.

Neutro en cuanto al género: El género no se considera relevante para los resultados de desarrollo. Las normas, roles y relaciones de género no son modificadas (ni empeoran ni mejoran).

Sensible al género: El género es un medio para alcanzar las metas de desarrollo fijadas. Se abordan las normas y roles de género, así como el acceso a los recursos en la medida en que sea necesario para alcanzar los objetivos del proyecto.

Positivo al género: El género es fundamental para lograr resultados de desarrollo positivos. Cambia las normas y roles de género, y el acceso a los recursos es un componente clave de los resultados del proyecto.

Transformador de género: El género es fundamental para promover la igualdad de género y lograr resultados de desarrollo positivos. Transforma las relaciones desiguales de género para promover el poder, el control de los recursos y la toma de decisiones compartidos, y apoyar el empoderamiento de las mujeres.” (UN Women, 2022)

5. **Competencias Metodológicas (saber hacer)** desde un plano relacional Mimbrero (2014) citada por Mimbrero Mallado y otros (2017), señalan que estas competencias implican:

“Contextualizar el uso de conocimientos adquiridos a situaciones reales en las que interactúan hombres y mujeres de la organización. Proponer medidas orientadas a eliminar los modelos tradicionales genéricos (femeninos y masculinos) que puedan observarse en la organización. Plantear soluciones para superar desequilibrios de

género existentes en la organización. Extrapolar actitudes que favorecen la igualdad de género a otros sistemas distintos a la organización” (pág. 277)

Lo anterior se enmarca en el uso de la herramienta metodológica de “análisis de género”, cuyo fin es ser una “herramienta para conocer y comprender las desigualdades entre mujeres y hombres, cuyas vidas se ven afectadas por las políticas” (Espinosa-Fajardo & Bustelo, 2019, pág. 164).

6. **Transformación incremental:** la herramienta de “análisis de género” permite “comprender si la formulación de la política define la transformación esperada «con referencia a legados contextuales prevalecientes» (Kriszan y Lombardo, 2013: 77 citada por la División de Estudios y Capacitación en Género (2017)). Es decir, si las capacitaciones en género han permitido cambios en relación con el contexto organizacional previo, el cual es diferente dependiendo de la organización que se analice. Algunas referencias pueden ser: cambio de prácticas, cambio de hábitos, conocimiento transferido a sus puestos de trabajo, entre otros (División de Estudios y Capacitación en Género, 2017).

Dentro del Modelo CAA (conocimiento, actitud y aptitud), se identifica como la dimensión “Aptitudes”, puesto que conlleva “la puesta en práctica del conocimiento o la realización de una tarea” (Lahousen & Popovic, 2016, pág. 16). Una de las formas de acercarse a los/as funcionarios/as a la puesta en práctica del enfoque de género en sus puestos de trabajo, es mediante la “Sensibilidad al género”, la que corresponde a: “Todas las capacidades que se pueden aplicar o medir en acción, como la capacidad de analizar un contexto específico desde la perspectiva de género, de desarrollar indicadores de resultados sensibles al género, de asignar presupuestos teniendo en cuenta el género, etc.” (Lahousen & Popovic, 2016, pág. 17). Con esta capacidad desarrollada, es propicio que los funcionarios “Intenten corregir las desigualdades de género existentes” (UN Women, 2022)

Desde un punto de vista relacional corresponde a las Competencias de Participación (saber estar) y desde un plano personal a las Competencias Personales (Saber Ser). En el primer caso, interviniendo en las inequidades de género propias de la organización, así como también en los otros sistemas en los que el sujeto participa. En el segundo caso, mediante el “Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario” (Mimbrero (2014) citada por Mimbrero Mallado y otros (2017), pág. 277)

7. **Compromiso Político:** para su análisis se requiere el uso de la herramienta metodológica “análisis de resistencias”, identificando resistencias, compromisos y/o dificultades en la ejecución de las capacitaciones. En este apartado cobran relevancia tanto las reglas institucionales como las resistencias individuales (Alfama, 2017; Mergaert y Lombardo, 2014; Lombardo y Mergaert, 2013; Mergaert, 2012 citados por Espinosa-Fajardo & Bustelo (2019)). Desde un punto de vista del Plano Sociocultural implica: “Valorar positivamente

las propuestas orientadas a combatir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres” (Mimbrero Mallado y otros, 2017, pág. 277).

Este compromiso se relaciona con la dimensión “actitud” del Modelo CAA expuesto por Lahousen & Popovic (2016), en tanto considera las actitudes y motivaciones para conseguir los cambios en las dinámicas de género, es decir: “tener la motivación y el compromiso de utilizar las herramientas y estrategias necesarias para trabajar en favor de la igualdad de género” (pág. 16).

En base a lo anterior, se presenta el siguiente esquema como guía del análisis tanto de fuentes primarias (entrevistas a ECG) y secundarias (planes de capacitación):

	Objetivos Específicos	Dimensión	Subdimensión	Tópicos	Fuente
Objetivo 5: Recomendaciones	Objetivo 1: Describir el contexto de las capacitaciones en género mediante la narración de las instituciones rectoras.	Contexto de las capacitaciones en género para las instituciones rectoras	Funcionamiento de las instituciones rectoras	Interacción	Entrevistas
				Lineamientos, estándares planes	
				A quienes capacitan como contraparte (instituciones)	
				Capacitación a directivos	
				Género en la institución	
				Importancia para el contexto institucional	
				Pedagogía Feminista de la institución rectora	
				Transferencias a las instituciones	
			Apreciación de las capacitaciones en género de las instituciones rectoras	Incidencia de los cambios de política según gobierno en las políticas de capacitación de la institución rectora	
				Desarrollo de las capacitaciones	
				Clasificación de las Capacitaciones	
				Estado de las capacitaciones	
				Importancia para las instituciones	
				Incidencia de los cambios de política según gobierno	
				Marco de Creencias	
				Evaluación capacitación obligatoria	
				Resistencias y compromisos de las organizaciones	
				Obstáculos y opciones de mejora	
	Objetivo 2: Analizar el	Sentido de las			Género en la institución
Incidencia de los cambios de gobierno					

<p>sentido y los principales contenidos sobre la problemática de género presente en las capacitaciones dirigidas a los/as funcionarios/as públicos/as.</p>	<p>capacitaciones en género</p>	<p>Importancia de las capacitaciones en género</p>	<p>Importancia para el contexto institucional</p>		
			<p>Apreciación de la Relevancia de las temáticas de género</p>		
			<p>Evaluación de Ley Micaela (Argentina)</p>		
			<p>Proveedor</p>		
	<p>Contenidos de los programas de cada curso en conocimiento del encargado de capacitación</p>	<p>Grado de inclusión de género</p>	<p>Negativo, Neutro, Sensible, Positivo o Transformador de Género.</p>		
		<p>Apreciación de los Contenidos incorporados</p>	<p>Conceptos.</p>		
	<p>Conocimientos en materia de género</p>	<p>Comprender la transformadora y Análisis Crítico de la desigualdad de género.</p>	<p>Género</p>		<p>Programas</p>
			<p>Igualdad de Género</p>		
			<p>División sexual del trabajo</p>		
			<p>Asignación de género</p>		
<p>Roles de género</p>					
<p>Género como norma y heterosexualidad obligatoria</p>					
<p>Nuevas identidades de género (transgénero/transsexual)</p>					
<p>Discriminación por género</p>					
<p>Transversalización de Género</p>					
<p>Comprensión transformadora y Análisis Crítico de la desigualdad de género.</p>	<p>Contextualización de la igualdad de género: variabilidad, idea relacional y posicionamiento.</p>	<p>Comprensión de la complejidad: sistema sexo-género y sus efectos; Visión crítica acerca del origen biológico de los géneros y “Género es más que mujer”.</p>			
		<p>Interseccionalidad</p>			
		<p>Metodología</p>			
<p>Objetivo 3: Analizar las principales metodologías y los resultados percibidos de las capacitaciones en género, dirigidas a los/as funcionarios</p>	<p>Descripción de las metodologías de aprendizaje de las capacitaciones en género.</p>	<p>Enfoque y requisitos de aprendizaje</p>	<p>Pedagogía feminista/enfoque de género: aprendizaje horizontal, metodología participativa y herramientas interactivas.</p>	<p>Entrevistas y Programas</p>	
	<p>Competencias aseguradas</p>	<p>Comprensión de la Complejidad basada en las Competencias metodológicas (saber hacer)</p>	<p>Participantes</p>		
			<p>Conocimiento de género aplicado materias propias de la institución</p>		

	/as públicos/as.		Transformación incremental (Aptitudes/Saber Estar y Saber Ser)	Transferencia de los Conocimientos en Materia de Género al contexto laboral. Aporte a un Clima de Género Igualitario	
			Resultados percibidos	Percepción evaluativa	
			Comprensión transformadora de la desigualdad: Compromiso Político	Resistencias y grado de compromiso con los cursos de género.	

Tabla 4. Elaboración propia basada en la adaptación que Espinosa-Fajardo & Bustelo (2019) hacen de los Criterios planteados por Kriszán y Lombardo (2013); la División de Estudios y Capacitación en Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2017); las dimensiones de análisis de capacidad (modelo CAA: conocimiento, actitud y aptitud) de Lahousen & Popovic (2016) y las competencias claves en igualdad de género propuestas por Mimbreno Mallado y otros (2017):

D. DECISIONES MUESTRALES

En el marco de una investigación cualitativa, la muestra la compone “un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia.” (Hernández Sampieri y otros, 2010, pág. 394). En el caso de la presente investigación la muestra la componen 2 instituciones rectoras y 8 Servicios y/o Subsecretarías que fueron elegidos de acuerdo con los siguientes criterios:

Criterios elegidos para conocer la gestión institucional de las capacitaciones en género:

1. Área Temática-administración del problema: basado en lo que para Valles (1999) es el *Contexto relevante al problema de investigación y la Selección Estratégica de Casos*, la importancia de la labor del Ministerio y/o Servicio elegido en torno a la superación de las desigualdades/discriminación por género fue un punto relevante al momento de tomar decisiones en torno a la muestra, en donde primó la *heterogeneidad* (Valles, 1999) de misiones de cada institución.

2. Momento y fecha del Trabajo de Campo (Valles, 1999): ¿cuándo observar? Se definió como relevante realizar las entrevistas con posterioridad al cambio de mando de fecha 11 de marzo de 2022, para visualizar impacto del contexto en la orientación de las capacitaciones.

3. Muestra de expertos: tal como señala Hernández Sampieri y otros (2010) “En ciertos estudios es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema. Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas” (pág. 397). En el caso del presente estudio, las expertas serán las/os encargadas/os de las capacitaciones.

Dado lo anterior y los antecedentes recogidos, la muestra quedó definida de la siguiente forma:

Área temática	Ministerio/Servicio	Nº de Entrevistas	Cargo	Fecha Entrevista	Duración
Gestión y Desarrollo de Personas	Servicio Civil	4	Consultor Formación Coordinada y Coordinadora Campus Virtual (Área Campus Servicio Civil).	22-06-2022	1 hora.
			Encargado de las Capacitaciones	22-07-2022	40 minutos
			Encargada de Género	26-07-2022	46 minutos
Transporte público	Subsecretaría de Transportes	1	Informantes Área Capacitaciones	14-07-2022	52 minutos
Economía y Trabajo	Ministerio de Economía	1		19-07-2022	14 minutos
Reconocimiento de las diversidades	Servicio de Registro Civil e Identificación	1		20-07-2022	24 minutos
Economía y Trabajo	Subsecretaría del Trabajo	2		26-07-2022	54 minutos
Presupuesto Público	DIPRES	2		28-07-2022	40 minutos
Educación	Subsecretaría de Educación	1		22-07-2022	1 hora
Salud y derechos reproductivos	Subsecretaría de Salud	2		04-08-2022	59 minutos
Equidad de Género	Subsecretaría de la Mujer y	1	Jefatura División de	23-08-2022	1 hora

	Equidad de Género		Estudios y Capacitación		
		2	Informantes Área Capacitaciones	15-09-2022	58 minutos
MUESTRA TOTAL		17			

Tabla 5. Elaboración Propia. Muestra de Ministerios/Servicios según área temática.

Durante la gestión de las entrevistas, se le solicitó a cada entrevistado firmar un Consentimiento Informado, en el cual se daba cuenta de la idea principal del proyecto de investigación y la importancia de que ellos aportaran al análisis de las capacitaciones en género.

Como es posible visualizar en la “Tabla 6. Elaboración Propia. Muestra de Ministerios/Servicios según área temática”, se comenzó entrevistando a funcionarios del Servicio Civil, considerando la importancia que esta institución representa en el ámbito de la Gestión y Desarrollo de Personas. En aquella oportunidad se gestaron entrevistas con cuatro funcionarios, por un lado, consultores del Área Campus Servicio Civil, y, por otro lado, la Encargada de Género y el Encargado de las Capacitaciones en la Institución. Los primeros dos informantes, aportaron a comprender de mejor manera el funcionamiento de las capacitaciones en género a nivel central y como ellos interactúan con otras instituciones al momento de capacitar. Lo mismo sucedió con la Encargada de Género del Servicio Civil, la cual abarcó la idea de capacitar en género no solo al Servicio Civil, sino que a todos/as los funcionarios públicos, mientras que el Encargado de las Capacitaciones de la misma institución, brindó conocimientos de cómo estas son gestionadas a los funcionarios de la institución. Por lo tanto, el contar con la visión de los cuatro entrevistados, permitió tener una visión más holística del funcionamiento de las capacitaciones en género no solo en el Servicio Civil, sino que cómo el Servicio Civil interactúa con otras instituciones desde una posición de contraparte.

Respecto de lo señalado en el párrafo anterior, misma situación ocurrió con la Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género, puesto que se logró contar con la perspectiva de Informantes del Área de las Capacitaciones, así como también de la Jefatura División de Estudios y Capacitación. En un primer caso, brindando la visión interna de cómo se gestionan las capacitaciones al interior de la Subsecretaría, así como también contar con la importancia del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género como institución rectora de las capacitaciones.

En el caso del resto de las instituciones éstas actuaron dando diversidad a la muestra entrevistada, toda vez, que incluye otras áreas temáticas relevantes de conocer y que albergan diversos tipos de política pública por diseñar y/o implementar tomando en consideración la transversalización del género.

Uso de técnicas cualitativas para obtención de datos: entrevista semiestructurada y análisis documental

En la presente investigación se optó por usar la técnica cualitativa de entrevistas semiestructuradas con el fin de generar instancias de apertura con el/la entrevistado/a respecto de la información entregada respecto de los contenidos, enfoques, metodología y transferencias de las capacitaciones en género a la gestión institucional. En ese sentido, para Corbetta (2007), las entrevistas cualitativas son una conversación que tiene las siguientes características:

“a) provocada por el entrevistador; b) realizada a sujetos seleccionados a partir de un plan de investigación; c) en un número considerable; d) que tiene una finalidad de tipo cognitivo; e) guiada por el entrevistador; y, f) con un esquema de preguntas flexible y no estandarizado.” (pág. 344)

Por otro lado, la Entrevista Semiestructurada tiene las siguientes características identificadas por Corbetta (2007), es un instrumento: “no estandarizado (entrevista) en la recogida de datos mediante preguntas” (pág. 349), así como también, “abierto, flexible, adaptable a los distintos contextos empíricos, que se pueden moldear en el curso de la interacción” (pág. 350).

En el caso de la presente investigación y dada la singularidad de la muestra, se optó por aplicar entrevistas semiestructuradas, basadas en un guion que pretendió recoger por parte del investigador “los temas que desea abordar, en el curso de la conversación” (Corbetta, 2007, pág. 352). Otra justificación, también planteada por Corbetta (2007) que fue considerada en la selección del tipo de entrevista fue: la complejidad de dimensiones, puesto que “las respuestas resultan totalmente imprevisibles (y difíciles de sintetizar en pocas palabras)” (pág. 352). Las ventajas de esta elección, es que, por un lado, el investigador puede “pedir al entrevistado que le aclare algo que no entiende o que profundice sobre algún aspecto cuando lo estime necesario, y establecer un estilo propio y personal de conversación” (Corbetta, 2007, pág. 353), todo esto con el fin de obtener toda la información necesaria respecto de las capacitaciones en género, mientras que, por otro lado, da la libertad de que surjan antecedentes relevantes para comprender al entrevistado (Corbetta, 2007) Para más detalle sobre la estructura de la entrevista aplicada ver Anexos M y N: Guion Entrevista.

En paralelo a las entrevistas semiestructuradas, se les solicitó a los entrevistados compartir una muestra de programas de los cursos de género realizados a los funcionarios de su institución. De acuerdo con los cursos aportados fue posible identificar tipologías asociadas a la temática tratada; en un primer lugar, aquellos cursos dictados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género que responden a la pregunta ¿Por qué género en el Estado? y que entregan las bases conceptuales de la teoría de género; en segundo lugar, aquellos que definen y contextualizan la Violencia de Género y/o contra las mujeres, y, en tercer lugar, los cursos avanzados que cada institución aplica al giro de su negocio. En el siguiente recuadro se identifican los cursos, los entrevistados que compartieron dicho archivo y la cantidad de cursos que fueron analizados por temática:

Tipología		Entrevistados	N° Cursos
Cursos realizados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género		Entrevistado 1 Entrevistado 5 Entrevistado 7	2
Violencia de Género y/o contra las mujeres	Abordaje de la Violencia de Género	Entrevistado 2 Entrevistado 7	1
	Prevención y abordaje del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Promoción de ambientes laborales saludables.	Entrevistado 4	1
	Violencia de género y primera acogida.		1
Cursos avanzados (aplicados al giro del negocio)		Entrevistado 2 Entrevistado 3 Entrevistado 4 Entrevistado 6 Entrevistado 7 Entrevistado 8 Servicio Civil	14
TOTAL CURSOS ANALIZADOS			19

Tabla 7. Tipología Cursos de género 2020-2022

Plan de Análisis

Posterior a la realización de las entrevistas, cada una de éstas fueron transcritas y analizadas mediante el programa ATLAS.ti, agrupando citas en Códigos y Grupos de análisis de acuerdo con la “Tabla 4. Elaboración propia basada en la adaptación que Espinosa-Fajardo & Bustelo (2019) hacen de los Criterios planteados por Kriszán y Lombardo (2013); la División de Estudios y Capacitación en Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2017); las dimensiones de análisis de capacidad (modelo CAA: conocimiento, actitud y aptitud) de Lahousen & Popovic (2016) y las competencias claves en igualdad de género propuestas por Mimbrero Mallado y otros (2017)”, de esta forma fue posible agrupar ideas a cada Tópico, Subdimensión Y Dimensión de los Objetivos Específicos de la presente investigación.

En el caso de los programas de los cursos de género, se realizó un análisis documental de sus contenidos y metodologías, destacando el apartado “Mecanismos, Metodologías y Evaluaciones”, en el cual se contrataron tanto la apreciación de los entrevistados, como la descripción de los

propios cursos. Así como también, es importante señalar, que el apartado “Contenidos incorporados: experiencia Servicio Civil”, contiene solamente la apreciación de sus entrevistados.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A. CONTEXTO DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO EN LA VOZ DE LAS INSTITUCIONES RECTORAS

a) Funcionamiento de las instituciones rectoras

- **Interacción con otras instituciones**

Es posible identificar a dos instituciones claves en las capacitaciones en género del sector público, por un lado, el Servicio Civil, y por otro, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. En ambos casos mediante capacitaciones que nacen desde estas instituciones hacia el resto de los funcionarios públicos. En el caso específico del Servicio Civil, su aporte destaca en la generación de normas en materia de gestión de personas y la entrega de un proceso de gestión de las capacitaciones en el sector público. El ciclo de las capacitaciones abarca desde la detección de necesidades de capacitación (brechas) hasta lineamientos de cómo debiese ser una “buena capacitación”. Por lo tanto, la institución es rectora en cuanto a la entrega de herramientas para generar el proceso de las capacitaciones. Sin embargo, al consultarles específicamente por su incidencia en las capacitaciones en género, aludieron a la entrega de orientaciones de forma y no de contenido, declarando que esta última función le corresponde al Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, toda vez que es la institución rectora encargada de establecer los lineamientos del PMG de género.

“nosotros como Servicio Civil dentro de nuestro cambio normativo también tenemos la posibilidad de poder generar normas en materia de gestión de persona y en ese ámbito, nosotros definimos ciertos lineamientos (...) tiene que ver en cómo se tiene que gestionar la capacitación y la formación dentro de los servicios públicos, que tiene que ver con paso uno, identificar brechas, paso dos (...) nosotros damos como el marco de cómo debieses identificar que, a quiénes debes capacitar en esta temática como las brechas, el proceso, cómo hacer una buena capacitación, un guion metodológico” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

En el caso del Ministerio de la Mujer, por su parte, revisa los contenidos de las capacitaciones en género propuestas por las otras instituciones, ha puesto en marcha una plataforma virtual para capacitar a los funcionarios públicos y realiza el “Plan de formación para funcionarias/os públicos

del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género 2022- 2026”, en el cual dictan dos cursos al resto de las instituciones: “Bases conceptuales: comprendiendo el género” y “¿Por qué género en el Estado?” (Ver Anexo E)

- **Capacitación a funcionarios de otras instituciones**

La Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género, indicó en entrevista realizada que tiene como meta capacitar al menos a 200.000 funcionarios y funcionarias del sector público al menos en el nivel 1 y nivel de 2 de sus capacitaciones de la plataforma virtual.

“nuestra meta del indicador H, que son aproximadamente 400.000 funcionarios públicos a nivel central, es avanzar hacia que esos 400.000 funcionarios y funcionarias públicas sí tengan por lo menos el nivel 1 y nivel 2 de capacitación en género (...) no a los 400.000 pero por lo menos a la mitad, por ejemplo.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

Por su parte el Servicio Civil, destacó la importancia de su labor como la institución que capacita a los altos directivos seleccionados mediante el Sistema de Alta Dirección Pública. Dicha capacitación hasta el momento de la entrevista abarcaba un proceso de inducción y acompañamiento, en cuyo futuro se vislumbraba introducir la temática de género al ciclo de desarrollo de los altos directivos públicos.

“se está empezando a incorporar temas de género. Dentro de los altos directivos públicos, hay un sistema que va evaluando el desempeño del alto directivo a través de distintos indicadores o metas, y una de estas metas, que la incorporamos, creo que fue el 2017, 2018 si mal no recuerdo, es incorporar una meta en temas de gestión de persona, en cómo la jefatura de servicio se hacen cargo de los ambientes laborales que sean libres de discriminación, que se promueva el buen trato, que también tiene que ver con género y también cómo incorporamos dentro de su proceso de inducción, el género. Y este año también vamos a partir con eso dentro de los altos directivos públicos.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

- **Importancia de las capacitaciones en género para los funcionarios/as de las instituciones rectoras**

Tanto para el Servicio Civil como para la Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género las capacitaciones en género se mostraron como relevantes. En el caso del Servicio Civil se manifiesta en la importancia de incorporar la perspectiva de género dentro de la política de gestión de personas

(reclutamiento y selección; inducción/ capacitación y ambientes laborales, entre otros), señalando sutilezas, tales como, hablar con un lenguaje verbal y simbólico neutro al género.

“cómo incorporar la perspectiva de género dentro de la gestión de persona (...) en la política de gestión de persona, que va a ser uno de los trabajos que tenemos que hacer este año y eso finalmente va a impactar en todos los subsistemas de gestión de persona, desde reclutamiento y selección, inducción, buena capacitación, ambientes laborales, etcétera. (...) Desde utilizar un lenguaje neutro (...) hablar de personas que trabajan en las organizaciones, y no funcionarios públicos, trabajar (...) con diseño o animaciones que tengan perspectiva de género, hablar de jefaturas y no de jefe (...) los monitos que se utilizan que no siempre sean hombres, temas también de inclusión” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

Por su parte, para la Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género se mencionó lo consagrado en la “Ley 20.820 crea el ministerio de la mujer y la equidad de género, y modifica normas legales que indica”, la cual señala como función del Ministerio en su letra m) del Artículo 3: “Realizar procesos de capacitación a los funcionarios públicos y funcionarias públicas en materias relacionadas con las funciones encomendadas al Ministerio, los que también podrán otorgarse a particulares” (Ley N°20.820, 2015). La funcionaria indicó su relevancia como una forma de nivelar un estándar de calidad de las capacitaciones que hasta ese entonces solo estaban a nivel de PMG de género:

“dentro de lo que es la ley, la 20.820 me parece, está que esta institución tiene que velar por la capacitación de funcionariado público. Y por qué se puso eso en la ley, porque nos dimos cuenta de que a pesar de todas las capacitaciones que se llevaban desde el PMG de género, los servicios públicos quedaban en un nivel, quedaban en un nivel de charla y hacían el mínimo por capacitar.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

- **Pedagogía Feminista para las instituciones rectoras**

Respecto de un contexto de aprendizaje horizontal (aprendizaje mutuo entre formadores y aprendices), metodologías participativas y herramientas interactivas (División de Estudios y Capacitación en Género, 2017). La Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género expuso el cómo se han llevado a cabo las capacitaciones en pandemia y cómo éstas debiese aspirar a evolucionar. En primera instancia, se mencionó la doble cara de realizarlas de forma e-learning, puesto que, sin duda, significó un apoyo para la llegada de las capacitaciones en género, democratizando su acceso al llegar a cualquier funcionario, pero, por otro lado, inhibió la aplicación de una metodología feminista al no permitir el contacto directo y la interacción de experiencias:

“se democratizaba también la llegada de contenido y un contenido que es el que debe llegar a cualquier funcionariado público para que pueda entender que su rol es también transversalizar género (...) pero todo en el marco del e-learning (...) Pero, también, no es la mejor metodología, porque está... y, no es una metodología feminista tampoco, porque la metodología feminista necesita siempre la experiencia de contacto del colectivo. Ahora, lo que vamos a hacer entonces, para el otro año, teniendo más recursos” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

La importancia del contacto colectivo radica en que las temáticas de género no tienen una llegada atrayente de forma inmediata y más bien genera resistencias, puesto que cuestiona las formas de vida, siendo una experiencia que va desde el individuo hacia afuera:

“Porque el tema de género es una experiencia y es una experiencia, bueno, todo es experiencia, pero finalmente, es un tema que te cuestiona toda tu vida, o sea, cuando las personas por primera vez se enfrentan a la temática de género es una “patá en la guata” (...) la capacitación de género es de adentro hacia finalmente hacia afuera. Y esa es la dificultad que tiene.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

Por otra parte, el Servicio Civil declaró como importante al momento de diseñar las capacitaciones en género, el que éstas se realicen de forma sistemática y dentro de un contexto evolutivo. La repetición de conceptos quedará en las personas mucho más que una capacitación aislada:

“Y en la medida de que tú vas repitiendo los conceptos y vas repitiendo ciertos aspectos que desea incidir en un tema, a partir de una actividad de capacitación que cuente con un diseño bien puntual y particular, lo más probable es que eso se vaya quedando en las personas. De hecho, hay estudios digamos en donde se hacen capacitaciones cuando tú ya después no repites eso queda como el 10%, aun cuando sea un tema valórico ¿ya? Pero en estos casos lo más importante es la repetición en el tiempo que lo cual te puede, no digamos asegurar éxito, pero sí poder generar impacto significativo en la capacitación.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

- **Importancia de las Transferencias en las instituciones**

En entrevista con el Servicio Civil, se mencionó como relevante realizar un proceso de capacitaciones en género sistemático en el tiempo. Es decir, que no quede en la ejecución de un curso anual sin continuidad, comprender que, para ser aplicado a las labores de la institución, debe comprender un proceso de diversas capacitaciones entrelazadas en un continuo.

“(…) una incorporación mucho más real a la gestión que tenga la institución y que obviamente aprovechen la capacitación (…) es un proceso que requiere mucha… que sea sistemático en el tiempo” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

Lo anterior se hace cada vez más relevante, debido a que los conocimientos en género cambian con el tiempo, avanzan en procesos más igualitarios e inclusivos que pueden provocar con el tiempo que ciertas capacitaciones se vuelvan obsoletas o de una aplicación tardía.

b) Incidencia de los cambios de gobierno en las políticas de capacitación de la institución rectora

La incidencia de los cambios de gobierno en las políticas de las capacitaciones en género es directa debido a que el género tiene tantas formas de abordarse como ideologías existan. Al ser un tema político y encontrarse gestionado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (creado por ley recién en el año 2015) no ha encontrado un sustento suficiente que resista a los cambios de administración. En palabras de la Entrevistada de la Subsecretaría de la Mujer y Equidad de género:

“siempre los cambios de gobierno son difíciles, porque los temas de género tienen visiones muy distintas de acuerdo al gobierno. O sea, la mirada más liberal de género, o la mirada más social de género y la mirada más desde hoy día, que es la justicia desde los resultados desde la igualdad de derechos más que desde la igualdad de oportunidades, es un enfoque distinto.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

Agregando a lo anterior que:

“tiene que ver con lo nuevo que es este Ministerio también, porque este Ministerio se crea en junio del 2016 y alcanza a estar un año y medio y hay cambio de gobierno, entonces no se logra tampoco afianzar en nada, en lo absoluto. O sea, en un año y medio es muy poco, o sea, estuvimos viendo cómo hacer andar el Ministerio, entonces estábamos recién como levantándolo y viene un cambio de gobierno, que, en el fondo, toma también un ministerio que también lo estaba y ellos ven otras lógicas” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

De acuerdo con lo anterior, y, desde una mirada más social del género, el gobierno del actual presidente Gabriel Boric (2022-2026)⁶ presenta un programa feminista que ha significado un marco importante de apoyo para las capacitaciones en género, la Subsecretaría de la Mujer y Equidad de género señala:

“claramente al estar en el programa y que esté un gobierno feminista, eso es un marco enorme de apoyo. Ahora, el cómo se hace eso, tiene que ver con capacitar, pero el tenerlo dentro del programa de gobierno, que somos un gobierno feminista, es, no puede ser solo un slogan, sino que después el cómo se hace es lo que permite, justamente, mirar la capacitación al funcionariado público como algo súper importante.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

En ese sentido, algunos de los aportes mencionados por las instituciones rectoras se encuentran:

- Efecto de los lineamientos programáticos de los gobiernos en la detección de necesidades.

La identificación del gobierno de Gabriel Boric Font (2022-2026)⁷ como Gobierno Feminista puso de relieve la importancia de la formación en género, incluyendo en su programa la Capacitación Obligatoria en Género, siendo así la detección de necesidades de capacitación ha de incluirla como temática a abarcar:

“hay una marcada diferencia respecto de este gobierno que inició sus funciones este año, el 11 de marzo, respecto a sus orientaciones programáticas en temas de formación en género en el sector público, para trabajadores y trabajadoras, que trabajan en sector público, con otros gobiernos anteriores, el anterior específicamente, no tenía esta temática relevada a nivel programático, de programas de gobierno o de énfasis sectoriales del Ministerio de la Mujer, como sí lo tiene este gobierno. Si tú buscas el programa de gobierno del presidente Gabriel Boric, va a ver un acápite específico que dice “capacitación obligatoria a funcionarios y funcionarias públicas en temáticas de género” ¿ya? Entonces, a partir de ese lineamiento, es que cobra más sentido el primer proceso que yo te mencionaba, la detección de necesidades de capacitación que hacen los servicios públicos al interior de sus servicios.” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

Respecto de lo anterior, cabe recalcar que la inclusión de las capacitaciones en género a todos los funcionarios del Estado en el programa de gobierno del presidente Gabriel Boric Font (2022-2026), fue justamente considerado como antecedente relevante de la presente tesis, frente a lo cual se hace

⁶ Coalición Convergencia Social.

⁷ Coalición Convergencia Social.

interesante en qué medida se logrará lo propuesto o bajo qué lineamientos se planteará, tomando en consideración la existencia previa del compromiso de capacitaciones en el PMG de género, el cual de todas formas es una de las 8 medidas que las instituciones pueden comprometer (DIPRES (f), 2022).

- Género es más que mujer: inclusión y disidencias

Como parte del Marco Conceptual de la presente tesis, se planteó la idea de “género es más que mujer”, puesto que: “género” y “mujer” no son categorías intercambiables” (Castellanos, 2012, pág. 244) ni tampoco el término sustituye a la palabra mujer (Facio et al., 2005). El gobierno del presidente Gabriel Boric Font (2022-2026) ⁸recoge lo anterior y en palabras del Servicio Civil, implican cambios que mejoraran la calidad de las capacitaciones en género:

“género de hecho ya no sólo hablando de mujer, sino que género y las distintas disidencias (...) como que ahora las instituciones están empezando a avanzar también en esas temáticas de incorporar, de partida cuáles son los conceptos básicos para entendernos todo lo mismo y también para incorporar el tema de no discriminación, de inclusión dentro de la misma gestión. Entonces yo creo que, de aquí en más va a haber como un cambio bien importante en cuanto a la calidad de lo que se está capacitando en los funcionarios y funcionarias (...) este respaldo del gobierno feminista ya no estoy haciendo cualquier tipo de capacitación, sino que tiene un vuelco mucho más importante que ya no es sólo mujeres, sino que son disidencias, que es población, etcétera.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

- Resurge Teoría de género

Una de las consecuencias más relevante y que guardan relación con el punto anterior, es que la incidencia principal del cambio de gobierno pasado (de Sebastián Piñera Echeñique a Gabriel Boric Font) significó un resurgimiento de la Teoría de Género en las capacitaciones. Es así como, en el año 2022, la Encargada de las Capacitaciones en Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (perteneciente a la División de Estudios y Capacitación) hacia el resto del aparato del Estado señaló que se logró incluir en los cursos un Marco Teórico de Género que sirve como el ABC de la transversalización del Género, entendiendo a las capacitaciones en género como un pilar necesario para el ejercicio de la función pública que incorpore la mirada de género:

“la capacitación es el ABC del motor de la transversalización, porque si no se hace, la gente queda en una superficie y no entiende después cómo hacer para que desde lo que hace cada uno, poder ver que están incorporando género. Entonces volvimos a todo el plan de

⁸ Coalición Convergencia Social.

capacitación del 2017, que quedó en stand by (...) Y ahí básicamente lo que hacemos es, sí generamos un marco teórico, con marco teórico, con teoría de género y lo mismo que la otra, que era muy por encima, esta como más profunda y con más lectura, con bibliografía, con glosario, para que quien lea eso, quede con un cierto cuerpo” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

- Retrocesos de las capacitaciones en género con ideologías provenientes de la derecha “dura” y/o neoliberales

De todo lo anterior, se desprende que los cambios de gobierno inciden en la política de las capacitaciones en género, y que, la asunción de gobiernos de derecha trae como consecuencia una mirada distinta a la planteada en el marco teórico de la presente tesis. En concreto, los gobiernos de Michelle Bachelet Jeria (2014-2018)⁹ (creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género) y el actual de Gabriel Boric Font (2022-2026)¹⁰ han avanzado en medidas de igualdad e inclusión. En palabras de la Encargada de las Capacitaciones en Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (perteneciente a la división de Estudios y Capacitación) los gobiernos de derecha manifiestan una postura neoliberal que se separa de la feminista, trabajando desde otra órbita las problemáticas asociadas a la categoría género:

“cuando presenté esto, me sacaron todo el marco teórico y me dejaron como lo muy distintivo en función de lo que es el género en el marco más neoliberal, que le llamamos nosotros, que es, en función también, que es algo que hoy en día está cuestionado, porque las brechas de género no es lo mismo que la desigualdad de género, ya. Puede haber una brecha de género y no existir desigualdad de género o puede haber una brecha de género y se explica a partir de una desigualdad de género.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

Lo anterior se explica porque la perspectiva feminista del género cuestiona las construcciones tradicionales de los roles de género trasgrediendo la visión más conservadora de la derecha dura, basada en el modelo económico que se sustenta en la división sexual del trabajo:

“hay una derecha dura, porque es una derecha más dura, que no está de acuerdo, no está de acuerdo en que la igualdad entre hombres y mujeres tenga cabida finalmente, desde donde la igualdad de derechos, la igualdad sustantiva, o sea, finalmente este es un modelo económico que se basa en que las mujeres hagamos el trabajo invisible que no tiene valoración y finalmente es parte también de un modelo económico (...) el género te

⁹ Coalición Nueva Mayoría.

¹⁰ Coalición Convergencia Social.

desestructura todo y como desestructura todo, obviamente los gobiernos más conservadores frenan.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

Cabe preguntarse, ¿cómo dar continuidad a las capacitaciones en género si al ser un tema político se verá influenciado por la ideología del gobierno que asuma?

- Importancia de los marcos internacionales como contexto de las Capacitaciones en Género en Chile

La pregunta del apartado anterior se puede responder haciendo mención de que Chile se encuentra suscrito a tratados internacionales que han señalado la importancia de combatir las desigualdades de género, dando parámetros de cumplimiento (distintas Asambleas de la ONU, CEDAW, Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género 2030). En conversación con la Encargada de las Capacitaciones en Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (perteneciente a la División de Estudios y Capacitación), la problemática de los cambios de gobierno se trató de la siguiente forma:

“E: ¿qué opina de que el tema de género está supeditado a la política de cada gobierno?

P: No debiese, lo que pasa es que está supeditado porque finalmente hay un tema ideológico detrás también y político, o sea, género es político. Y de dónde se mira, ahora, el tema es que no debiese estar tan distinto, porque los marcos internacionales que nos regulan son los mismos (...) lo que pasa es que, efectivamente, los gobiernos de derecha no están, imagínate nos hubiera tocado el gobierno de Kast, quería eliminar el Ministerio” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

c) Apreciación de las capacitaciones en género en la voz de las instituciones rectoras

Desarrollo de las capacitaciones: de acuerdo con las entrevistas realizadas a las instituciones rectoras, es posible identificar al menos cuatro etapas en el desarrollo de las capacitaciones en género:

- Etapa I: Iniciativas Insulares

En palabras del Servicio Civil, corresponde a: “lineamientos de cada uno de los servicios de manera particular en trabajar en estos temas, como de manera bien insular. A partir de ciertos lineamientos institucionales, alguna brecha o algunas definiciones también sectoriales.”

- **Etapa II: Capacitaciones en Género en el Marco del PMG de Género**

En la segunda etapa, se comienza a trabajar al alero de la introducción de las Medidas de Equidad de Género al Sistema de Indicadores de Desempeño, el cual mantiene dentro de sus ocho medidas la “Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico y/o avanzado”. Con esta medida, y, según la Encargada de las Capacitaciones en Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (perteneciente a la División de Estudios y Capacitación) comienzan las capacitaciones masivas, que asumían que el Estado debía (en ese entonces) velar por la igualdad de oportunidades:

“(…) y en el PMG de género empiezan las grandes capacitaciones hacia el funcionariado público, porque, lo que se requería era justamente que, primero que nada, los funcionarios y las funcionarias públicas supieran que lo que hacían no era neutral al género y que había una ceguera de género y eso significaba que el Estado estaba replicando las injusticias de género y las desigualdades de género, a partir de lo que hacía y que eso era inaceptable porque como Estado, lo que tenemos que velar, justamente es generar, en ese minuto, igualdad de oportunidades, yo lo pongo así, todavía se hablaba de igualdad de oportunidades (…) empiezan las grandes capacitaciones a través del PMG de género y dentro de los compromisos del PMG de género, uno era capacitar que los mismos servicios capacitaran a su gente, empiezan estas capacitaciones masivas” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

El PMG de género vino a establecer lineamientos generales a esas capacitaciones que, en la Etapa I, se realizaban de manera insular, estableciendo al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género como la Red de Expertos encargada del cumplimiento de los Requisitos Técnicos:

“Ahora, después se fueron incorporando ciertos lineamientos más a nivel general, hay un... de hecho ahora hay un PMG (...) al instalar estos ciertos temas en los programas de mejoramiento de gestión, eso ayuda de que se trabajen y se ejecuten dentro de las instituciones (...) Ministerio, ellas son las que validan, las que revisan, las que ven si cumplen o no cumplen lo mínimos criterios.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

- **Etapa III. Funciones del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (Ley. 20.820).**

Con la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, se establece como una de sus funciones: “Realizar procesos de capacitación a los funcionarios públicos y funcionarias públicas

en materias relacionadas con las funciones encomendadas al Ministerio, los que también podrán otorgarse a particulares” (Ley N°20.820, 2015, pág. Art. 3). Este avance se realiza debido a que en el marco del PMG de género los servicios realizaban las capacitaciones con un mínimo de esfuerzo en un nivel de sensibilización:

“dentro de lo que es la ley, la 20.820 me parece, está que esta institución tiene que velar por la capacitación de funcionariado público. Y por qué se puso eso en la ley, porque nos dimos cuenta que a pesar de todas las capacitaciones que se llevaban desde el PMG de género, los servicios públicos quedaban en un nivel, quedaban en un nivel de charla y hacían el mínimo por capacitar (...) cuando se formó el Ministerio, lo que hicimos fue hacer un levantamiento y ahí se contrató una consultora que se llama Isónoma (...) esta consultora fue analizar más de 60 programas (...) nos dimos cuenta que, ya habíamos constatado en las reuniones qué sé yo, que era un nivel muy precario, solamente de charla, un nivel que le llamábamos de sensibilización” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

El diagnóstico realizado por Isónoma permitió dar cuenta de un nivel precario de desarrollo de las capacitaciones y un posterior trabajo para definir distintos niveles de capacitación:

“y empezamos entonces a levantar un modelo de capacitación, con niveles de capacitación.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

- **Etapa IV. El ABC del Género.**

El paso al segundo gobierno del presidente Sebastián Piñera Echeñique (2018-2022) ¹¹significó un estancamiento de la política de las capacitaciones en género que empezó a gestarse en la etapa anterior. El proyecto que inicio posterior al diagnóstico realizado por Isónoma se detuvo. Lo que continuó fue gestionado por única voluntad de la Encargada de las Capacitaciones en Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (perteneciente a la División de Estudios y Capacitación), fue así como en el año 2020, nació la plataforma del ABC del género en las políticas públicas.

El gobierno de ese entonces accede a formalizar esta plataforma, la que en el año 2020 llegó a capacitar a 6.000 personas, situación que llevó a la DIPRES a incluir a los participantes de los cursos como un indicador de gestión. Función consagrada en la Ley 20.820, pero que aún a nivel ministerial no comenzaba su práctica:

¹¹ Coalición Chile Vamos

“Pasó eso, estuve un año y medio ahí, y cambiamos de gobierno y al cambiar de gobierno, todo se fue, todo ese proyecto que tenía que continuar, no siguió (...) y yo ahí propuse que yo me hacía cargo de capacitación, porque no era un tema que les estaba, cómo se llama, que estaban priorizando, y por lo tanto yo me metí a un curso en mi casa, un diplomado modelo online, y empecé a armar una plataforma y esa es la plataforma que tenemos hoy. Empecé a armar una plataforma y propuse una capacitación muy básica, pero donde lográbamos poner justamente eso que no estaba en las capacitaciones, que era, primero, saber lo que es género, el ABC del género como lo llamamos nosotros, pero, vinculado a la política pública (...) 2020, armé la plataforma, que es la misma que tenemos ahora, armé los contenidos y se contrató la virtualización para que quedara más bonito (...) y eso sí accedió en ese minuto el gobierno, ahí estaba la Isabel Plá. Y ahí fue, con la virtualización y todo, y llegamos el 2020 a capacitar a 6000 personas, o sea yo sola, porque todo el mundo pensaba que había un tremendo equipo detrás (...) DIPRES dice, cuando tienen que mostrar productos acá, porque había un problema de cuáles eran los productos que salían de la gestión, dice no, 6000 personas hay que ponerlo como un indicador (...) Y ahí quedó entonces incorporado en la planificación de este Ministerio, porque no estaba, esta capacitación no estaba, estaba la ley, pero todavía no se incorporaba un producto.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

d) Clasificación de las Capacitaciones en la voz de las instituciones rectoras

Las instituciones rectoras clasificaron las capacitaciones en género, en primera instancia de acuerdo con los niveles identificados en el PMG de género, y, en segunda instancia acorde a la gestión de cursos realizada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Es así como, el Servicio Civil clasificó las capacitaciones en dos niveles que se trabajan en el PMG de género. Por un lado, el nivel básico de 8 horas, y, por otro lado, el nivel avanzado de 16 horas. En el nivel básico se abarcan distinciones básicas de la teoría de género, mientras que en el nivel avanzado las instituciones públicas realizan una aplicación de la perspectiva de género al giro del negocio, es decir, cómo se incorpora a la organización. Las instituciones que ingresan al PMG deben partir con un curso del nivel básico.

“capacitación nivel básico, que tiene un requisito de “x” hora, creo que son 8 horas para las personas que lo tomen y nivel avanzado, que el nivel avanzado tiene un requisito de 16 horas mínimas (...) capacitación básica en género donde tenemos distinciones sexo-género, construcción simbólica del género, conceptualización y definiciones acerca del género, etcétera. Puede ser entendida una capacitación nivel básico. Y las del nivel avanzado, de los servicios públicos, si se suscriben a ese compromiso, tiene que ser con pertinencia al

giro del negocio, por ejemplo, al de impuestos internos” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

Por su parte, la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, identificó 4 niveles en las capacitaciones en género de acuerdo a la plataforma virtual que la institución ha dispuesto para capacitar a los funcionarios públicos. Los dos primeros ya ejecutados: Nivel 1 “género y estereotipos” y Nivel 2 “Género, Estado y tratados internacionales”. Y otros dos niveles por ejecutar: nivel 3 y nivel 4 relacionados a especializaciones.

“La idea es que el nivel 1 le pusimos, el nivel 2, uno es sobre género y estereotipos básicamente, y cómo asociarla después, desde la teoría de género, están las distintas autoras, una bibliografía recomendada y después viene Género y Estado. Mm, y Género y Estado viene entonces con marcos internacionales y después también con los temas más relevantes. Y, tenemos para hacer el otro año, ya el nivel 3 y nivel 4, que va a ser ya más desde especializaciones, por ejemplo, vamos a hacer uno de planificación y género, con indicadores de género, pero todo en el marco del e-learning.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

e) Estado de las capacitaciones en la voz de las instituciones rectoras

El estado de las capacitaciones queda supeditado al proceso de detección de necesidades, propio de cada institución. Sin embargo, existen otras formas de llegar a las capacitaciones en género, ya sea por la aplicación del PMG de género como del MALS (Protocolo de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral o Sexual).

Con relación al proceso de detección de necesidades, éste tiene un desafío si lo que se quiere es lograr capacitar en género, puesto que dependerá de cada institución. Cada institución define de forma particular cuáles son las brechas de capacitación, y, por lo tanto, los objetivos del plan anual de capacitación varían de acuerdo con sus realidades. Este proceso es absolutamente necesario para precisar exactamente lo que necesita cada organización, sin embargo, presenta el riesgo de no detectar las brechas en capacitación en género, y, por lo tanto, no incluir cursos en el plan anual de capacitación. En ese sentido, la pregunta es, ¿qué tan evidenciable es una brecha de este tipo, cuando existen sesgos de género?

“los servicios públicos tienen asignado una glosa de capacitación, esa glosa de capacitación tiene un proceso de detección de necesidades de capacitación, se levanta un plan de capacitación anual, ese plan de capacitación anual que es sancionado por una resolución,

después se tiene que implementar (...) de la detección de necesidades de capacitación, podría emerger o no, la necesidad de tener formación en temáticas de género” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

“cada actividad de capacitación, cuando tú la diseñas, va a estar muy mediado por el... la brecha, o cómo hace el proceso de detección de necesidades. Si bien nosotros podemos entregar a lo mejor ciertos lineamientos, en términos de qué aspectos a considerar, pero muy macro. Pero la definición de qué temas, cómo lo abordan, cuáles son todos sus objetivos en término de las actividades, son definiciones de cada una de las instituciones.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

Las prioridades organizacionales también median al optar o no por comprometer el PMG de género y optar o no por la medida de las capacitaciones en género básica y avanzada.

“PMG de género, que está en el programa de mejoramiento de la gestión ¿cierto? Que es un indicador, donde dentro de todas las medidas de género que te dice el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género que los servicios públicos tienen que implementar, hay una medida específica de capacitaciones en género (...) todos los servicios públicos que suscriben PMG, que no son todos los de la administración central, porque ahí hay una distinción respecto de los que tienen PMG y los que tienen MALS, que es un organismo fiscalizador (...) ahí es donde empezamos a como bajar en las particularidades de cada servicio y cómo el servicio compromete las metas. Porque pudiera ser que un servicio comprometiera para todos los funcionarios y funcionarias, otro que solamente para la mesa de género, la comisión de género, otros que para el equipo directivo.” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

La principal consecuencia de lo anterior es que tanto la detección de necesidades como el compromiso del PMG de género pueden provocar distintos niveles de calidad y ofertas heterogéneas.

“Entonces también la capacitación a la que acceden los funcionarios y funcionarias es bastante heterogénea y con niveles de calidad super disímiles.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

De todas maneras, se advierten indicadores de medición de la calidad, como lo son: nombre de la capacitación, cantidad de horas destinadas y número de participantes. Las capacitaciones sobre 16 horas permiten mayor profundidad, mientras que un número bajo de horas y gran cantidad de participantes advierte superficialidad.

“se infiere de que da la... digamos el nombre de la temática, perdón, el nombre específico del curso o la cantidad de horas involucradas, se infiere que son capacitaciones que no tienen un nivel de profundidad tan grande, o sea, con 8 horas lo más probable es que un tema se aborde de manera súper superficial (...) entre menos horas, y más participantes, más superficial (...) Que son como esas actividades más de sensibilización o como un webinar grande, donde participa toda la institución o todo un estamento, no lo sé, que es más como para compartir información” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

Finalmente, el Gobierno de Gabriel Boric Font (2022-2026) ¹²ha influido en la incorporación de las temáticas de género, abriendo su campo de aplicación más allá de las desigualdades binarias del género, al involucrar a las disidencias. En apreciación del Servicio Civil, esto podría provocar un cambio en la calidad de las capacitaciones, siendo un aporte a la concepción de éstas como un mero trámite de cumplimiento asociado al incentivo monetario del PMG de Género.

“con este gobierno feminista, se ha dado igual un vuelco bien importante en temas de género; género de hecho ya no sólo hablando de mujer, sino que género y las distintas disidencias que son súper importantes también como lo ha impulsado este gobierno, que ya no es solamente cuáles son las brechas o cuáles son las limitaciones que tienen mujeres dentro del Estado, sino que también disidencias, poblaciones LGTBQ+, (...) de aquí en más va a haber como un cambio bien importante en cuanto a la calidad de lo que se está capacitando en los funcionarios y funcionarias (...) igual lo tienen que hacer para cumplir el PMG. Siempre está como este incentivo medio perverso económico de hacerlo, pero por lo menos ya tiene una vuelta un poco más de calidad, dentro de lo que están haciendo y no solamente para cumplir. (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

f) Importancia de las capacitaciones en género para las instituciones rectoras

En la percepción de las instituciones rectoras, las capacitaciones en género pueden adquirir relevancia acorde a las siguientes circunstancias:

1. En primer lugar, como parte del cumplimiento del PMG de género, en específico por la capacitación en los niveles básico y/o avanzado.

¹² Coalición Convergencia Social.

“las capacitaciones en género más bien están enfocadas para el cumplimiento del PMG, que son los planes de mejoramiento de la gestión (...) lo que normalmente los servicios hacen en general es una actividad, una capacitación para dar cumplimiento a ese indicador (...) como para dar el check y poder de cierta forma después acceder al incentivo económico que te da el cumplimiento del PMG.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

2. En segundo lugar, dada la importancia de generar interacciones con la ciudadanía que se alejen de los sesgos de género (cobrando relevancia superar marcos de creencias arraigados).

“Entonces cómo nos acercamos al ciudadano y ciudadana sin ningún sesgo, sin ninguna barrera, o sea que nosotros podamos adecuarnos a quien está frente a nosotros, y no que el que está frente nosotros se adecue a nuestras creencias, a nuestras como vivencias previas. Entonces sí o sí tiene que ser como algo fundamental no solo género, yo creo que son muchos otros temas transversales, pero por supuesto que género tiene que estar presente.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

3. En tercer lugar, considerando que los funcionarios públicos son parte importante de la transversalización del género

“los funcionarios públicos son el eje para poder transversalizar la perspectiva de género en el quehacer de la administración del Estado, de todo lo que se hace, de todo el quehacer del Estado. Y si ellos no saben de género, finalmente cualquier política se cae.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

4. Finalmente, y como ya se ha reiterado en puntos anteriores, las capacitaciones en género son relevantes si se quiere dar bajada a la idea de hacer del gobierno de Gabriel Boric Font (2022-2026) ¹³un gobierno feminista:

“que somos un gobierno feminista, es, no puede ser solo un slogan, sino que después el cómo se hace es lo que permite, justamente, mirar la capacitación al funcionariado público como algo súper importante.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

¹³ Coalición Convergencia Social.

g) Marco de Creencias, Resistencias y compromisos de las organizaciones en la voz de las instituciones rectoras

La inserción de las capacitaciones en género como parte de la gestión de las instituciones públicas se enfrenta con marcos de creencias, resistencias o compromisos por parte de los miembros de una organización. Es así como, el plasmarlas como un requisito de perfección puede generar incomodidad para quien no cree en su necesidad.

Una de las apreciaciones que explica de mejor forma lo anterior, es aquella expresada por la Encargada de las Capacitaciones en Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (perteneciente a la División de Estudios y Capacitación):

“el tema de género es normal que les patee, y a algunas personas les pateo tanto que no lo soportan en ese momento y empiezan casi a insultarte o sea no insultarte, pero están en contra y yo les digo eso es súper, es obvio, si están socializados desde la punta del pelo hasta la punta de la uña con no género, o sea, una socialización llena de estereotipos, llena de prejuicios, entonces yo le digo, obvio que les molesta porque nos cuestiona nuestros estilos de crianza a quienes tenemos hijo/hija, porque seguimos regalando muñeca en la... o sea, estamos llenos de contradicciones y queremos igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de derechos, sin embargo, nosotros estamos permanentemente reforzando los estereotipos.” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

Esa resistencia puede verse aún más evidenciada en aquellos funcionarios de grupos etarios más altos, que ya sienten que no cambiarán su forma de pensar y más aún perciben que ese nuevo conocimiento no alterará la calidad de su trabajo:

“los baby boomer o como queramos mencionarlos, como que tienen mucho más arraigado el concepto de para qué, si yo ya estoy así, ya no voy a cambiar o he hecho mi pega siempre así y no he tenido ni un problema, como que cuesta cambiar un poco ese pensamiento (...) aquellos servicios públicos en donde hay un rango de edad, un promedio de edad mucho mayor, porque son personas que ya van de salida de las instituciones y que tienen otros mapas conceptuales respecto del tema.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

Estas citas representan el cómo la cultura patriarcal permea todos los espacios, se ha perpetuado por tanto tiempo que no permite dar tolerancia a un nuevo aprendizaje o a desaprender otros. Es sin duda, un gran desafío para aquellas instituciones que tengan en su mayoría grupos etarios de mayor edad, no dejando por ello de generar resistencia de otros grupos. Grupos que como también indican los entrevistados son eje de la transversalización del género, sin distinción, son necesarios para hacer realidad un gobierno feminista bajo parámetros internacionales.

Pese a lo anterior, será inminentemente necesario que las instituciones asuman un compromiso con la calidad de las capacitaciones en género, puesto que lo exige la administración actual y los tiempos en que estamos. Tiempos en los cuales, pese a existir resistencias, también existirán funcionarios agradecidos y/o comprometidos:

“Acá lo importante que se hizo con el PMG fue instalar el tema, que se abordara. Y ahora, a partir de la lógica de esta nueva administración, lo que se está tratando de emigrar es que no solamente se instale, sino que, se trabaje con una calidad adecuada a los tiempos que estamos actualmente.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

“la gente agradece los contenidos, que dicen que está muy bien enfocados, que ahora entienden” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

h) Obstáculos y opciones de mejora en la percepción de las instituciones rectoras

Las instituciones rectoras también realizaron el ejercicio de mencionar obstáculos y opciones de mejora. Entre los obstáculos mencionados se encuentran los cambios de gobierno que alteran los avances en las capacitaciones en género; los escasos recursos para el ítem de capacitaciones; no existe un catálogo de proveedores externos que cumplan con lo que se espera y falta de recursos humanos que se dediquen a la labor de gestionar los cursos.

“Claro, bueno, uno de los obstáculos el cambio de gobierno (...) recursos para todos (...) recursos humanos” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

“Entonces yo creo que tienes como esas dos grandes dificultades, una la cantidad de presupuesto disponible para hacerlo y dos que no existe como un catálogo por decirlo de alguna forma, de proveedores, de consultores de universidades que efectivamente cumplan lo que esperamos como Estado.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

En cuanto a las opciones de mejora se mencionaron: trabajar en los estándares de calidad de las capacitaciones acorde a como lo exige la actualidad; en el mismo sentido realizarlas de forma sistemáticas en el tiempo, procurando dar continuidad entre una y otra; establecer lineamientos a los contenidos (evitando exponer distintas formas de abarcar un concepto); perfeccionar los conocimientos de los encargados de las capacitaciones en temáticas de género; procurar que quienes contratan los cursos se involucren desde el diseño y de esa forma asegurar el entendimiento

sobre qué es lo que deben demandar al mercado y contar con personas de trayectoria y creativas que se dediquen a impulsar el tema, tomando en consideración las resistencias antes comentadas.

“que, se trabaje con una calidad adecuada a los tiempos que estamos actualmente (...) que sea sistemático en el tiempo (...) si lo que se intenta incidir es sobre conductas, es sobre valores que son bien complejos de poder abordar a partir de capacitaciones y la única forma de hacer eso es haciendo capacitaciones que estén bien diseñadas, que sean digamos que se desarrollen en un contexto evolutivo en el tiempo (...) Como ir refrescando conocimiento e ir actualizando eso, porque la sociedad también siempre va movilizándose y cambiando, entonces no es que sea como ya, te capacitaste hace 10 años en género, estay listo (...) no solamente es instalar el tema sino también instalar conceptualmente ciertos aspectos del tema, para que todos hablemos de lo mismo” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

“involucramiento de los servicios públicos en el diseño (...) en la medida en que tú te involucres más en el diseño, obviamente vas a tener mayor certeza de qué es lo que necesitas en términos de las actividades (...) Tiene que ver con el conocimiento que tenga la persona encargada de la capacitación para saber hasta qué pedir, o qué pedir sobre la consultora. Entonces, primero tienen que estar formados y capacitados o sensibilizados, las personas encargadas de capacitación para después pedir lo que esperamos como Estado” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

“hay que tener personas con mucha trayectoria y con mucha creatividad también, porque rompe, rompe esquemas” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

i) Evaluación de las capacitaciones obligatorias en género, por parte de las instituciones rectoras

El gobierno de Gabriel Boric Font (2022-2026) ¹⁴propuso en su programa de gobierno durante las elecciones “capacitaremos a todos los funcionarios del Estado para erradicar todo tipo de violencia y discriminación de género” (ISSUU, 2022), es por eso que evaluar una capacitación obligatoria en género para todos los funcionarios públicos no parece ser una idea lejana para el Servicio Civil:

“O sea, no es tan loco ahí, porque de hecho uno de los compromisos de gobierno es crear una ley para que todos los funcionarios y funcionarias públicas se capaciten en género. Es parte del programa de gobierno (...) No sabemos si se va a cumplir como una ley en sí, pero

¹⁴ Coalición Convergencia Social.

nosotros por lo menos, desde campus y en conjunto con el trabajo con el Ministerio de la Mujer queremos virtualizar cursos que sean transversales en el Estado” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

En palabras de la Subsecretaría de la mujer y equidad de género, la obligatoriedad de capacitar en género se encuentra implícita toda vez que Chile adscribe a convenciones internacionales tales como Belém do Pará o la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030:

“la capacitación dónde está, por ejemplo, está puesto en distintos convención internacionales (sic), nosotras nos enmarcamos (...) las capacitaciones de género están puestas en Belém do Pará, están puestas en SEDADO (...) está hoy día también puesto, en lo que es la estrategia de Montevideo, la estrategia de Montevideo, ahí le dan como caja al tema de capacitaciones al funcionariado público (...) Entonces todos esos son marcos internacionales que nos rigen, ya, como Estado chileno y de ahí nos agarramos nosotros. Por lo tanto, sí es obligatorio, sí es obligatorio porque nosotros adscribimos a todo eso.re” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

Pese a lo anterior la idea de una capacitación obligatoria, en palabras del Servicio Civil podría traer consigo mayores resistencias y no el cambio de hábitos necesario:

“lo que nos dice el Ministerio de la Mujer, que la obligación de generar o de participar en un curso, puede incluso causar mayor rechazo, a la temática o al conocimiento en sí que te quieren incorporar (...) Pero el hacerlo una ley, que te fuercen a, puede generar mayor resistencia, entonces igual hay que tener mucho cuidado con eso, de cómo logras que la capacitación en sí, logre los conocimientos que uno quiere, pero también el cambio de hábito, el cambio de conducta, que eso también es super importante (...) Y eso a través de una ley, para la gente que no está ni ahí, que no está interesada, probablemente no le ocurra ningún movimiento, ninguna modificación en su conducta y puede resistir, o puede generar mayor resistencia.” (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

B. SENTIDO DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO EN LA VOZ DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO

En paralelo a las entrevistas realizadas a las instituciones rectoras, se conversó con las y los funcionarios a cargo de las capacitaciones en las instituciones de la muestra, para recoger la experiencia con las capacitaciones en género en cada área de política.

a) Importancia de las capacitaciones en género

- **Género en la institución**

Dos de las instituciones entrevistadas, identificaron una inclusión prematura de la perspectiva de género en su institución. Una de ellas mostró un incipiente avance con la aparición de la figura de Encargada de Género, mientras que la otra una visión más crítica al reconocer que se encuentran estancados en una fase prematura:

“I: etapa embrionaria, (...) etapa de consolidar e institucionalizar la incorporación de las temáticas de género en esta institución (...) encargada del género, que tiene estatus de jefatura de área.

E: Ya, perfecto. Y ahí también una pregunta que me quedó de la primera parte, es ¿ustedes están trabajando igual en conjunto con la unidad de género para ver estas capacitaciones? O eso ya...

I2: Muy, muy.” (Entrevistado 1, 2022)

“siento que lo de género está muy en el principio, seguimos en el principio, no evoluciona.” (Entrevistado 2, 2022)

En cuanto al Servicio Civil, tanto el encargado de las capacitaciones como la misma encargada de género recalcaron el gran avance que significó el hecho de incluir a la Encargada de Género al equipo directivo lo que implica transversalizarlo desde la implementación de planes y programas:

“el director (...) que es nuestro director nuevo, incorporó (...) al equipo directivo, hace dos meses atrás, como encargada de género.” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

“a la encargada de género del Servicio la integró al equipo directivo, y yo estoy integrada al equipo directivo, en todas las reuniones del día lunes donde nos coordinamos para poder transversalizar ese enfoque, porque si uno no está presente en los análisis y en las discusiones de cómo se implementan las políticas y programas en el Servicio, pa poner el enfoque de género desde ahí, no se aplica la perspectiva de género, y no se logra transversalizar.” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

Desde otra institución la perspectiva de género se entiende dentro de un marco contextual diverso, en donde su institución debe representar dicha diversidad, ampliando su mirada:

“mirada se amplía, (...) porque el mundo es diverso y queremos que estén todos y todas representados, así que todos, todas y todes representados” (Entrevistado 4, 2022)

Asimismo, el Entrevistado 8 piensa la perspectiva de género no solo por la relación con la ciudadanía, sino que también entre funcionarios a nivel organizacional interno:

“la temática de género y se ha declarado que es importante, porque nosotros actualizamos la política de (...) pero, con una perspectiva de género. Entonces no solo la mirada hacia afuera, hacia la ciudadanía, sino también internamente.” (Entrevistado 8, 2022)

Finalmente, otras dos instituciones reconocen avances en estructura organizacional, en un caso por la integración de la perspectiva de género dentro de otro departamento, mientras que en el otro, debido a la creación de la Unidad de Género:

“Sí, porque ahora es el departamento de género y derechos humanos (...) Ahora se juntaron. (Entrevistado 6, 2022)

“en estos momentos se va a crear como la unidad de género (...) van a tener un rol más protagónico, en el tema de género y en el tema de feminismo” (Entrevistado 7, 2022)

- **Incidencia de los cambios de gobierno**

Se determinó como aspecto relevante de la importancia que las instituciones le otorgan a las capacitaciones en género, el contexto gubernamental en el cual se desenvuelven, recogiendo las siguientes apreciaciones:

Una de las instituciones que autorizó ser nombrada en la presente tesis reveló, que, si bien durante el segundo gobierno de Sebastián Piñera Echeñique (2018-2022)¹⁵ se sostuvieron programas de

¹⁵ Coalición Chile Vamos

fortalecimiento para las mujeres, fue ya en el gobierno del presidente Gabriel Boric Font (2022-2026) ¹⁶que se incluyó como objetivo estratégico de la institución:

“en el gobierno anterior tuvimos un programa que fortaleció a las mujeres, también tuvimos capacitaciones, que después te las puedo comentar. Pero en este gobierno está dentro de los ejes estratégicos, dentro del eje estratégico número tres si no me equivoco, el tema de apostar a las políticas de género, diversidad e inclusión” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

Asimismo, la Encargada de Género del Servicio Civil indicó que desde marzo 2022 la transversalización del género se instala como un tema prioritario para el actual gobierno feminista:

“Y después del 11 de marzo, el tema del gobierno feminista y de cómo se instala esta dirección en particular, hace que la transversalización del enfoque de género en el Servicio sea un tema prioritario. Prioritario, o sea, hoy día tú le preguntas a cualquier funcionario y funcionaria de este Servicio en particular, si las temáticas de género son relevantes o si ellos están trabajando en cómo incorporarlas en su labor diaria, yo creo que casi todos te van a contestar que sí.”

En ese sentido, el Encargado de las Capacitaciones del Servicio Civil, visualiza que las capacitaciones ya no se realizan por un mero cumplimiento, sino que son parte de un cambio cultural de la institución, tomando como antecedente que la encargada de género, a partir, de la administración actual y la llegada del nuevo director del Servicio Civil, ingresa al equipo directivo. Otro antecedente en consideración es el establecimiento de una alianza con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género para capacitar en género. Finalizando su idea señalando que estos avances responden a un programa de gobierno que baja como objetivo estratégico institucional y da estructura a su gestión como encargado de las capacitaciones:

“ya no es tan por cumplimiento, como que ya estamos hablando de un cambio cultural más determinado (...) Pero lo que tenemos ahora ya, es un cambio más planificado con estos gestos como te decía de integrar a la encargada de género al equipo directivo, o entrar a una alianza con el Ministerio de la Mujer, capacitando a los funcionarios desde un curso general. Entonces, claro, la perspectiva de este año se nota que es mucho más... se nota que es más desde un programa de gobierno, más de un objetivo estratégico institucional, antes era una iniciativa más insular, no menos importante, fue importante porque la gente le pareció innovador el tema de género, pero ahora navego con más estructura que antes” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

¹⁶ Coalición Convergencia Social.

En otra institución se comentó una situación similar, señalándose que, si bien las temáticas de género eran abordadas, a partir de la asunción del gobierno del presidente Gabriel Boric Font (2022-2026)¹⁷ se transformó en prioridad, inclusive señalando una mayor celeridad.

“¿Que nosotros hemos abordado esta materia anteriormente? Efectivamente, la hemos hecho como tipo cursos ¿ya? Pero, mm, el tema con esto es que ahora es una prioridad, y es uno de los dos ejes de trabajo que estamos enfrentando ahora (...) capacitaciones bien especializadas, con respecto al tema de género y donde ha habido una participación de actores y hay actrices bien relevantes, internas de la institución y ha sido de manera bastante rápida, lo que indica un poco la relevancia que le da esta administración (...) realmente se le está dando un énfasis importante.” (Entrevistado 1, 2022)

La misma institución mencionó que no solo las capacitaciones en género han sido tratadas de manera diferente al gobierno anterior, sino que también, se ha instalado en la institución ya de manera formal la figura de una “Encargada de Género”

I2: Porque había, antes había encargada de género, pero era como una función que hacía un analista adicional a sus funciones, a sus otras funciones.

E: Ah ya, y esta encargada de género llegó como ¿una funcionaria nueva a la institución?

I2: No, una funcionaria que ya estaba trabajando acá, y se la definió como encargada de género.” (Entrevistado 1, 2022)

Manteniendo una apreciación similar a las dos instituciones mencionadas anteriormente, uno de los Encargados de Capacitación mencionó que el énfasis en género del actual gobierno feminista influyó en el tipo de funcionario que se estaba capacitando en cursos de inducción al género, incluyendo en sus listas no solo a los nuevos ingresos, sino que también contemplando una reinducción a funcionarios antiguos. En dicha entrevista, se destacó la importancia del compromiso de la autoridad con las capacitaciones en género, puesto que, si capacitar en género se vuelve un lineamiento relevante para los gobiernos, aquello influye directamente en el presupuesto que han de dar para la actividad:

“hoy día la nueva autoridad le ha puesto mucho más énfasis al tema de género, entonces algo, que en su momento está pensado solo para quien ingresaba como a esta inducción de género (...), hoy día la invitación ha sido toda la gente que está, es como una reinducción, los que nunca estuvieron, hoy día están pasando por... y han pasado programas completos

¹⁷ Coalición Convergencia Social.

(...) Yo creo que es súper importante para que este tipo de capacitaciones se tomen en serio, es que haya un compromiso de la autoridad. Que declare que el tema es importante, porque evidentemente va a pre... o si no se van a privilegiar, dentro de la escasez de presupuesto otro tipo de cursos.” (Entrevistado 8, 2022)

El Encargado de Capacitaciones de otra Subsecretaría indicó que se les solicitó la inclusión del enfoque de género en las capacitaciones por parte de la jefa de gabinete del Subsecretario, recalcando como complemento la conformación de una Unidad de Género que ha sido soporte para la gestión de charlas relacionadas al giro del negocio de la institución. A lo anterior, agregó que, si bien es relevante que desde el gobierno se dé prioridad a las temáticas de género, se debe mantener precaución con la llegada de un tema desconocido para la mayoría de los funcionarios que operan dentro de la estructura rígida y formal que supone el Estado chileno:

“la jefa de gabinete del subsecretario nos pidió que tuviéramos enfoque de género (...) Yo estoy poniendo en el desarrollo de contenido, uno de los indicadores, que me pongan enfoque de género en el desarrollo de los contenidos, cuando me presenten las propuestas (...) del cambio de gobierno, a que esta unidad de género no existía y se constituyó hace poco tiempo (...) llegó estas encargadas de género e hicieron dos charlas (...) Pero, si bien es un esfuerzo grande por parte del gobierno, de ponerlo en la mesa de discusión, son también conceptos desconocidos para la gran parte de la mayoría de la ciudadanía, y también los funcionarios públicos, que vienen de una estructura súper formal, súper rígida, como la es el Estado, y se le incorporan estos nuevos conceptos y como “qué es esto”. Entonces, yo creo que esa era como la visión clara que tenían las chiquillas de género cuando llegaron, y dijeron ok, qué vamos a empezar a hacer, charlas magistrales, y han hecho dos por lo menos (...) Entonces lo que sí se ha hecho hasta ahora, ahora que lo mencionamos, es como un esfuerzo por comenzar a hablar de estos temas que son prioridad para el gobierno”_(Entrevistado 7, 2022)

Otra institución demostró en su relato cierta autonomía frente a las capacitaciones en género, la cual responde al aprendizaje necesario para cumplir con sus funciones mandatas por ley, asumiendo con lineamientos internos las capacitaciones en género:

“Sí, viene del gobierno, pero en el fondo aquí, si sale una ley nueva, que nosotros detectamos que tiene que ser abordada desde capacitación, evidentemente que también nosotros lo trabajamos y generamos todo un curso de acción para los funcionarios que se deben capacitar en esas materias.” (Entrevistado 3, 2022)

Asimismo, otra institución señaló que la incidencia del último cambio de gobierno se ha observado en la incorporación del género y las disidencias como asunto político, siendo este un marco de políticas y programas que se orienten en el acceso igualitario a bienes y servicios, sin embargo, no

percibe una incidencia directa en la política de capacitaciones, pese a reconocer la necesidad de capacitarse producto de un nuevo gobierno que ubica en su centro el género y las disidencias.

“En la política de capacitación no, pero en la política en cómo miramos e incorporamos género, sí, porque este es un gobierno feminista y eso cambia absolutamente todo y entonces pone la temática de género y también la temática de disidencias al centro, como un asunto político, importante para todos y todas. Entonces, al instalarlo desde esa mirada, va a cambiar también cómo se va a instalar en todos los ministerios y servicios, cómo también vamos a pensar iniciativas, planes y programas que vayan pensando en todas las personas, que es lo que finalmente buscamos, cierto, que todas las personas accedan en igualdad de condiciones a bienes y servicios y eso va a requerir que esta institución y todas las instituciones, y todas las organizaciones que quieran trabajar temáticas de igualdad, puedan finalmente mirar a las personas en su diversidad, pero principalmente, con respeto y restringido a sus derechos, a su autonomía, pero a que hagan ejercicio de esos derechos (...) hoy día tenemos una necesidad de capacitación al respecto, necesitamos debatir, conversar, reflexionar mucho más y entonces, al instalarse un gobierno que mira a las disidencias en su valor, cierto, como persona, nos hace también a nosotros estar capacitándonos permanentemente al respecto.” (Entrevistado 4, 2022)

Una segunda institución, mencionó que en el actual gobierno es posible apreciar una visión distinta, sin embargo, su percepción es que de todas formas el tratamiento de las capacitaciones en género se encuentra en una fase prematura:

“se ve una visión distinta (...) Sí, te decía mira, el cambio de administración yo creo que le va a dar otra mirada a esto, pero que hoy en día todavía está como en pañales.” (Entrevistado 2, 2022)

Coincidiendo en parte con la institución anterior, otro Encargado de Capacitaciones señaló que no ha visualizado cambios en las capacitaciones, destacando sí la formalización de una encargada de género:

“La verdad es que, para efectos de capacitación, se mantiene. El cambio que sí he visto, por ejemplo, en la diferencia de... bueno, todos los otros años en que yo he estado, ahora tenemos una encargada de género como tal” (Entrevistado 5, 2022)

b) Importancia para el contexto institucional

En este apartado se detalla la importancia que cada institución le ha dado a las capacitaciones en género más allá de los cambios de gobierno, y, en relación con sus misiones institucionales. Una de las primeras instituciones entrevistadas mencionó que se encuentra en una etapa de gestión de cursos de inducción al género, y que su implementación ha ido más allá que el mero cumplimiento del PMG de género:

“Hoy en día, nuestro objetivo es que toda la (...) tenga ese curso de inducción, de introducción básico, al tema de género, para que sea tema y que todos se supone que estamos hablando y por qué es importante, de dónde viene, por qué viene (...) yo creo que el tema de género a lo más especializado, se va a requerir más adelante (...) yo pienso que el PMG es un instrumento más, como para ir haciendo, anclar el tema en las instituciones, pero mira, el requisito de PMG, por ejemplo, para nosotros, como organización, es capacitar 18 personas. No tiene ningún impacto, eso sería solamente por cumplir (...) creo que el PMG está apuntando a cosas mínimas ¿ya? Nosotros lo estamos tomando desde el otro punto de vista” (Entrevistado 1, 2022)

Una segunda institución recalcó la importancia de capacitar en género a los funcionarios debido a dos razones, en primer lugar, por su conexión con la ciudadanía, mediante la atención de público, y, en segundo lugar, por la incorporación de nuevas leyes que la institución ha tenido que integrar como marco regulatorio, y, que, por cierto, han generado necesidad de capacitación para su debida aplicación. Esta institución también recalcó la importancia de superar una orientación meramente imperativa de las capacitaciones en género, abogando a la voluntad propia de sus funcionarios, señalando la importancia de que se capacite desde el director nacional hasta el funcionario de primera línea:

“Porque esta es una institución que atiende a personas. Entonces las personas muchas veces mm, tienen cambios y los cambios tienen que ser bien abordados y bien canalizados, mm, sobre todo por la gente que es digamos nuestra cara visible de la institución (...) hay leyes que están saliendo nuevas, que también nosotros hemos tenido que... en el fondo son como detección de nuevas necesidades de capacitaciones. Entonces esa ley nosotros la hemos tenido que ir aplicando a nuevos cursos (...) Más que sea una situación imperativa, tratamos de que la gente, por voluntad propia, se sume a las capacitaciones (...) todos deben estar capacitados y además ya tener la visión de que son temas de que ya están instalados, son temas que sí o sí la gente tiene que visibilizar y para eso tiene que ser desde el director nacional, todos tienen que estar en esa misma línea.” (Entrevistado 3, 2022)

En el caso del Encargado de las Capacitaciones del Servicio Civil, visualiza las capacitaciones como una manera de mostrar a sus funcionarios/as las inequidades de género y las acciones que

podrían superarla. En su entendimiento las capacitaciones en género son centrales para las funciones de la institución dada la necesidad de “nutrir” el empleo público de una visión más femenina que supere el origen patriarcal del Estado, por lo tanto, es fundamental aumentar la cantidad de directivas públicas. En su percepción integrar la teoría de género como capacidad institucional es parte de una gestión moderna, agregando que, si bien en sus inicios el PMG de género se vio desde una mirada de obligatoriedad, actualmente la institución ve la mirada de género como parte de un cambio cultural de la institución:

“el objetivo finalmente de estas capacitaciones. Como mostrarles una panorámica y al mismo tiempo tratar de cambiar culturas, acciones que pudieran estar atentando en contra del género, en este caso, a la equidad del género, las relaciones entre hombres y mujeres también (...) son aplicables a las funciones de la institución (...) el mejoramiento del empleo público requiere, necesariamente, incluir la visión del género (...) el Estado (...) tiene un origen patriarcal, en la forma en cómo se, en cómo nace. Naturalmente es una organización que es más masculina que femenina, entonces desde ahí evidentemente el empleo público hay que nutrirlo de la visión femenina y esa visión femenina cómo se nutre, a través de instalación de altas directivas públicas, que es lo que te dice la misión, cierto, no solamente altos directivos públicos hombres por ser (...) las capacitaciones del género ayudan porque concientizan a las personas y al mismo tiempo muestran táctica de gestión moderna, de cómo se tiene que hacer este tema de la igualdad (...) yo te diría que el primer año fue algo más obligatorio, bueno el segundo año también lo hicimos obligatorio, por esta lógica del PMG (...) evidentemente ya no es tan por cumplimiento, como que ya estamos hablando de un cambio cultural más determinado” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

En otra institución se declara la importancia de capacitar en género en torno al giro de su negocio, la oportunidad de reflexionar que induce el actual gobierno feminista al instalar la mirada desde las disidencias, asumiendo una posición crítica y transformadora respecto de los roles del género de la división sexual del trabajo:

“todos debiésemos tener conocimiento y nociones respecto de las relaciones de género ¿cierto? Y cómo estas interactúan, etcétera; específicamente los funcionarios, porque somos parte del organismo rector en políticas de igualdad, por ende, debiésemos tener especial capacitación y reflexión respecto de un concepto tan dinámico, como el género (...) hoy día tenemos una necesidad de capacitación al respecto, necesitamos debatir, conversar, reflexionar mucho más y entonces, al instalarse un gobierno que mira a las disidencias en su valor, cierto, como persona, nos hace también a nosotros estar capacitándonos permanentemente al respecto (...) las capacitaciones en la institución son con enfoque de género, porque entendemos que hay una carga desigual, por ejemplo, en el reparto de labores doméstica y de cuidado entre hombres y mujeres, por tanto, el horario importa, la temática importa, el financiamiento importa” (Entrevistado 4, 2022)

Desde otra institución, al igual que en la anterior, se tiene una apreciación transformadora de las capacitaciones en género, desde la cual se ofertan cinco cursos que se instala más allá del cumplimiento del PMG de género:

“porque se produce la discriminación obviamente entre las mujeres, y se acortan las brechas y obviamente hay una transformación, a partir de las capacitaciones que se dan en las diferentes temáticas de género (...) Es que el curso de PMG es solo uno y nosotros tenemos cinco cursos asociados a género. O sea, vamos allá de lo que es el PMG ¿te fijas? O sea, si eso fuera solo por cumplir, haríamos solo ese, pero nosotros tenemos cinco cursos más asociados a estas temáticas de género. De perspectiva de género, de los fiscales, de trata de personas, o sea, hay hartos cursos más que no es solo por cumplir un programa de mejoramiento” (Entrevistado 6, 2022)

En otras dos instituciones la importancia de capacitar en género radica en el cumplimiento de las definiciones estratégicas de cada institución en la cual se exige la inclusión de la perspectiva de género:

“es que la idea es que todas las cosas que se vayan haciendo en la Subsecretaría, que se vayan implementando, planes, programas, intervenciones, todos tengan como perspectiva de género” (Entrevistado 7, 2022)

“una mirada mucho más integral. Es decir, aquí todos están llamados a ser parte de la Subsecretaría, sin ninguna distinción (...) sí tiene que ver con la misión del Servicio, porque nuestro deber es diseñar la política pública, las leyes, y asegurar que todos se sientan representados. Incluso, el diseñar desde dónde ubicar los patrones de viaje, todo ese tema, hoy día tiene la mirada, debe tener, sino la tenía, debe tener la mirada inclusiva de género” (Entrevistado 8, 2022)

La percepción transformadora del estado de las capacitaciones en género en cada institución no fue la misma en toda la muestra entrevistada, hubo dos instituciones que mostraron, por un lado, una apreciación basada en el poco manejo de la temática, mientras que, de otro lado, se visualiza una evolución estancada de las capacitaciones en género:

En el primer caso se percibe la necesidad de mantener una mirada integral, pero que se aborda como una mera obligación desde la cual no relaciona las capacitaciones desde las funciones de la institución, sino que como forma de relacionarse al interior de ésta, lo cual es un avance, pero que requiere de entender el cómo la institución se relaciona con la ciudadanía, apreciación mucho más consciente y transformadora en otras instituciones entrevistadas:

“desde el punto de vista de funcionarios, como que, por ese lado primero para darle una mirada más integral y segundo, porque igual es una política pública, entonces más que querer, es como que tenemos que trabajar con eso (...)” (Entrevistado 5, 2022)

E: Ya, todo tipo y lo otro que te quisiera comentar acerca de los contenidos, es como... ¿cómo relacionan las capacitaciones que reciben, con la misión que tiene la Subsecretaría? ¿Existe algún nexo entre esas capacitaciones, las temáticas y lo que hace la Subsecretaría?

S: Eso es lo que estamos ahora desarrollando con la encargada de género. Pero todavía no tenemos algo tan... tan concreto.

E: Perfecto.ya, pero entonces se está trabajando para aplicarlo a las funciones de la institución.

S: Más que a las funciones es como a concretar la idealización o la sensibilización de la política dentro de la organización.” (Entrevistado 5, 2022)

En el segundo caso, hubo un entrevistado que mantuvo una percepción más crítica respecto de la importancia de las capacitaciones en género en su lugar de trabajo, aludiendo a un interés ligado netamente a cumplimiento de programas sin más trasfondo institucional y una gestión de las capacitaciones que ha implicado un tratamiento dispar entre distintas áreas de la organización:

“básicamente a responder a un requerimiento de la unidad de género, más que sea un lineamiento institucional (...) yo creo que hay equipos que la temática la tienen incluida, involucrada, saben cómo manejarla, cómo trabajarla, pero hay otros equipos que no tienen ni idea (...) el tema de género es como segundo plano, es cumplir, es cumplir un programa que está diseñado desde la unidad de género internamente.” (Entrevistado 2, 2022)

A lo anterior plantea la falta de una mirada estratégica de las capacitaciones en género, que solo se preocupa de ejecutar el presupuesto, y que, por ende, no ve una relación de éstas con la misión institucional:

“nadie lo plantea desde una mirada como más estratégica (...) Sino que lo plantean como hay que responder a un requerimiento. Así nos llega a nosotros (...) El tema que la institución no valida el proceso de capacitación, respecto del impacto que tiene, sino que lo mide desde “usted tiene presupuesto y tienen que ejecutarlo” (Entrevistado 2, 2022)

E: hay alguna relación entre las capacitaciones en género con la misión del servicio. De la Subsecretaría en este caso.

X: Mm, no.” (Entrevistado 2, 2022)

c) Apreciación de la Relevancia de las temáticas de género

Una de las ocho instituciones que hicieron referencia a este punto mencionaron que la relevancia de capacitar a las personas que trabajan en el sector público radica en que es un tema transversal “desde hace varios años a nivel social (...) por eso es importante, porque siempre las instituciones tienen desafíos al respecto” (Entrevistado 1, 2022), otra institución agregó a dicha idea que: “son cambios que son necesarios, que estaban hace mucho tiempo pero que ahora mm, la gente ya ha tomado otras perspectivas de vida y eso hay que aplicarlo en todo ámbito de cosas” (Entrevistado 3, 2022). En el contexto particular de otra institución viene a ser algo recurrente, un tema que no se presenta como aislado (Entrevistado 7, 2022). Estos cambios y desafíos en palabras del Encargado Capacitaciones Servicio Civil (2022) representan una “tendencia del siglo XXI”, que también responde a los “objetivos estratégicos que tiene ahí la ONU cierto, poder lograr la igualdad de género de aquí al año 2030”, concluyendo en que a nivel mundial existe un consenso de su relevancia.

Otra razón mencionada (y por tres instituciones) fue la disminución de brechas de género, el Entrevistado 2 (2022) señaló: “todos los cambios requieren de acortar brechas y que la gente esté con una formación y una capacitación que esté en constante cambio”, otro entrevistado señaló que la razón para capacitar en género es precisamente la disminución de brechas existentes (Entrevistado 5, 2022), mientras que, (Entrevistado 6, 2022) indicó:

“Que da énfasis digamos a cortar las brechas que existen ahora entre las diferencias de género frente algunos trabajos, que tienen que ver directamente con el acoso laboral y sexual de las personas. Entonces, este es un énfasis que también está dentro de las políticas de gobierno, de la cual nosotros tenemos que responder a través de capacitando a las personas, y quien, en algún momento, por ejemplo, podrán actuar como fiscalizadores frente a situaciones que se presenten.”

En esta última cita, queda explícito que no solo responde a la disminución de brechas con relación al acoso laboral, sino que también viene a responder a las políticas del actual gobierno

En otro aspecto, el trabajo hacia la ciudadanía también aparece como otra causa de la importancia de capacitar en género, y es en este punto donde, el (Entrevistado 3, 2022) complementa la idea de acortar brechas con el servicio a las personas: “una formación y una capacitación que esté en constante cambio y que eso les sirva a las personas”. Complementando lo anterior, otras dos instituciones agregaron dos ejes importantes, en primer lugar, la importancia de la función pública

y la llegada de las políticas públicas tanto a hombres como a mujeres, y, en segundo lugar, la imagen ejemplificadora de los funcionarios públicos:

Entrevistado 4 (2022):

“yo espero que todos nuestros colegas, que nuestras colegas de otros servicios, entiendan la importancia, porque la política pública y la función pública es trabajar para las personas, y nosotros ejecutamos una política pública que tiene como finalidad, que tiene una mirada territorial, tiene una mirada interseccional, tiene una mirada respecto de los derechos humanos, entonces si bien es una categoría más de análisis, el género es una categoría más de análisis, lo que hace es permitir que cualquier cosa que nosotros hagamos y en cualquier espacio, tú puedas ver si están accediendo hombres y mujeres”

De la anterior cita, se recalca la siguiente frase: “yo espero que todos nuestros colegas, que nuestras colegas de otros servicios entiendan la importancia” (Entrevistado 4, 2022). La entrevistada destaca la inclusión de la temática de género desde una visión transformadora, que, entre otras cosas, implica una interacción constante con la ciudadanía, en cualquier escenario y espacio.

Entrevistado 8 (2022):

“porque los funcionarios públicos siempre tienen, yo creo que debiera ser que siempre tendríamos que dar como el ejemplo, en temas de como buenas conductas, en temas de quizás de actitud y mostrar como un respeto a la ciudadanía en general, con el comportamiento de nosotros (...) uno de los principios de la administración pública es el bien común ante el bien particular, entonces debiéramos estar como a la vanguardia en esos temas que son no menores para el Estado y para la convivencia diaria de los ciudadanos”

Es decir, para el Entrevistado 8, mantener un Estado a la vanguardia y con funcionarios con una conducta ejemplar, implica capacitar en temáticas de género.

d) Evaluación de Ley Micaela (Argentina): obligatoriedad de las capacitaciones en género

Al menos dos instituciones presentaron su punto de vista respecto de una ley que obligue a que los funcionarios públicos se capaciten en temáticas de género, tal como se ha realizado en Argentina producto de la Ley Micaela. Al respecto, ambas se mostraron críticas frente a una adopción similar en Chile. En la primera, aludiendo a que no sería la mejor forma de incentivar la conexión con la

teoría de género, y, en ese sentido las actividades de sensibilización podrían ser una mejor alternativa, no obstante, no descarta la obligatoriedad como medio más que un fin en sí mismo. Por su parte, en el caso de la segunda institución, ésta recalcó que las actividades de capacitación no son las únicas que acercan a los funcionarios a las temáticas de género, abriendo posibilidades a aquellas que realizan con sus equipos de psicólogos, tomando en consideración una apertura real y desde el “deber ser” de cada individuo:

“M: No me gustaría una ley, sino que yo vería otra forma de incentivo para que la gente se capacitara. No, yo creo que la obligación no es la manera.

E: Sensibilizar sí.

M: Sensibilizar sí, y la obligatoriedad de la capacitación, sobre todo funcionarios y funcionarias, me parece interesante como medio, porque es nuestro trabajo.”

(Entrevistado 4, 2022)

“no todo es capacitación. Hay hartas actividades que tienen que ver con el equipo de psicólogos, que están acá. Y tiene que ver también en cuán abierto yo, como persona individual, estoy para abrirme, de manera real, no de la manera del deber ser, digo yo.”
(Entrevistado 7, 2022)

e) Proveedores de los cursos de capacitación en género

Algunos de los proveedores mencionados en las entrevistas realizadas fueron universidades o instituciones públicas rectoras de la materia (Servicio Civil y Ministerio de la Mujer), así como también organizaciones de disidencias sexuales o miembros internos de la institución:

“Así que igual ha sido como súper entretenido, por eso este año seguimos con la Universidad de Chile, el año pasado empezamos con ellos.” (Entrevistado 4, 2022)

“el Ministerio de la Mujer quien imparte esta capacitación (...) Tenemos una oferta también que da el Servicio Civil” (Entrevistado 1, 2022)

“También nosotros, los cursos que tiene el Ministerio de la Mujer también los difundimos acá también internamente (...) Servicio de la Mujer o el Ministerio de la Mujer en este caso, con la Universidad de Concepción” (Entrevistado 2, 2022)

“estuvimos trabajando con Iguales (...) y el Movilh (Entrevistado 3, 2022)

“Subsecretaria de la Mujer” (Entrevistado 5, 2022)

“estas dos chicas que llegaron, que son las encargadas de esta unidad de género, son especialistas en materia de género, este año, esto, por ejemplo, que lo tenemos con costo acá, va ser cero costo para nosotros, porque ellas quieren dictar el curso (...) Ministerio de la Mujer” (Entrevistado 7, 2022)

f) Grado de inclusión de género: Negativo, Neutro, Sensible, Positivo o Transformador de Género

En cada entrevista fue posible dilucidar el grado de inclusión de las temáticas de género en cada organismo mediante la descripción de cómo se han desarrollado las capacitaciones en género. Cabe señalar que, no se identificó a ninguna institución de la muestra en el cuadrante neutro o positivo.

- *Grado de Inclusión Negativa:* una de las instituciones entrevistadas mantuvo distancia respecto del feminismo, así como también de conceptos como “violencia de género”, por encontrar que representan connotaciones negativas. Lo anterior demuestra una visión sesgada de los aportes de la teoría feminista y de la importancia de no neutralizar los efectos de la violencia patriarcal ya tratada en el marco teórico de la presente tesis:

“En general este, el concepto de género, quitarle ese sentido como de repente negativo, como mirado desde el feminismo, por ejemplo, que es la tendencia que hay general ¿ya? Y como quitarle esa sensación como de miedo que te mencionaba al principio (...) Acá se le trató de cambiar un poco la mirada porque había una un concepto que era en “la violencia y el maltrato”. Entonces, queríamos darle una visión más positiva desde el buen trato, desde el ambiente laboral saludable y cómo ahí involucrar e incorporar el concepto de género.” (Entrevistado 2, 2022)

- *Grado de Inclusión Sensible al Género:* en una de las instituciones se identificó como eje de trabajo el aumentar el presupuesto destinado a las capacitaciones en género:

“esta es una temática relevante, y dado que es una temática relevante se le han asignado mayor tipo de recursos para poder realizar actividades de capacitación relacionadas a la temática de género (...) con esto es que ahora es una prioridad, y es uno de los dos ejes de trabajo que estamos enfrentando ahora. (Entrevistado 1, 2022)

- *Grado de Inclusión Transformador de Género*: la mayoría de las instituciones entrevistadas fueron clasificadas en este cuadrante, dada la intención de promover la igualdad de género desde una mirada transformadora. Una de ellas mencionó la importancia de apuntar a que las capacitaciones en género no sean solo “un curso por hacer”. Otra institución abordó el cuestionamiento acerca de los roles de género asociados a la división sexual del trabajo y la reflexión necesaria sobre las disidencias. Una tercera institución señaló la importancia para su contexto institucional debido a la inclusión de la perspectiva de género en sus planes y programas, mientras que el Servicio Civil demostró un acabado entendimiento de los sesgos inconscientes de género:

“El tema de género es un tema que está súper acá instalado y estamos tratando con todas las fuerzas de trabajar con eso (...) Si hay una persona que está preparada, que está con una formación bien hecha, va a ser muy distinta su atención a alguien que de sopetón digamos, vea algo (...) que no le parece y no va a saber cómo contestar (...) tratar de que los casos sean prácticos y que no sean solo teoría, que sea bien lúdica la capacitación. Entonces, como que a esos tratamos nosotros de apuntar, de que no sea solo un curso por hacer y que en el fondo sirva para sus diplomas y que después quede guardado en el cajón. (Entrevistado 3, 2022)

“hoy día tenemos una necesidad de capacitación al respecto, necesitamos debatir, conversar, reflexionar mucho más y entonces, al instalarse un gobierno que mira a las disidencias en su valor, cierto, como persona, nos hace también a nosotros estar capacitándonos permanentemente al respecto (...) hay que cuestionarse lo binario, hay que cuestionarse cómo estamos distribuyendo, cómo nos estamos sintiendo, qué tan responsables nos estamos sintiendo de ciertas cosas que son además tan necesarias para la sostenibilidad de la vida y pensar o no fantasear respecto de que la vida se sostiene sin que comamos, sin que lavemos nuestra ropa, sin que vayamos al supermercado, sin que limpiemos nuestra pieza” (Entrevistado 4, 2022)

“es que la idea es que todas las cosas que se vayan haciendo en la Subsecretaría, que se vayan implementando, planes, programas, intervenciones, todos tengan como perspectiva de género” (Entrevistado 7, 2022)

“La organización ya está más concientizada con el tema del género (...) Los sesgos yo creo que han sido como la temática que más se ha mostrado, porque en los sesgos nos hemos dado cuenta de que está como el secreto de todo finalmente. Los sesgos son inconscientes, no nos damos cuenta, tenemos como instalado cierto, en nuestro ADN y tú me preguntaras así, muy generalmente, la... los enfoque que han tenido estos dos talleres ha sido mirar mucho la cantidad de sesgos que nosotros tenemos como personas, y evidentemente cómo

esos sesgos afectan a la hora de, por ejemplo, elegir un alto directivo público. (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

C. CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE CADA CURSO EN CONOCIMIENTO DEL ENCARGADO DE CAPACITACIÓN

a) Contenidos incorporados: experiencia Servicio Civil

Como antesala de la revisión de los conceptos incorporados en los cursos de género revisados, cabe destacar la experiencia del Servicio Civil al momento de decidir qué temáticas incorporar y como ha sido su proceso de gestión de las capacitaciones en género de los últimos años. En el año 2020 se trabajó “género y diversidad en el Estado”, que en palabras del Encargado Capacitaciones Servicio Civil (2022) significó un: “trabajo un poco adelantado”. Posteriormente, en el mismo año realizaron talleres respecto al giro del negocio (género aplicado), en donde trabajaron:

“al corazón del negocio. Nuestro corazón está en la subdirección de alta dirección pública y en la subdirección de gestión y desarrollo de las personas (...) bajamos a sesgos en procesos de reclutamiento y selección, y en la subdirección de gestión y desarrollo de las personas bajamos a políticas y procedimiento con enfoque de género (...) evidentemente cómo esos sesgos afectan a la hora de, por ejemplo, elegir un alto directivo público.” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

De lo anterior se desprende una mirada transformadora del grado de inclusión de género, toda vez que son conscientes de que los sesgos de género afectan su propia misión como institución, lo cual incide (entre otras cosas) en la selección de los altos directivos, quienes por lo demás son tomadores de decisiones; son quienes pueden o no mantener una política de género necesaria para responder a la ciudadanía y a los cambios mencionados en el apartado de la “Importancia de las capacitaciones en género”.

En el año 2021 la misma institución dio cuenta de un retroceso en el abordaje de los temas de género en sus capacitaciones, principalmente debido a la actitud de sus funcionarios al momento de acceder a éstas:

“con el primer webinar que se hizo el año 2020, que no fue el comportamiento más apropiado, se tomó como un poco a chiste el tema, de la organización. No todos obviamente, pero hubo una parte de... no le dieron la seriedad al tema. Se encontraron con tanta conceptualización nueva, con un idioma nuevo, finalmente género es un idioma que hay

que entenderlo nuevo y claro, nos dimos cuenta de que había brechas en ese manejo del idioma, brechas muy importantes.” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022).

Este idioma nuevo, la teoría de género y su aplicación al giro del negocio mantuvo la dificultad de no conectar con sus funcionarios y obligar a la institución a abarcar una capacitación básica en género:

“El año pasado hicimos ese retroceso y abordamos las definiciones o las distinciones básicas del sistema sexo-género, construcción simbólica del género, definición y concepto respeto de identidad de género, etcétera.” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

Finalmente, durante el presente año (2022), se avanza nuevamente a una capacitación específica para el giro del negocio sobre género y diversidad (ligado también a lo que espera el actual gobierno de Gabriel Boric Font (2022-2026)¹⁸), pero dirigida a su equipo directivo y a su mesa de género:

“Y hoy día, lo que levantamos, para poder empezar a abrir el camino, es género y diversidad (...) diversidad y el género, para poder instalarlo también en el Servicio y empezar a abrir caminos respecto de cómo hacemos una gestión de personas, más diversa e inclusiva (...) Entonces, hoy día lo que estamos abordando en la capacitación, que va a ser exclusivamente para los integrantes y las integrantes de la mesa de género con equipo directivo, son temas relacionados a género, diversidad e inclusión.” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

En el Servicio Civil, se tiene una institución avanzada, pero que tuvo que resetear su ruta, retrocediendo y luego retomando la complejidad aplicada sus directivos y mesa de género. Se destaca también otra institución que declara realizar una capacitación avanzada a sus funcionarios “hecho a la medida” (Entrevistado 6, 2022). De todo lo anterior, se desprende el nivel de importancia de la detección de necesidades, la cual ira acorde al diagnóstico que se realice en cada institución. La oportunidad de las capacitaciones es relevante para levantar las capacitaciones género, la incidencia de éstas y su transferencia a los puestos de trabajo, dependerá de las necesidades de cada institución, del contexto y conocimientos previos de sus recursos humanos. El avanzar de un curso básico a uno avanzado (que se aplique al giro del negocio), debe ser previamente analizado bajo el contexto organizacional.

¹⁸ Coalición Convergencia Social.

b) Conceptos Incorporados

En el análisis de los conceptos incorporados en las capacitaciones en género, se les solicitó a las instituciones entrevistadas compartir los programas de los cursos ejecutados, realizándose un análisis de acuerdo con la siguiente clasificación: Cursos realizados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Violencia de Género y/o contra las mujeres y Cursos avanzados (aplicados al giro del negocio)

A continuación, se presenta una revisión de los contenidos de cada programa acorde al marco conceptual presentado en apartado anterior de la presente tesis:

– Curso realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Concepto	¿Es tratado? SÍ/NO
Género	SÍ
Igualdad de Género	SÍ
División Sexual del Trabajo	SÍ
Asignación de Género	SÍ
Roles de Género	SÍ
Género como norma y heterosexualidad obligatoria	NO
Nuevas identidades de género (transgénero/transsexual)	NO
Discriminación por género	SÍ
Transversalización del Género	SÍ
Masculinidades	SÍ
Violencia de Género	Parcialmente, como sinónimo de Violencia contra las mujeres, no abarca la violencia hacia otros hombres, niños o población LGBTQI+.

Tabla 8. Conceptos Tratados Curso realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

– Abordaje de la Violencia de Género

Concepto	¿Es tratado? SÍ/NO
Género	SÍ
Igualdad de Género	NO
División Sexual del Trabajo	NO
Asignación de Género	NO

Roles de Género	SÍ
Género como norma y heterosexualidad obligatoria	NO
Nuevas identidades de género (transgénero/transexual)	NO
Discriminación por género	NO
Transversalización del Género	NO
Masculinidades	NO
Violencia de Género	Parcialmente, como sinónimo de Violencia contra las mujeres, no abarca la violencia hacia otros hombres, niños o población LGBTQI+.

Tabla 9. Conceptos Tratados Curso "Abordaje de la Violencia de Género"

-Prevención y abordaje del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Promoción de ambientes laborales saludables.

Concepto	¿Es tratado? SÍ/NO
Género	SÍ
Igualdad de Género	SÍ
División Sexual del Trabajo	NO
Asignación de Género	NO
Roles de Género	NO
Género como norma y heterosexualidad obligatoria	NO
Nuevas identidades de género (transgénero/transexual)	NO
Discriminación por género	NO
Transversalización del Género	NO
Masculinidades	NO
Violencia de Género	SÍ

Tabla 10. Conceptos Tratados Curso Prevención y abordaje del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Promoción de ambientes laborales saludables

- Violencia de género y primera acogida.

Concepto	¿Es tratado? SÍ/NO
Género	SÍ
Igualdad de Género	SÍ
División Sexual del Trabajo	NO
Asignación de Género	NO
Roles de Género	NO
Género como norma y heterosexualidad obligatoria	NO
Nuevas identidades de género (transgénero/transexual)	NO

Discriminación por género	SÍ
Transversalización del Género	NO
Masculinidades	NO
Violencia de Género	SÍ

Tabla 11. Conceptos Tratados Curso Violencia de género y primera acogida

-Cursos avanzados (aplicados al giro del negocio):

Curso	Concepto (¿Es tratado? SÍ/NO)										
	Género	Igualdad de Género	División Sexual del Trabajo	Asignación de Género	Roles de Género	Género como norma y heterosexualidad obligatoria	Nuevas identidades de género	Discriminación por género	Transversalización del Género	Masculinidades	Violencia de Género
Programa: Inequidades, discriminaciones y violencias de género	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Parcialmente	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ
Construcción cultural del género en la gestión pública	SÍ	SÍ	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	NO	Parcialmente, como sinónimo de Violencia contra las mujeres.
Género aplicado al giro del negocio	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Diplomado Enfoque de Género en la Gestión Pública y Privada	SÍ	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Curso Avanzado en el marco de la	SÍ	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ

Diversidad y los Derechos Humanos												
Curso E-Learning “Género Nivel Avanzado Aplicado al Quehacer Institucional”	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	Parcialmente	NO	SÍ	SÍ	NO	NO	
Implementación de Políticas de Género	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	Parcialmente	NO	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Taller SADP Sesgos inconscientes en procesos de selección	SÍ	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ	NO	NO	NO	
Taller SDGP Políticas y prácticas en Gestión y Desarrollo de Personas con perspectiva de género	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	NO	NO	
Formación en género	SÍ	SÍ	NO	SÍ	SÍ	Parcialmente	NO	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Género avanzado aplicado al quehacer del servicio	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ		No se precisa qué tipo de violencia es tratada.
Políticas de género en los servicios públicos	SÍ	SÍ	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ	
Ley N°21.120 de Identidad de Género.	SÍ	NO	NO	SÍ	NO	NO	SÍ	NO	NO	NO		Parcialmente, como sinónimo de Violencia contra las

											mujeres
Género no discriminación inclusión y/o herramientas para el abordaje de la violencia contra la mujer	SÍ	SÍ	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ	NO	NO	NO

Tabla 12. Conceptos tratados Cursos avanzados (aplicados al giro del negocio)

Del análisis de los contenidos de los programas de los cursos de género es posible identificar cuatro temáticas que no están integradas en los temarios: División Sexual del Trabajo; Género como norma y heterosexualidad obligatoria; Nuevas identidades de género (transgénero/transsexual) y Masculinidades. Existe una quinta que en su mayoría no es tratada o es abarcada de forma parcial: Violencia de género. En esta última su tratamiento parcial implica mirar la violencia de género solo desde el punto de vista de la sufrida por las mujeres dejando de lado a la población LGTBIQ+.

c) **Comprensión transformadora y Análisis Crítico de la desigualdad de género.**

El siguiente apartado muestra si se entregan herramientas para entender la “Comprensión transformadora de la desigualdad de género” y realizar un “Análisis Crítico de la desigualdad de género”, siendo evaluados los siguientes ejes temáticos: “Contextualización de la igualdad de género: variabilidad, idea relacional y posicionamiento”; “Comprensión de la complejidad: Sistema Sexo-Género y sus efectos; Visión crítica acerca del origen biológico de los géneros y “Género es más que mujer” e “Interseccionalidad”. Es importante señalar que el análisis es sobre los programas entregados por los encargados de género, cuyo alcance se basa en revisar los títulos contenidos en los temarios. Por lo tanto, la profundidad de la exposición no es algo que abarque el presente trabajo.

– **Curso realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género**

Concepto	¿Es tratado? SÍ/NO
Contextualización de la igualdad de género: variabilidad, idea relacional y posicionamiento.	Parcialmente, sólo se infiere el tratamiento de la idea relacional entre las femineidades y las masculinidades.

Comprensión de la complejidad: sistema sexo-género y sus efectos; visión crítica acerca del origen biológico de los géneros y “Género es más que mujer”.	Parcialmente, no se abarca la “visión crítica acerca del origen biológico de los géneros”.
Interseccionalidad	SÍ

Tabla 13. *Comprensión transformadora y Análisis Crítico* Curso realizado por el MinmujeryEG

– **Abordaje de la Violencia de Género**

Concepto	¿Es tratado? SÍ/NO
Contextualización de la igualdad de género: variabilidad, idea relacional y posicionamiento.	NO
Comprensión de la complejidad: sistema sexo-género y sus efectos; visión crítica acerca del origen biológico de los géneros y “Género es más que mujer”.	NO
Interseccionalidad	SÍ

Tabla 14. *Comprensión transformadora y Análisis Crítico* Curso "Abordaje de la Violencia de Género"

-Prevención y abordaje del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Promoción de ambientes laborales saludables.

Concepto	¿Es tratado? SÍ/NO
Contextualización de la igualdad de género: variabilidad, idea relacional y posicionamiento.	Parcialmente, no fue posible identificar la idea de posicionamiento.
Comprensión de la complejidad: sistema sexo-género y sus efectos; visión crítica acerca del origen biológico de los géneros y “Género es más que mujer”.	Parcialmente, solo se visualiza la exposición del acoso sexual como un efecto del sistema sexo-género.
Interseccionalidad	NO

Tabla 15. *Comprensión transformadora y Análisis Crítico* Curso *Prevención y abordaje del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Promoción de ambientes laborales saludables*

- Violencia de género y primera acogida.

Concepto	¿Es tratado? SÍ/NO
Contextualización de la igualdad de género: variabilidad, idea relacional y posicionamiento.	Parcialmente, no fue posible identificar la idea de posicionamiento.

Comprensión de la complejidad: sistema sexo-género y sus efectos; visión crítica acerca del origen biológico de los géneros y “Género es más que mujer”.	Parcialmente, sólo se visualiza la exposición de la violencia hacia las mujeres como un efecto del sistema sexo-género
Interseccionalidad	NO

Tabla 16. *Comprensión transformadora y Análisis Crítico Curso Violencia de género y primera acogida*

-Cursos avanzados (aplicados al giro del negocio):

Curso	Concepto (¿Es tratado? SÍ/NO)		
	Contextualización de la igualdad de género: variabilidad, idea relacional y posicionamiento.	Comprensión de la complejidad: sistema sexo-género y sus efectos; visión crítica acerca del origen biológico de los géneros y “Género es más que mujer”.	Interseccionalidad
Programa: Inequidades, discriminaciones y violencias de género	Parcialmente, se expresa como contenido “Necesidades materiales de las mujeres y necesidades” con lo cual es posible inferir variabilidad.	Parcialmente, se identifica la comprensión del sistema sexo-género y sus efectos, ya sea a nivel general como para la misión institucional.	No
Construcción cultural del género en la gestión pública	Parcialmente, no fue posible identificar la idea de posicionamiento.	Parcialmente, sólo fue posible encontrar una visión crítica de los efectos del sistema sexo-género a nivel organizacional.	No
Género aplicado al giro del negocio	No.	Parcialmente, se identifica la comprensión del sistema sexo-género y sus efectos, ya sea a nivel general como para la misión institucional. Así, como también “Género es más que mujer” al mostrar las diversidades y las problemáticas discriminatorias sufridas.	Sí, bajo el título de “Determinantes sociales y su relación con otras diferencias sociales: clase social, etnicidad y generación”.
Diplomado Enfoque de	No.	Sí, se visualizan un análisis desde el sistema sexo-	Sí

Género en la Gestión Pública y Privada		género, contenidos sobre diversidad de identidades y el tratamiento de la identidad sexual.	
Curso Avanzado en el marco de la Diversidad y los Derechos Humanos	Sí, se relata la interacción entre hombres y mujeres desde el punto de vista de la variabilidad. Así como también se desprende la idea de posicionamiento e idea relacional.	Sí, se visualizan un análisis desde el sistema sexo-género, contenidos sobre diversidad sexual y disidencias.	Sí
Curso E-Learning “Género Nivel Avanzado Aplicado al Quehacer Institucional”	Parcialmente, no se visualiza un uso del lenguaje que implique variabilidad, no queda claro si el lenguaje inclusivo utilizado alberga la pluralidad “mujeres” y “hombres”.	Parcialmente, sólo se incluye el análisis del sistema sexo-género y sus efectos.	Sí.
Implementación de Políticas de Género	Sí, se relata la interacción entre hombres y mujeres desde el punto de vista de la variabilidad. Así como también se desprende la idea de posicionamiento e idea relacional.	Sí, se visualizan un análisis desde el sistema sexo-género y contenidos sobre diversidad sexual.	Sí.
Taller SADP Sesgos inconscientes en procesos de selección	Parcialmente, al tratar sesgos de género, se infiere la idea relacional entre los femenino y lo masculino desde la mirada de los estereotipos de género y como éstos afectan principalmente a las mujeres que acceden a la alta dirección pública.	Parcialmente, sólo es posible determinar la inclusión del sistema sexo género y sus efectos al momento de generar sesgos inconscientes.	No.
Taller SDGP Políticas y prácticas en Gestión y Desarrollo de Personas con	Parcialmente, sólo se visualiza la idea relacional al momento de analizar la desigualdad de género desde el punto de vista	Parcialmente, sólo es posible determinar la inclusión del sistema sexo género y sus efectos al momento de generar desigualdad de género.	No.

perspectiva de género	de la gestión de personas.		
Formación en género	Sí, se contextualiza la igualdad de género desde la variabilidad, idea relacional y posicionamiento.	Sí, se visualizan un análisis desde el sistema sexo-género y contenidos sobre diversidad sexual.	Sí
Género avanzado aplicado al quehacer del servicio	Parcialmente, no se visualiza la idea de posicionamiento.		No.
Políticas de género en los servicios públicos.	Parcialmente, no fue posible identificar la idea de posicionamiento.	Parcialmente, sólo se visualizan los efectos del sistema sexo género desde la implementación a nivel institucional; la toma de decisiones; conciliación de los cuidados con la vida laboral y corresponsabilidad y la violencia de género.	No.
Ley N°21.120 de Identidad de Género.	Parcialmente, solo se visualiza la idea de variabilidad de hombres y mujeres.	Sí, es posible identificar todos los aspectos de una visión de la complejidad del sistema sexo género, abarcando la idea de que “género es más que mujer”, y, por tanto, con una visión crítica del origen biológico de los géneros.	No.
Curso Género no discriminación inclusión y/o herramientas para el abordaje de la violencia contra la mujer	Parcialmente, no fue posible identificar la idea de posicionamiento.	Parcialmente, sólo se incluye el análisis del sistema sexo-género y sus efectos.	No.

Tabla 17. Comprensión transformadora y Análisis Crítico Cursos avanzados (aplicados al giro del negocio)

Del análisis de la “Contextualización Igualdad de Género”, es posible determinar que la idea menos tratada es la de “Posicionamiento”, mientras que, respecto de la “Comprensión de la Complejidad” el punto débil es la “visión crítica del origen biológico de los sexos”. Por otra parte, la “idea de que el género es más que mujer” no muestra una tendencia marcada al “No”, sin embargo, no deja de ser considerable el hecho de que 10 cursos no lo abarquen. Misma situación ocurre al momento de evaluar el concepto de “Interseccionalidad”.

D. DESCRIPCIÓN DE LAS METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO.

Enfoque y requisitos de aprendizaje

En este apartado se contrastarán las apreciaciones de los/as entrevistados/as respecto del enfoque y requisitos de aprendizaje utilizados versus lo que indican los programas de los cursos de género revisados.

a) Mecanismos, Metodologías y Evaluaciones:

Mecanismo

Respecto de los mecanismos utilizados, la mayoría mencionó la utilización de plataformas virtuales dado el contexto de pandemia vivido desde el año 2020, reconociendo dos ventajas en este mecanismo: la oportunidad de grabar el contenido de las clases y la llegada a mayor cantidad de funcionarios:

“En el caso del Servicio Civil, es e-learning asincrónica (...) el e-learning sincrónico tiene otra ventaja, se puede grabar las presentaciones, las capacitaciones, la gente puede acceder por lo tanto... mm, la gente puede acceder por lo tanto al material” (Entrevistado 1, 2022)

“aula virtual, que nos ha apoyado a nosotros, nos ha servido para llegar digamos a todos los funcionarios de todo el país (...) con eso nosotros pudimos, por decirlo de alguna forma, llegar a un público transversal de los funcionarios del Registro Civil” (Entrevistado 3, 2022)

“hay de todas formas, streaming, que es cuando la persona, como que están todos conectados y en el mismo horario y también están las online, que solamente, no hay expositores, solamente tú lo vas haciendo (...) Pero las de la Universidad de Chile, son todas streaming” (Entrevistado 4, 2022)

“Sí, y estos tres últimos años han sido solamente cursos online, e-learning” (Entrevistado 6, 2022)

“cursos online se han visto mucho más después con el tema de la pandemia y que esto también ha servido para involucrar más a la gente de regiones” (Entrevistado 7, 2022)

“tiene capsulas, con videos. Que está instalado en nuestra intranet” (Entrevistado 8, 2022)

Evaluación

En cuanto a las instituciones que mencionaron las evaluaciones que han realizado, en su mayoría se mencionaron pruebas de conocimiento. Se destaca la apreciación del Encargado de las Capacitaciones del Servicio Civil, quien indicó no estar de acuerdo con los espacios evaluativos, sino que más bien formativos dentro de su institución:

“evaluaciones son pruebas de conocimiento (...) en las del Servicio Civil también todas tienen unos ejercicios entre medio y terminan con una prueba de conocimientos” (Entrevistado 1, 2022)

“Evaluaciones se hacen por participación, en estos plenarios y también hay algunas pruebas, que yo les pido que ojalá, no sean de alternativas, que ojalá sean cosas más prácticas que se puedan explayar, por último” (Entrevistado 2, 2022)

“hasta ahora hemos ejecutado mucho, es el curso de e-learning, que es esta plataforma que en el fondo tú pasas slide y después tienes una evaluación, para aprobar la actividad” (Entrevistado 5, 2022)

“no hemos aplicado pruebas, escritas, así como “oye, saca una nota si sabes o no sabes de género”, no hemos hecho ese formato. Porque hemos entrado en una mirada un poco más de formación, más que de capacitación, en ese sentido. (...) Un espacio más formativo más que evaluativo, a eso me refiero” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

Metodología de Enseñanza

Con relación a las metodologías de enseñanza utilizadas, fue posible encontrar cinco métodos:

- g) Mixtas (expositivas/participativas): esta clasificación hace referencia a metodologías en las cuales se dan tanto espacios de exposición de los monitores, así como también espacios de conversación y/o debate desde la experiencia (lo personal y cotidiano):

“el relator hace una exposición mm y luego bueno, se trabajan como ejemplos cotidianos, más que cotidianos, como reales, para que genere como un gran impacto en los funcionarios que participan. Mm, y en ese sentido, después se hace como un espacio conversacional donde cada participante como que da su opinión, o cuenta quizás algún dato también relevante, relacionado con la materia” (Entrevistado 5, 2022)

“Son más expositivas, y también tienen, por lo menos en las que yo he participado, tienen como esta actividad lúdica (...) Y también de situaciones de comentar situaciones personales, se da el espacio para ese tipo de actividades” (Entrevistado 7, 2022)

“primero general, desde el punto de vista conceptual y después un aterrizaje a todo lo que tiene que ver con (...) y reflexión. Tiene como ejercicios” (Entrevistado 8, 2022)

“no sea solamente respecto de la bibliografía, de la definición conceptual o entrega en plataformas, e-learning; sino que, sin ir más lejos (...) que no se quede todo a nivel teórico, sino que haya ejemplificación, que se traigan noticias (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

Cabe señalar, que uno de los entrevistados fue más crítico con esta metodología, considerando la unión de dos circunstancias que podrían dificultar la participación, por un lado, si es que la parte teórica ubica su exposición desde contenidos “densos”, y, por otro lado, si el funcionario considera que su opinión podría no ser respetada:

“metodología donde los contenidos son bien, son como densos, son profundos, de harto diálogo. Entonces, yo creo que ahí se genera un poco “mejor no me meto en esto, porque quizás voy a hablar, me van a atacar”, no sé qué cosa.” (Entrevistado 2, 2022)

En torno a lo anterior, destaca la posición del Entrevistado 6 (2022), que sin desmerecer la teoría considera relevante situarse desde el Tratamiento de casos Prácticos:

“tratamientos de casos (...) con un caso cómo actúas usted frente a esto (...) la cosa teórica obviamente es importante, pero igual se ha dejado más de lado eso, porque si no las capacitaciones de verdad son muy monótonas. Tienen que tener de todo, o sea, tiene que tener una parte de taller, de trabajo grupal, tiene un foro que se yo. O sea, no puede ser todo teórico, eso sí que no. Ya nosotros dejamos como de lado toda esa parte toda teórica.” (Entrevistado 6, 2022)

- h) Expositivas: uno de los entrevistados planteó ocupar metodologías básicamente expositivas (Entrevistado 1, 2022).
- i) Jornadas de sensibilización: uno de los entrevistados mencionó como parte de las actividades realizadas las jornadas de sensibilización, aludiendo a la necesidad de que los contenidos se integren de mejor forma a los funcionarios de la organización (Entrevistado 2, 2022)
- j) Inter-Capacitación: fue destacable dentro de las entrevistas recoger la experiencia de la Inter capacitación, entendida como el conocimiento adquirido por los funcionarios que puede ser transferidos a otros, y, que, al mismo tiempo, genera un proceso de validación para aquel que comparte sus conocimientos (gestión del conocimiento):

“La Inter capacitación y validar y fomentar hacer gestión del conocimiento con los propios conocimientos que tienen las personas acá, como validar esa, ese potencial y poder lucirlo un poco y esto a la vez va a crear otras instancias de motivación, de validación”
(Entrevistado 7, 2022)

Curso	Mecanismo	Evaluación	Metodología
Curso realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	E-learning	Evaluación Final	Expositiva
Prevención y abordaje del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Promoción de ambientes laborales saludables.	E-learning	Participación.	Mixta: expositiva y participativa
Violencia de género y primera acogida.	E-learning	Sin información.	Mixta: expositiva y participativa
Programa: Inequidades, discriminaciones y violencias de género	E-learning	Asistencia Foros y ejercicio final Evaluaciones	Mixta: expositiva y participativa
Gestión del Cambio con Enfoque de Género	E-learning	Sin información.	Mixta: expositiva y participativa
Género aplicado al giro del negocio	E-learning	Evaluación Final	No específica
Diplomado Enfoque de Género en la Gestión Pública y Privada		Lecturas Tareas (Ejercicios) Foros de Intercambio grupal Apreciación del/la tutor/a Autoevaluación y evaluación de cada módulo La evaluación final o “sumativa”	Mixta: expositiva y participativa
Curso Avanzado en el marco de la Diversidad y los Derechos Humanos		Foros Trabajo Grupal	
Curso E-Learning “Género Nivel Avanzado Aplicado al Quehacer Institucional”		Sin información	
Taller SADP Sesgos inconscientes en procesos de selección	Webinar		
Taller SDGP Políticas y prácticas en Gestión y Desarrollo de Personas con perspectiva de género			
Formación en género	E-learning	Evaluación Final	Mixta: expositiva y participativa
Género avanzado aplicado al quehacer del servicio			
Políticas de género en los servicios públicos.	Presencial	Seminario sin evaluación.	Mixta: expositiva y participativa

Abordaje de la Violencia de Género	Sin información
Implementación de Políticas de Género	
Ley N°21.120 de Identidad de Género.	
Curso Género no discriminación inclusión y/o herramientas para el abordaje de la violencia contra la mujer	

Tabla 18. Mecanismos, Metodologías y Evaluaciones Cursos de Género. 2020-2022.

Al contrastar la apreciación de los Encargados de las Capacitaciones versus los programas de los cursos revisados, se confirma que el Mecanismo más utilizado ha sido el E-learning; el tipo de evaluación más común han sido las evaluaciones finales u foros de participación, mientras que, la metodología mayormente usada ha sido la mixta (entendida como una parte expositiva y otra de participación de los/as funcionarios/as).

k) Pedagogía feminista/enfoque de género: aprendizaje horizontal, metodología participativa y herramientas interactivas.

Siguiendo el marco conceptual presentado en este trabajo, la pedagogía feminista, implica el “hablar de multidimensionalidad, de la inclusión de las diferencias y de la crítica social; siendo estas características un valor añadido ante otras formas pedagógicas cerradas y estáticas” (Martínez Martín (2016) citado por la División de Estudios y Capacitación en Género (2017)). Lo que se traduce en tres requisitos: debe darse en un contexto de aprendizaje horizontal (aprendizaje mutuo entre formadores y aprendices), metodologías participativas y herramientas interactivas (División de Estudios y Capacitación en Género, 2017).

En ese sentido, mediante la apreciación de los entrevistados fue posible recoger opiniones que consideraran relevante el utilizar los instrumentos de la pedagogía feminista:

-Existe un caso (expuesto ya en el apartado de las metodologías) que fue crítico con los métodos que incluyen alta densidad de contenido y que no aseguran que todos los funcionarios sean escuchados. Por lo anterior, rescata las Jornadas de Sensibilización, puesto que éstas se han realizados con un número reducido de funcionarios, teniendo una mejor llegada entre ellos:

“metodología donde los contenidos son bien, son como densos, son profundos, de harto diálogo. Entonces, yo creo que ahí se genera un poco “mejor no me meto en esto, porque

quizás voy hablar, me van atacar”, no sé qué cosa (...) jornadas de sensibilización, la cual ha tenido una recepción mucho mayor. Ya si bien tiene los compromisos, lo hacemos con un número bien reducido de participantes, generalmente esa instancia genera, es más llamativa” (Entrevistado 2, 2022)

El mismo funcionario recalca la importancia de contextualizar los temas a tratar, que invite al diálogo entre funcionarios, indicando que la participación depende del ambiente que se genere en los cursos, aludiendo a que una exposición meramente teórica ya se encuentra obsoleta:

“Entonces también tiene que haber un proceso de contextualizar la temática, hemos tenido que ir cambiando un poco, que se haga una mini presentación respecto al tema, para que se pueda generar este diálogo. Y ha pasado algo bien divertido porque, tú cuando generas el espacio a los funcionarios, de conversación y aquí sale todo ¿cachai? (...) evolucionar más allá de lo teórico, lo teórico pa mí ya es obsoleto, (...) No, hoy en día se habla dentro del género, una cantidad de cosas que acá sí que no entendemos nada po, con suerte entendemos la palabra (Entrevistado 2, 2022)

-Otro caso, con una apreciación similar a la anterior es la del Servicio Civil, en la voz de su Encargada de Género y el Encargado de las Capacitaciones. La situación particular del Servicio Civil en cuando a capacitaciones en género, es que pese a ser una institución avanzada en el tema, en algún momento tuvo que reiniciar su ruta, retrocediendo y luego retomando la complejidad de sus cursos de género.

“Se encontraron con tanta conceptualización nueva, con un idioma nuevo, finalmente género es un idioma que hay que entenderlo nuevo y claro, nos dimos cuenta que había brechas en ese manejo del idioma, brechas muy importantes. Entonces por eso que el año 2021 tuvimos que repasar desde el ABC.” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

Se destaca de su aprendizaje organizacional una frase que debiese ser el punto de partida de cualquier curso de capacitación en género: “género es un idioma que hay que entenderlo nuevo y claro”. Es un nuevo idioma que requiere de estrategias de aprendizaje que acerquen a los funcionarios a este nuevo conocimiento.

La misma institución menciona el aporte de la ejemplificación práctica y las estrategias comunicacionales, como lo fue en el caso de ellos la entrega de una performance de actores acerca de la violencia de género:

“Entonces, ejemplos súper prácticos, respecto de situaciones, o sea, que no se quede todo a nivel teórico, sino que haya ejemplificación, que se traigan noticias (...) la capacitación que hicimos fue con actores, eso también fue una iniciativa de la mesa de género. Cuando

empezamos a hablar de maltrato, violencia, acoso sexual y laboral con enfoque de género, nosotros contratamos actores que nos hicieron representaciones de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

-Siguiendo la misma línea un tercer entrevistado destacó varios de los elementos de la pedagogía feminista imprescindibles para poder involucrar a los funcionarios con la perspectiva de género. En ese sentido, bajo el entendido de que la teoría de género afecta marcos culturales de creencia no es posible abarcarlos sin incluir estrategias ligadas a la emoción de los/as funcionarios/as, siendo así, las jornadas de sensibilización, focus group o conversaciones, acercarían de mejor forma a la temática de género, provocando en las personas el explicar a qué se refieren sus resistencias o qué cosas son las que le incomodan:

“Lo que pasa es que es cultural, y lo cultural requiere de cierta sensibilización, requiere de mucho trabajo, de Focus Group, de conversaciones, de honestidad también, para decir “mira, no sé por qué me incomoda, pero me incomoda” (...) el aprendizaje sin emoción no es aprendizaje y cuando te imponen algo, uno se resiste, entonces ahí yo creo que hay que generar una estrategia ligada también a la emoción.” (Entrevistado 4, 2022)

-En cuanto a un aprendizaje de tipo horizontal, se destaca lo indicado por el Entrevistado 7 (2022), el cual señaló la relevancia de generar espacios de conversación acerca de situaciones personales:

“Y también de situaciones de comentar situaciones personales, se da el espacio para ese tipo de actividades”

-Finalmente, el Entrevistado 3 (2022) concordó en el mismo enfoque "tratar de que los casos sean prácticos y que no sean solo teoría, que sea bien lúdica la capacitación"

1) Participantes de los cursos de capacitación en género

En la voz de los encargados de capacitaciones, fue posible identificar cuatro situaciones. En primer lugar, aquellos que señalaron la importancia de capacitar a todos los funcionarios de la institución sin distinción; quienes comentaron la importancia de capacitar a las jefaturas (sobre todo en temáticas específicas o considerando que ellos son los líderes que deben dar bajada a los temas) y quienes mencionaron la iniciativa de capacitar a los nuevos ingresos. Otro caso aislado recalco la capacitación a los nuevos ingresos y unidades específicas. A continuación, la revisión de cada caso:

Todos los funcionarios de la institución

“La capacitación es transversal. Aquí toda la gente se tiene que capacitar, toda la gente tiene que acortar brechas, así que no hay distinción (...) desde el director hasta la última persona que está (...) en una comuna alejada debe estar... debe tener y contar con las herramientas para estos nuevos cambios” (Entrevistado 3, 2022)

“asisten prácticamente toda la organización” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

“las capacitaciones han sido para todas las personas” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

“las capacitaciones son para todos, independiente de tu calidad jurídica, de tu antigüedad laboral, eso es independiente. Se hace para todos y todas las funcionarias, de hecho, ahora se está promoviendo para los ingresos nuevos” (Entrevistado 4, 2022)

“los funcionarios que asisten de todas las divisiones y unidades. (...) Acá sí se exige que vayan jefaturas, administrativos, técnicos, profesionales, de todo” (Entrevistado 5, 2022)

“Hoy día es más masivo, porque antes estaban solo aquellas personas que eran representantes de hacer esta transferencia de conocimiento en los equipos. Hoy día estamos tratando que esto llegue a todos. (...) Los primeros cursos de capacitación como te comentaba, se dirigieron primero a los miembros del comité de género (...) La segunda fase fue que, todo el personal, desde el jefe máximo hasta el auxiliar, participara de estos cursos como, de formación general yo diría, en temas de género y transporte.” (Entrevistado 8, 2022).

Al momento de consultar por alguna capacitación específica para directivos y/o jefaturas, dos de los entrevistados indicaron que no existía distinción. Uno de ellos comentó que, si bien existen perfiles divididos en los cursos de género entre jefaturas y el resto de los funcionarios, ambos realizan el mismo curso:

“Es que para cada curso hay un perfil de funcionarios (...) hay uno especialmente para jefaturas, que está dividido. Por ejemplo, el curso de género básico está dividido para jefaturas y para funcionarios. Entonces, sí, obviamente está dentro de los lineamientos del Minsal, capacitar a la gran mayoría de todos nuestros funcionarios, jefaturas y funcionarios, en las temáticas de género. O sea, todos deberían tener un curso de género básico” (Entrevistado 6, 2022)

“nosotros no hacemos distinción (...) No hay distinción acá. Si bien es importante que, como tú lo dices, que la jefatura esté al tanto de estos temas, pero acá no se hace distinción en la invitación, es como si bien hay ciertas capacitaciones que son para jefatura, pero en los temas de género, en los temas de conocimiento y difusión de información, aquí no existe “esa información se va a dar a tal persona”, por lo menos lo que yo he visto en años, no se da eso.” (Entrevistado 7, 2022)

De acuerdo con la capacitación a todos los funcionarios, uno de los Encargados de las Capacitaciones fue más crítico respecto de la situación de su organización:

“la única capacitación, la que tenemos acceso todos, es la que nos da el Ministerio de la Mujer” (Entrevistado 2, 2022)

Jefaturas

Algunas instituciones sí se refirieron a capacitaciones específicas para directivos. El primer caso citado corresponde a la necesidad de que ciertos temas bajen desde las jefaturas; el segundo caso alude a que la novedad de un tema (diversidad sexual en su caso) sea tratado en primera instancia por las jefaturas y mesa de género; el tercer caso por contemplaciones en el Plan Anual de Capacitación y un cuarto caso que mencionó su realización por el tipo de jefatura asociada al área de Desarrollo Organizacional.

“es primera vez que se hace un curso dirigido a jefaturas y directivos. Porque antes se hacía literalmente para todos los funcionarios y funcionarias y ahora, claro, por qué lo hicieron de esta forma, el modelo interior del cambio, porque solicitaron que la jefatura bajara los lineamientos a cada equipo. (...) Antes se hacía para todos, entonces como que al final igual, aunque se hiciera la capacitación para todo el equipo, igual había maltrato, había de todo, porque la jefatura en sí no bajaba el lineamiento (...) el problema es que aquí hay un líder y ese líder es el que tiene que ser capacitado y bajarle los lineamientos a su gente, a su equipo y ahí dijimos sí po, perfecto. Entonces, hicimos este taller y fue dirigido, o sea, como que bajamos los lineamientos de la Universidad de Chile, que era para la jefatura, que la jefatura tenía gente a cargo y se bajaron todos los temas que se tenían que abordar. Y ha funcionado súper bien hasta el momento.” (Entrevistado 4, 2022)

“Y los directivos asisten (...) Pero ahora, hay un foco importante de que como es una temática nueva, es importante que el equipo directivo se capacite, específicamente junto a la mesa de género” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

“hasta ahora han ido como actores o personas que puedan estar especialmente interesadas, por ejemplo, se partió con todas las jefaturas de esta unidad y con miembros que tengan que trabajar respecto a esta unidad, por ejemplo, yo.” (Entrevistado 1, 2022)

“O sea, está contemplado dentro del PAC, hacer una capacitación a las jefaturas, con perspectiva de género.” (Entrevistado 7, 2022)

Uno de los entrevistados planteó que la institución se encontraría al debe con la capacitación a sus directivos indicando:

“lo que tú me planteabas de capacitar a los altos cargos, llámense Seremi, jefes de división; creo que es algo pendiente porque ellos serían los encargados de bajar esto (...) Directivos, nunca he visto uno (...) Este año van a participar todos los fiscales más, los jefes de administración regional” (Entrevistado 2, 2022)

Nuevos Ingresos-Unidades Especificas

Finalmente, uno de los entrevistados señaló como políticas capacitar a los nuevos ingresos o dar énfasis en capacitaciones de género acordes a lo que cada unidad realiza:

“Después se definió como una buena política el tema de que todos los nuevos ingresos tengan que hacer este curso, y también unidades de centro de responsabilidad específicos que estén interesados, como estadística.” (Entrevistado 1, 2022)

E. COMPETENCIAS ASEGURADAS

a) Competencias metodológicas (saber hacer): Conocimiento de género aplicado materias propias de la institución

De las instituciones entrevistadas, cinco señalaron que las capacitaciones en género han buscado generar un nexo con la misión institucional, adoptando sus funciones desde una perspectiva de género, debido a la opción de anonimato, solo es posible citar de forma textual a tres de éstas, producto que dos de ellas vincularon de forma textual el origen del negocio con su capacitación:

“en qué unidades, por su temática o por sus contenidos, tienen que tener esta capacitación, como el caso de estadística” (Entrevistado 1, 2022)

“capacitación, (...) mesa de género con equipo directivo, son temas relacionados a género, diversidad e inclusión” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

“es género y transporte, no solo género (...) patrones de movilidad con perspectiva de género (Entrevistado 8, 2022)

b) Transformación incremental (Aptitudes/Saber Estar y Saber Ser)

Transferencia de los Conocimientos en Materia de Género al contexto laboral.

En cuanto a las mejoras en el desempeño laboral o mediciones de transferencia fue posible recoger tres tipos de respuestas: en un primer escenario aquellas instituciones que han logrado ver cambios cualitativos en el desempeño laboral o realizan evaluaciones de transferencia; en un segundo escenario aquellas reconocen que sería una buena práctica, pero que no han realizado hasta ahora el ejercicio de evaluar las transferencias a los puestos de trabajo, y, finalmente, un caso que no ve transferencias cualitativas desde los cursos a las funciones propias de la institución:

Escenario 1. Cambios cualitativos en el desempeño laboral y/o evaluaciones de transferencia:

“han mejorado. Sentimos que, de todas formas (...) los niveles de reclamo también bajan. Si hay una persona que está preparada, que está con una formación bien hecha, va ser muy distinta su atención a alguien que de sopetón digamos, vea algo que no sé po, que no le parece y no va a saber cómo contestar” (Entrevistado 3, 2022)

“E: ¿Se ve como que se transfiera al puesto de trabajo los conocimientos de los cursos?

S: En la mayoría de los casos, sí.” (Entrevistado 5, 2022)

“mira este es el procedimiento y así se debe hacer para llegar a una solución de la problemática (...) sí hay evaluación de transferencia en un curso de género.” (Entrevistado 6, 2022)

“hemos medido siempre transferencia (...) que seas capaz de diferenciar que el patrón viaje de una mujer es distinto al de un hombre, incluso etario, incluso con otros factores” (Entrevistado 8, 2022)

Escenario 2. Buena práctica por realizar:

“estamos recién como partiendo y echando a andar las capacitaciones y con ciertas metas que tenemos de cobertura que queremos abarcar, pero no podríamos pronunciarnos al respecto a medición de transferencia o de impacto, por ahora.” (Entrevistado 1, 2022)

“son aplicables a las funciones de la institución (...) esa transferencia no la hemos hecho. Entonces, hemos estado en una etapa de menos madurez todavía (...) no hemos entrado a como “ya, cómo lo estai aplicando a tu puesto de trabajo”, todavía no llegamos a esa etapa.” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

“Es que en género no hemos hecho ninguna. Este año. Recién ahora, en septiembre, o sea, en octubre, la primera semana de octubre.” (Entrevistado 4, 2022)

“justamente no hemos hecho ninguna evaluación, eso sería súper bueno hacerlo sí (...) pero los cursos por transferencia que nosotros hemos declarado para medir con el Servicio Civil y con DIPRES, no hemos considerado cursos de género (...) Pero, transferencia como en cursos de género en el puesto de trabajo, respecto a las funciones, es una muy buena idea y me encanta, suena súper bien, pero no lo hemos hecho hasta ahora.” (Entrevistado 7, 2022)

Escenario 3. Caso único percepción negativa de las transferencias cualitativas

“y no sé sí da el... te permite tener la capacidad de analizarlo para incorporarlo en tu trabajo (...) Muchos que dicen y cómo incorporo esto conmigo, qué tiene que ver conmigo. También un poco como perder el objetivo incluso de su trabajo (...) Como si a mí me pasan un concepto de género teórico, cómo lo aplico en mi puesto. Uno no alcanza a hacer ese análisis, como te digo, los/las es lo máximo que yo he visto.” (Entrevistado 2, 2022)

Aporte a un Clima de Género Igualitario

En el análisis de este apartado, es posible confrontar dos percepciones del aporte de las capacitaciones en género a un Clima Igualitario, por un lado, quien destaca que las capacitaciones en género han incidido en un ambiente laboral saludable, mientras que, por otro lado, un encargado de las capacitaciones en género que no ve efectos:

Percepción positiva

“al abordar temáticas de género, aportamos mucho al mejoramiento del ambiente laboral y a las relaciones laborales en general (...) que se nos instruye a nosotros como departamento, para generar un ambiente propicio y óptimo para poder generar nuestra estrategia, es que tengamos ambientes laborales saludables, el buen trato laboral y todo eso. Y cómo logramos eso, bueno, a través de capacitaciones en género, avanzamos mucho, porque entendemos que las relaciones laborales son asimétricas, si lo vemos desde una perspectiva de género” (Entrevistado 7, 2022)

Percepción negativa

“Porque todo queda en conversaciones, todo queda casi en hacer, cómo acusamos a un jefe porque me gritó, por ejemplo.” (Entrevistado 2, 2022)

F. RESULTADOS PERCIBIDOS

a) Percepción evaluativa

Desarrollo (estado) de las capacitaciones en género

En relación con el estado de las capacitaciones (centro de la presente tesis), fue posible distinguir tres niveles de desarrollo:

- a) Nivel Básico: en este nivel es posible encontrar a dos instituciones que se encuentran en una etapa inicial de las capacitaciones en género. La primera de ellas si bien recalca que mantiene nexos con organismos internacionales (como el Banco Interamericano de Desarrollo) al momento de gestionar las capacitaciones, de todas formas, afirma encontrarse en una etapa embrionaria de reciente sistematización de la oferta de sus cursos. Mientras que, una segunda institución si bien plantea un trabajo en conjunto con la Unidad de Género, percibe un interés bajo por parte de los funcionarios al momento de adquirir compromisos con las capacitaciones en género:

“Banco Interamericano de Desarrollo, para realizar capacitaciones bien especializadas, con respecto al tema de género (...) estamos en una etapa embrionaria tomando el tema (...) cierta sistematicidad a la oferta de capacitación, se está diciendo a todos, este curso queremos, le hacemos la invitación, antes no, antes era por derivación, una cosa así.” (Entrevistado 1, 2022)

“nosotros llevamos alrededor de 6 años aproximadamente, trabajando en conjunto con la unidad de equidad de género (...) desde el año 2019 creo fue o 20, bueno, la unidad de género tiene un PMG (...) asociado a género, donde nos piden a nosotros como gestión de personas, especialmente en la unidad de desarrollo donde está capacitación, en la posibilidad de incorporar la temática de género (...) siento que estamos en lo mismo, capacitando sobre lo mismo, el alcance entre 200 y 500 personas, el interés bajísimo” (Entrevistado 2, 2022)

- b) Nivel Medio: en este nivel fue posible ubicar a cuatro instituciones, las que en términos generales si bien mantienen una visión técnica acorde a un trabajo en conjunto con otras unidades y la integración de las temáticas de género en sus planes anuales de capacitación, se encuentran al debe en una mirada más estratégica de las capacitaciones en género:

“existe un comité bipartito por resolución exenta ¿ya? Que en ese comité bipartito nosotros tenemos dos acepciones de funcionarios, (...) es como la izquierda y (...) como la derecha (...) es para asesorar y nada más, ellos no tienen derecho como a hacerme cambios” (Entrevistado 4, 2022)

“al principio se hacía como la actividad del año en género y hoy día tenemos múltiples actividades de género, en donde participan diferentes funcionarias, no sólo como ciertas personas que van designadas, sino que las personas en sí se interesan por participar en este tipo de actividades” (Entrevistado 5, 2022)

“acá hay una referente nacional de género ¿ya? (...) luego, ella nos hace las indicaciones de lo que ellos quieren comprar, si quieren un diplomado, un curso, una charla, etcétera. (...) tenemos que juntarnos primero con los referentes técnicos y luego ya empieza toda una gestión administrativa del proceso de adquisición del curso” (Entrevistado 6, 2022)

“plan trienal de capacitación, uno de los ejes que tenemos, está asociado a género, derecho e inclusión” (Entrevistado 8, 2022)

- c) Nivel Alto: en este nivel fue posible situar tres instituciones que mantienen una visión global de las capacitaciones en género, considerando como relevante no sólo la parte técnica de las capacitaciones en género, sino que también la relevancia de considerar la perspectiva de género desde la visión estratégica de las instituciones. Es decir, se plantea una integración desde la política de la institución hasta los planes y programas ya sea para usuarios internos como externos. En referencia a los usuarios internos se tiene la relevancia de incluir temáticas asociadas a acoso sexual y calidad de vida, mientras que de acuerdo con los usuarios externos se encuentra la capacitación de directivos como a funcionarios. Cabe destacar como referencia lo señalado por el Entrevistado 7 (2022), toda vez que recoge como insumo tanto las evaluaciones de desempeño, la detección de necesidades, los compromisos por auditoría o PMG de género, así como también las necesidades emergentes. El Entrevistado 7 (2022) también aportó una definición de lo que entiende como “referente técnico”: “le decimos referente técnico, a la persona que trabaja específicamente en esa área, que, con las metodologías que nosotros conocemos, hacemos un levantamiento de la necesidad para que el curso sea lo más adecuado al contexto y a las necesidades que se quieren cubrir con ese curso.”

A continuación, las citas asociadas a las tres instituciones caracterizadas:

“capacitación va alineado con muchas otras áreas, por ejemplo, con la unidad de gestión estratégica, también tenemos lineamiento con el Servicio Civil y además, por ejemplo tenemos unidades como calidad de vida, que ellos también nos entregan insumos y lineamientos, los cuales nosotros tenemos que aplicar en nuestras capacitaciones.” (Entrevistado 3, 2022)

“yo te diría que el primer año fue algo más obligatorio, bueno el segundo año también lo hicimos obligatorio, por esta lógica del PMG (...) ya no es tan por cumplimiento, como que ya estamos hablando de un cambio cultural más determinado. La vez pasada igual estaban en una lógica un poco más insular (...) es un cambio más planificado con estos gestos como te decía de integrar a la encargada de género al equipo directivo, o entrar a una alianza con el Ministerio de la Mujer, capacitando a los funcionarios desde un curso general. Entonces, claro, la perspectiva de este año, se nota que es mucho más... se nota que es más desde un programa de gobierno, más de un objetivo estratégico institucional, antes era una iniciativa más insular, no menos importante, fue importante porque la gente le pareció innovador el tema de género, pero ahora navego con más estructura que antes.” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

“la gente sabía que esto era importante, pero no tenía las distinciones básicas. (...) Entonces Felipe trabaja todo el proceso, desde la detección de necesidades hasta la contratación y el diseño del curso, con una contraparte de la mesa de género (...) integrantes de la mesa de género con equipo directivo, son temas relacionados a género, diversidad e inclusión (...) tenemos que instruirnos pa poder saber cómo aplicamos al giro del negocio estas temáticas prontamente” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

“plan de capacitación es a partir de los insumos que te estaba dando, que es la evaluación de desempeño (...) encuesta de levantamiento de detección de necesidades y también consideramos lo que son los cursos comprometidos por auditoría y también por PMG o por alguna otra indicación o estado, por ejemplo, que el gobierno tiene un programa de políticas “x” (...) necesidades emergentes y transversales, que son necesidades que van saliendo de capacitación y que para cubrir la necesidad dejamos un monto “x”, para poder satisfacer. Pero últimamente siempre dejamos esta temática de capacitación, temáticas de género, abiertas, no le damos un nombre específico (...) siempre trabajamos para ver los contenidos con los referentes técnicos, y quiénes han sido los referentes técnicos, hasta el año pasado eran las asesoras, generalmente eran las asesoras de género, esto lo vemos con la asesora de género y con la encargada del PMG de género, que es la persona que tiene reportar todas las acciones en temática de género que se ven en la Subsecretaría (...) Ellas son las que tienen el vínculo con el Ministerio y que son las que reciben la bajada de información para poder difundirlas (...) Es que todas las capacitaciones (...) debiesen vincularse con las definiciones estratégicas institucionales (...) se hace en coordinación con el departamento de planificación estratégica, que ahí es donde está la encargada del PMG (...) Nosotros somos el departamento que nos encargamos de atender al usuario interno de nuestra organización más que el externo” “nuestra estrategia, es que tengamos ambientes laborales saludables, el buen trato laboral y todo eso. Y cómo logramos eso, bueno, a través de capacitaciones en género, avanzamos mucho, porque entendemos que las relaciones laborales son asimétricas, si lo vemos desde una perspectiva de género” (Entrevistado 7, 2022)

Limitaciones a la gestión de las Capacitaciones en Género

En las entrevistas realizadas se mencionaron con mayor frecuencia las siguientes limitantes para gestionar las capacitaciones en género: tiempo, presupuesto, desmotivación de los hombres de la organización y falta de política de género. Mientras que, en el caso del Entrevistado 6 (2022) mencionó la simultaneidad en la toma de cursos por parte de los funcionarios y el Entrevistado 2 (2022) mencionó recursos humanos, resistencias y difusión.

-Tiempo: esta limitante fue mencionada en cuatro ocasiones debido a lo complejo que ha sido para los funcionarios cumplir con sus cargas/agendas laborales y al mismo tiempo asistir a los distintos cursos.

“los obstáculos son de la carga de trabajo, de la agenda. Como han sido capacitaciones que han ido a toda la organización, ahí cuesta mover a toda la organización y tenerlos a todos (...) porque ahí hay que hacer calzar toda la agenda institucional, pero lo hemos logrado,

entonces no te podría decir que ha habido un obstáculo, o sea, hemos tenido complejidades” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

“no poder seguir porque tienen que cumplir aparte su trabajo, otra función. Entonces, dime, a qué hora le queda a la persona tiempo para hacer el curso. O sea, si considero que está haciendo un trabajo, tiene que realizar otro más que se le asigna y a qué hora hace la capacitación” (Entrevistado 6, 2022)

“un obstáculo es el factor tiempo (...) de tú tiempo tienes que hacer las mismas cosas y más encima asistir a un curso, que veces por carga laboral puede ser súper pesado” (Entrevistado 8, 2022)

“Nuestra institución está enfocada fundamentalmente en todo lo que es presupuesto, desde mayo-noviembre (...) la gente tiene mayor disponibilidad entre marzo y mayo” (Entrevistado 1, 2022)

-Presupuesto: esta limitante fue mencionada por tres instituciones debido a la dificultad que representan los presupuestos asignados a las capacitaciones en género, que para el caso del Entrevistado 8 (2022) aquello se vio agudizado por los recortes presupuestarios durante la pandemia.

“Recursos, desde la pandemia ha habido un recorte importante de recursos en tema de capacitación. Desde la pandemia, se recortó el 20% y lo primero que se tocó, porque en el fondo no sentía, no se sentía que era una necesidad urgente capacitar y asignar recursos” (Entrevistado 8, 2022)

“Si la temática de género no está instalada con suficiente fuerza en los servicios públicos, desde algún lado, desde la dirección o desde el área de gestión de persona, va a ser invisible al proceso de detección de necesidades y capacitación y a la gestión de la capacitación a la asignación de presupuesto (...) Por lo tanto, si hubiera que hablar de un obstaculizador limitantes, mm, yo lo plantearía respecto de los presupuestos asignados a las capacitaciones, de género en particular” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

“no tenemos el presupuesto tampoco para poder hacer un programa que involucre a los 3000 funcionarios en un año” (Entrevistado 2, 2022)

-Desmotivación de los hombres de la organización: dos instituciones mencionaron la poca cantidad de hombres que se inscriben para realizar cursos de género. El Entrevistado 4 (2022) declaró preocupante no encontrar estrategias de motivación toda vez que la baja asistencia repercute en los indicadores de medición de los cursos.

“falta también de interés por parte de los hombres, ya, generalmente en estas instancias de capacitación que hemos realizado, de no sé, por ejemplo 30 personas, un hombre, dos hombres y lo han hecho presente los participantes en estos cursos” (Entrevistado 2, 2022)

“obstáculo, porque tú no puedes obligar a la persona a capacitarse, entonces para nosotros es súper complejo como decir ya, está este curso, perfecto y todo, y cómo le dices tú “tienes que hacerlo”, “yo te obligo hacerlo”, no puedes, es abierto el curso. Entonces, eso para mí es un obstáculo, porque nosotros trabajamos con indicadores y todo, y siempre salimos bajo en ese tema (...) eso para mí es un obstáculo, porque no sabemos cómo abordarlo, no podemos obligarlos a hacer los cursos de género (...) débil en el caso de que se capacitaban muy poquitos hombres.” (Entrevistado 4, 2022)

-Falta de Política de Género: dos instituciones mencionaron la ausencia de lineamientos en política de género que actúen como un marco de referencia para las capacitaciones.

“Mientras no exista una política interna de género, difícilmente vamos a poder evolucionar más y entender más. Y como te lo mencioné en algún minuto, cómo aplico esto en mi puesto” (Entrevistado 2, 2022)

“las definiciones estratégicas como tal, actualmente, no contemplan una visión de género, o sea, no tienen perspectiva de género, ni el género es como un lineamiento estratégico, no sé si me explico” (Entrevistado 7, 2022)

-Simultaneidad: el Entrevistado 6 (2022) mencionó la simultaneidad en la toma de cursos por parte de los funcionarios como una limitante.

“Tal vez, a veces, hay muchos cursos que se están dando al mismo tiempo. Puede ser eso, que a lo mejor la persona puede estar participando en más de dos capacitaciones incluso” (Entrevistado 6, 2022)

- Recursos Humanos, Resistencias y Difusión

El Entrevistado 2 (2022) se caracterizó por ser quien mencionó la mayor cantidad de limitantes, siendo señaladas solo por esta institución la falta de recursos humanos, las resistencias y poca difusión.

“falta como de recursos humanos (...) Eso hace que tengan que recurrir a instancias externas, que es, en este caso, capacitación y ambientes laborales, porque nosotros tenemos presupuesto, contratar una consultora externa que nos apoye en el proceso de difusión, de sensibilización interna (...) no tenemos el recurso humano interno” (Entrevistado 2, 2022)

“resistencia al tema (...) Muchos que dicen y cómo incorporo esto conmigo, qué tiene que ver conmigo. También un poco como perder el objetivo incluso de su trabajo” (Entrevistado 2, 2022)

“Yo creo que falta de difusión” (Entrevistado 2, 2022)

Herramientas

En relación con las herramientas percibidas por las instituciones entrevistadas, dos de ellas mencionaron contar con ellas, mientras que una se mostró crítica con las capacidades con las que cuenta para gestionar las capacitaciones. El mismo encargado de las capacitaciones que demostró durante toda la entrevista tener una visión crítica acerca del proceso de gestión de éstas, mencionó no recibir la capacitación debida para ser quien gestiona los cursos y entender el sentido de su realización:

“Porque a mí género jamás me ha capacitado respecto a la visión que tienen ellos, por más que yo los apoyo con el proceso de capacitación, a mí me gustaría que ellos, que son los encargados del proceso interno, nos dieran una visión más allá del curso” (Entrevistado 2, 2022)

Contrastando con esa visión, el Entrevistado 4 (2022) señaló el tener a su disposición todas las herramientas necesarias, mientras que, el Entrevistado 5 (2022) mencionó mantener una comunicación directa con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, instancia que le ha ayudado al momento de gestionar las capacitaciones en género:

“Todas las herramientas necesarias, sí. Del trabajo es un buen equipo en todo caso, y cuando son temas de presencial, contamos con un auditorio acá, que más o menos igual cumple con el aforo y todo” (Entrevistado 4, 2022)

“nosotras mantenemos comunicación directa y una buena comunicación con el Ministerio de la Mujer. Eso también es algo que ha ayudado mucho en temas de capacitación y de gestión de incluir el género en general como en las instituciones” (Entrevistado 5, 2022)

Opciones de mejora

Entre las opciones de mejora más mencionadas por las instituciones entrevistadas se encuentran: el uso de estrategias de la pedagogía feminista en la ejecución de los cursos; la medición de transferencias de los conocimientos adquiridos en los cursos de género a los puestos de trabajo y las capacitaciones dirigidas a grupos objetivos: hombres y grupos etarios mayores. Otras mencionadas fueron: bajada del enfoque de género desde la visión estratégica institucional; capacitación a los directivos públicos dada su incidencia directa en la aplicación de los Planes Anuales de Capacitación; creación de otros subsistemas que en paralelo a las capacitaciones sean componentes de la política de género institucional; decisiones acerca de los mecanismos más acertados a utilizar en los cursos (presencial, blended o sincrónico e-learning) y aumentos de presupuestos para su gestión.

-Uso de estrategias de la pedagogía feminista: evolucionar más allá de lo teórico; crear un aprendizaje basado en las emociones y entregar la información de forma clara y pausada.

“contextualizar la temática (...) evolucionar más allá de lo teórico, lo teórico para mí ya es obsoleto, o sea ya, mándeme un documento, me lo leo, pero no sigamos ahondando en lo mismo, que el autor x, que el autor no sé qué, que el género partió no sé cuándo. No, hoy en día se habla dentro del género, una cantidad de cosas que acá sí que no entendemos nada, con suerte entendemos la palabra” (Entrevistado 2, 2022)

“empezar a hablarlo, pero no desde lo impositivo, porque la verdad es que el aprendizaje sin emoción no es aprendizaje y cuando te imponen algo, uno se resiste, entonces ahí yo creo que hay que generar una estrategia ligada también a la emoción (...) Entonces, yo creo que lo primero que hay que hacer es sentarse a hablar del tema, derribar mitos y la obligatoriedad de la capacitación, sobre todo funcionarios y funcionarias, me parece interesante como medio, porque es nuestro trabajo (...) sensibilización, lenguaje inclusivo, ejercicios prácticos, reflexiones, Focus Group.” (Entrevistado 4, 2022)

“una entrega de información clara, transparente y pausada. Creo que entregar toda la información, creo que es un error (...) una información básica primero, y después ir complementando esa información con más desarrollo de contenido. Y una práctica diaria, creo que quizás haber ciertos monitores, no podemos llegar y entregar la información y listo (...) de poder hacer actividades lúdicas” (Entrevistado 7, 2022)

-Transferencias: conocer el impacto de las capacitaciones en género en el desempeño de los funcionarios que las reciben.

“Quizás, vamos a tener que ver el tema después de la transferencia de la capacitación, de forma más detallada” (Entrevistado 3, 2022)

“yo creo que el aspecto que se tiene que mejorar son incorporar evaluaciones ahora. En relación al puesto de trabajo y ver más el impacto de estas capacitaciones porque ha sido muy de concientización” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

-Capacitaciones dirigidas a grupos objetivos: hombres y grupos etarios mayores.

“más capacitaciones dirigidas a los hombres y que ellos participen más. Que esa es como la parte débil que nosotros tenemos como Ministerio (...) capacitar más a hombres” (Entrevistado 4, 2022)

“a veces la gente con más edad se siente como violentada. Como que tú le estay obligando a que piense diferente o ... entonces eso, hay que tratar de que conversen generaciones distintas, en un contexto social diferente” (Entrevistado 8, 2022)

-Lineamientos Estratégicos: política de capacitaciones en género desde los lineamientos estratégicos.

“tiene que haber una bajada de los lineamientos estratégicos. Sin una bajada estratégica, difícilmente nos podremos hacer cargo de algo más contundente, de algo a más largo plazo.” (Entrevistado 2, 2022)

“quitarle también este sentido de cumplimiento” (Entrevistado 2, 2022)

-Capacitación a directivos de la Alta Dirección Pública

“que los directivos y directivas se involucren más directamente con la formación en la temática. Porque finalmente son los directivos y las directivas, las jefaturas de las instituciones las que toman decisiones, y si no está instalado ese chip en esas instancias, es difícil la lucha pa instalar el tema (...) (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

En ese sentido, el Servicio Civil no solo recoge la importancia de capacitar a la alta dirección pública asociada a todo el aparato público, sino que en específico a nivel interno de su institución se está relevando la importancia de generar capacitaciones específicas a su mesa de género y equipo directivo:

“el equipo directivo junto con la mesa de género tenga un espacio particular y específico de formación” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

-Subsistemas en cohesión con las capacitaciones:

“tiene que haber un seguimiento, un control y tiene que haber todo un sistema que esté alineado con eso (...) Creo que debiera, no solamente el sistema entregar con capacitaciones, debieran ir otros subsistemas acompañando este proceso” (Entrevistado 7, 2022)

-Tipo de mecanismo: presencial, blended o sincrónico e-learning.

“tomar la decisión si ya vale la pena pasar de la transición de cursos e-learning, ya sean sincrónico o asincrónico, especialmente los sincrónicos que son los más similares a lo que podría ser un presencial (...) Entonces, ahí viene una decisión o un desafío importante de tomar la decisión correcta de cuándo tiene que ser presencial, de cuándo tiene que ser blended y de cuándo tiene que ser sincrónico e-learning.” (Entrevistado 1, 2022)

-Presupuesto:

“falta ahí una inyección de presupuesto importante, como pa hacer algo quizás que atañe un poco más de gente” (Entrevistado 5, 2022)

b) **Comprensión transformadora de la desigualdad, Compromiso Político y Resistencias**

Niveles de compromiso político:

Es posible visualizar distintos grados de compromiso: bajo (bajo interés), medio (interés sectorial o variable) y alto (se visualizan dificultades que no alteran el compromiso). La distribución fue la siguiente:

Nivel de Compromiso	Q
BAJO	1
MEDIO	6
ALTO	2

Es decir, de acuerdo con las entrevistas realizadas, la gran mayoría se posicionó en un grado de compromiso medio-alto, siendo la percepción negativa solo en uno de los casos.

a) Nivel de Compromiso Bajo:

“el interés ha sido muy bajo, en términos como generales respecto a la temática de género (...) Yo he visto gente preocupado "ay el género, cómo lo trabajamos", pero son cinco, contra 3000. A 3000 no les interesa, muchos que no se quieren involucrar en estos temas, muchos que vienen a trabajar, hacer su pega y se van (...) falta también de interés por parte de los hombres” (Entrevistado 2, 2022)

b) Nivel de Compromiso Medio: en este nivel es posible distinguir distintos tipos de compromiso medio, encontrándose los siguientes

b.1) Compromiso sectorial:

“la unidad (...) estaba muy interesada en hacerlo, a mí me sorprendió (...) Sin embargo, hay otros que han asistido obligados.” (Entrevistado 1, 2022)

b.2) Interés variado

“Igual es variado. Generalmente cuando nosotros citamos a gente con un rango etario más alto, evidentemente que es más... más complejo, que alguien que viene llegando hace poco a la institución. Porque es gente que trae un modelo de años atrás y cuesta un poco más.” (Entrevistado 3, 2022)

“se tomó como un poco a chiste el tema (...) No todos obviamente, pero hubo una parte de... no le dieron la seriedad al tema. (...) por eso que el año 2021 tuvimos que repasar desde el ABC (...) Faltó muy poquita gente, estuvo prácticamente toda la organización y todos los estamentos (...) el compromiso lo hemos tenido porque la dotación es femenina, es más femenina que masculina, es un tema que es de mucho interés. Y los hombres también se motivan, pero, evidentemente, el fuerte de nuestra asistencia son mujeres, por la dotación y también por el interés que ellas tienen. El interés y lo aprecio más obviamente las mujeres que en los hombres y así muy a nivel de percepción general (...) “pucha que lata ir a la capacitación porque tengo otra cosa que hacer”, pero no porque no me interese.” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

“Y además tenemos sensibilidad con el tema, porque trabajamos con personas (...) los que no asisten es porque tienen licencia, porque tenían una reunión con gente de afuera y no pudieron mover o porque están fuera del Servicio” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

“la participación fue súper alta, tuvimos alrededor de 70 participantes, entre ellos hombres y mujeres (...) De hecho, este año tuvimos demasiada alta demanda, había gente que tenía, la misma persona hacía el mismo curso, entonces topaban las clases, porque querían como todos los cursos (...) estamos débil en la parte de los hombres (...) por ejemplo, si son 30 hombres, uno espera que al menos sean 15, no 5.” (Entrevistado 4, 2022)

“La gran mayoría se compromete. Sin embargo, contamos con igual un porcentaje menor que genera como este tipo de resistencia a ese tipo de actividades.” (Entrevistado 5, 2022)

“E: O sea, está el compromiso, pero falta tiempo. Esa es como la conclusión.

N2: Claro. En algunos casos falta bastante...” (Entrevistado 6, 2022)

- c) Nivel de Compromiso Alto: respecto a un compromiso alto, es posible destacar las siguientes citas:

“la cultura organizacional es muy participativa encuentro yo. O sea, cuando alguien toma un curso, hablan harto, se explayan, como que les gusta que los profes le pregunten cosas (...) Igual son temas nuevos, pero yo creo que cada vez más, le está importando a los hombres este tema (...) las últimas charlas, hubo más asistencia y las intervenciones y preguntas fueron todas de hombres, fue una sola mujer la que hizo una intervención, todos los demás eran hombres (...) No sé si tiene que ver con micromachismo, con mainsplaining y que no pueden perder el protagonismo o bien una curiosidad. Eso sería digno de estudio también” (Entrevistado 7, 2022)

“Pero, desde el punto de vista en los cursos como este onboarding que te digo (...) ha sido súper responsable y es necesario, si se inscriben 30 personas, terminan los 30.” (Entrevistado 8, 2022)

En síntesis, existen factores que alteran el grado de compromiso, y cuando han incidido en el desarrollo de los cursos de género, han sido mencionados en aquellas instituciones con compromiso bajo-medio. En primer lugar, se mencionan las características de los funcionarios que inciden en su compromiso: sexo y rango etario. En ese sentido, se visualizan problemas en el compromiso por parte de los hombres y rangos etarios superiores. En segundo lugar, otro factor mencionado y de carácter contextual es la falta de tiempo.

Cabe destacar que, en el caso del Servicio Civil, la encargada de género tiene una visión más asociada a un compromiso alto, pero el encargado de las capacitaciones comentó situaciones en las que el compromiso desciende, ya sea por el tiempo de los funcionarios o bien porque en los hombres el interés no es tan alto como en el caso de las funcionarias.

Resistencias

Las resistencias comentadas por los entrevistados tienen relación con las características de los funcionarios, ya sea por sexo o rango etario o creencias. Hubo un caso que caracterizó una situación particular:

a) Sexo (Hombres):

“Cuando quieren invitar a opinar, van yo creo que, con cierta resistencia, cierto miedo, especialmente le hombre. Yo he escuchado, así como del tú a tú acá en el Ministerio, “es que ahora no sé puede decir nada” (...) así te lo plantean (...) Y para el hombre, yo también tengo la visión de que es más complejo, porque no se adapta a esta cuestión y si va ir a opinar, mejor me quedo callado, y que hablen ellas” (Entrevistado 2, 2022)

“Y los hombres también se motivan, pero, evidentemente, el fuerte de nuestra asistencia son mujeres, por la dotación y también por el interés que ellas tienen” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

b) Creencias:

“hay uno que no lo ha querido hacer, por temas de creencias” (Entrevistado 1, 2022)

“acá hay una temática nueva, que la gente no conoce, que le tiene un poco, no sé si llamarle miedo, pero es una resistencia al tema” (Entrevistado 2, 2022)

c) Rango etario:

rango etario más alto. (Entrevistado 3, 2022)

“a veces la gente con más edad se siente como violentada. Como que tú le estay obligando a que piense diferente o ... entonces eso, hay que tratar de que conversen generaciones distintas, en un contexto social diferente.” (Entrevistado 8, 2022)

d) Sin caracterización:

“La gran mayoría se compromete. Sin embargo, contamos con igual un porcentaje menor que genera como este tipo de resistencia a ese tipo de actividades.” (Entrevistado 5, 2022)

CAPÍTULO V. FALENCIAS DETECTADAS EN EL RELATO DE LAS CAPACITACIONES EN GÉNERO

1. Diferencias en la calidad y cantidad de oferta en los cursos de género, lo que se visualizó tanto en la información recogida en el Portal de Transparencia del Servicio Civil, así como también en el relato de las instituciones entrevistadas. En ese sentido, es posible distinguir los siguientes aspectos:

- Disparidad de contenidos;
- La cantidad de oferta de capacitaciones en género en algunas instituciones es baja y básica;

- Las horas destinadas a las capacitaciones en género difiere entre instituciones, afectando la calidad entregada. A modo de ejemplo, no todas las instituciones realizan Diplomados en Género, instancia con mayor cantidad de horas, que nutre de mejor forma las capacidades en género;
- La elección de los proveedores de los cursos no es variada en las instituciones en etapas embrionarias, las cuales solo gestionan capacitaciones con las instituciones rectoras. En aquellas Subsecretarías y/o Servicios en etapas más avanzadas se diversifica la gestión con otros proveedores externos (como lo son Universidades y/o Consultoras).
- Se valora a las instituciones que realizan el proceso de Detección de Necesidades, más aún si se traspasa la línea del curso básico entregado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y se comienza a contratar cursos para el giro del negocio, poniendo en práctica el ciclo de las capacitaciones. Lo anterior debido a que tal como lo señala el Servicio Civil: la actualidad exige una mejora en la calidad de las capacitaciones en género (Entrevista Servicio Civil Campus, 2022)

2. Modalidad e-learning como única: entrapa la participación que requiere la pedagogía feminista. Por lo tanto, se hace pertinente recordar el siguiente relato:

“todo en el marco del e-learning (...) Pero, también, no es la mejor metodología, porque está... y, no es una metodología feminista tampoco, porque la metodología feminista necesita siempre la experiencia de contacto del colectivo. Ahora, lo que vamos a hacer entonces, para el otro año, teniendo más recursos” (Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género, 2022)

3. Se realizan mediciones de transferencia sólo en algunos ministerios, faltando en varios casos ese insumo para generar un Proceso de Capacitaciones en Género Sistemático, que permita ir refrescando conocimientos y/o potenciando otros.
4. Ausencia de formalización de estándares mínimos, si bien existe el “Documento de Trabajo Síntesis: Propuesta para la capacitación en herramientas teóricas y prácticas para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para la igualdad y equidad de género. (ISONOMA Consultorías Sociales)”, reportando sugerencias de una consultoría realizada por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, falta una formalización mediante algún acto administrativo dictado por esta cartera acorde a su misión y a sus facultades otorgadas por la Ley 20.820, la cual dispone como facultad: “b) Proponer al Presidente o Presidenta de la República iniciativas legales, reglamentarias y administrativas en las materias de su competencia y evaluar su aplicación.” (Ley N°20.820, 2015, Art. 3)

La falta de su formalización no sólo afecta la calidad de las capacitaciones en género, sino que también su continuidad. La existencia de un acto administrativo que fija un proceso y contenidos mínimos evitaría que los cambios de gobierno permeen la esencia de las capacitaciones basadas en la perspectiva de género y los contenidos necesarios para gestionar una democracia en pro de eliminar discriminaciones por género y que fomente el

reconocimiento de las diversidades acorde a los tratados internacionales. Si bien es cierto que cada gobierno presentará su programa albergado en su ideología hay ciertos estándares internacionales que se deben cumplir.

5. Falta de presupuesto y de recursos humanos para las capacitaciones en género.
6. Diferencias en los conocimientos de los encargados de las capacitaciones lo cual hace necesario que se les instruya con capacitaciones básicas previo a la elección de cursos, sin dejar de lado que en varias de las instituciones entrevistadas la colaboración con otras unidades especializadas en género ha sido una ayuda en la elección de las ofertas de capacitaciones en género
7. Disparidad al momento de evaluar la inclusión de la perspectiva de género en las instituciones entrevistadas: de un lado dos instituciones identificaron una inclusión prematura, mientras que, otras dos reconocen avances en su estructura organizacional (un caso por la integración de la perspectiva de género en otro departamento y otro caso por la creación de la Unidad de Género). La situación del primer grupo de instituciones es una gran debilidad al momento de gestionar las capacitaciones en género puesto que estas en gran medida dependerán directamente del desarrollo de la perspectiva de género en la institución.
La brecha entre instituciones es un impedimento para lograr un desarrollo homogéneo de la calidad de las capacitaciones de género en el sector público.
8. Retraso en la inclusión de temáticas asociadas a diversidad y masculinidades, tanto en cursos completamente dedicados al tema, así como también como subtema de otros cursos. La problemática surge cuando son en la actualidad temas necesarios y pertinentes.
9. Debilidad al momento de expresar la idea de posicionamiento y la visión crítica del origen biológico de los géneros. Así como también se hace necesario potenciar la idea de que “el género es más que mujer” e incluir el enfoque de la interseccionalidad.
10. La pedagogía feminista se encuentra centrada en metodologías mixtas, pero con escasa innovación. Se destaca lo indicado por la encargada de género del servicio civil al incluir dinámicas de actores, sobre todo cuando en otros cursos lo más didáctico ha sido la inclusión de vídeos pregrabados.

11. Percepción medio baja del estado de las capacitaciones basada en la falta de una visión estratégica asociada a las capacitaciones en género o bien por encontrarse en una etapa embrionaria de gestión de los cursos.

CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES

En la medida en que se fueron realizando las entrevistas, se pudieron recoger buenas prácticas que pueden ser replicadas en otros organismos, así como también ideas que mejoren la gestión de las capacitaciones a raíz de lo comentado por los encargados de las capacitaciones. A continuación, se detallan algunas recomendaciones:

- Generar la obligatoriedad de al menos capacitar a los funcionarios en el ABC del género entregada mediante formaciones realizadas en la plataforma web del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (“Curso: ¿por qué género en el Estado?” Y “Bases Conceptuales Entendiendo el Género”). Lo anterior ligado a materializar la idea de una administración feminista que comprende la importancia de incluir la perspectiva de género en el poder ejecutivo y sentar las capacidades que son la base de la transversalización del género en los Ministerios y/o Servicios
- Aumentar la cantidad de cursos aplicados, donde se cumplan los requisitos de la pedagogía feminista. Tal como se trató en el apartado de “Enfoque y Requisitos de Aprendizaje”, los cursos netamente teóricos no aportan un contexto de aprendizaje horizontal (aprendizaje mutuo entre formadores y aprendices), metodologías participativas y herramientas interactivas (División de Estudios y Capacitación en Género, 2017). La idea anterior se refuerza considerando las siguientes citas:

“casos sean prácticos y que no sean solo teoría, que sea bien lúdica la capacitación. Entonces, como que a esos tratamos nosotros de apuntar, de que no sea solo un curso por hacer y que en el fondo sirva para sus diplomas y que después quede guardado en el cajón.” (Entrevistado 3, 2022)

“Tienen que tener de todo, o sea, tiene que tener una parte de taller, de trabajo grupal, tiene un foro qué se yo. O sea, no puede ser todo teórico, eso sí que no. Ya nosotros dejamos como de lado toda esa parte toda teórica, a pesar de que igual han sido cursos online.” (Entrevistado 6, 2022)

“ejercicios prácticos, reflexiones, Focus Group.” (Entrevistado 4, 2022)

“ejemplos súper prácticos, respecto de situaciones, o sea, que no se quede todo a nivel teórico, sino que haya ejemplificación, que se traigan noticias” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

Según indicación del Entrevistado 3 (2022) es inclusive una forma de asegurar que el conocimiento sea posteriormente aplicado y no quede “guardado en el cajón”.

- Ejecutar capacitaciones en género a los nuevos ingresos: esta práctica recogida de tres instituciones es interesante de replicar para generar una política de capacitación temprana que permita materializar la transversalización del género en las distintas organizaciones:

“antes los ingresos como que no se tomaban en cuenta cuando llevaban muy poquito tiempo y nos dimos cuenta que esa era una falencia que teníamos como Ministerio, porque contratábamos a gente que no tenía ningún curso de género, que no tenía expertiz en nada en el sector público, entonces, cuando llegaba la persona nueva, teníamos que hacer una inducción acá (...) nos hace como una inducción al inicio, de plan de sensibilización, entonces como que nos da un barniz” (Entrevistado 4, 2022)

“hoy día el Servicio a toda la gente que va ingresando, tiene como un onboarding, como se pudiese decir, y una de las temáticas, como es el tema de fortalecimiento de la probidad y la mirada del funcionario público, una de las temáticas tiene que ver con género” (Entrevistado 8, 2022)

“Estamos empezando una capacitación justamente con el Ministerio de la Mujer, en un curso introductorio de género, ese curso se está haciendo obligatorio para todos los nuevos ingresos” (Entrevistado 1, 2022)

- Entrega de Cartas de Compromiso y Certificado de Aprobación: se menciona este instrumento como una forma de asegurar que el funcionario terminará su curso, curso que además implica una inversión para las instituciones. Esta formalidad permite un compromiso político por parte del funcionario, manifestándose la Dimensión “Actitud” del Modelo CAA expuesto por (Lahousen & Popovic, 2016):

“yo les hago firmar una carta de compromiso, porque el curso tiene un costo, entonces si esa persona se inscribe y después no aprueba el curso, tiene que devolver la plata, no ha pasado, no ha pasado hasta el momento, porque está esta carta (...) se tienen que capacitar porque firmaron la carta de compromiso y después tienen que presentar el certificado de aprobación” (Entrevistado 4, 2022)

- Exigir a los proveedores de los cursos de capacitación en género incluir estrategias de sensibilización o ligadas a la emoción/situaciones personales: esto implica “sentarse a hablar del tema, derribar mitos” (Entrevistado 4, 2022) y también de “comentar situaciones personales” (Entrevistado 7, 2022). Recordando que la teoría de género: “es un idioma que hay que entenderlo” (EncargadoCapacitacionesServicioCivil, 2022)

- En el mismo sentido que punto anterior, realizar jornadas específicas de sensibilización a grupos críticos, que en ocasiones han demostrado bajo interés por el tema: hombres y rangos etarios más altos. Por un lado, se hace relevante trabajar con las emociones de cada funcionario como parte de la pedagogía feminista, pero al mismo tiempo avanzar hacia un compromiso más alto de estos funcionarios toda vez que capacitar en género se encuentran en un contexto de exigencias tanto sociales como políticas. Talleres sobre masculinidades y/o vejez en enfoque de género pueden ser formas de incentivar su interés y compromiso
- Gestionar un trabajo en conjunto entre Unidad de Género y/o Encargado de Género con el Encargado de las Capacitaciones. Otro punto para destacar es que, en su mayoría, los entrevistados indicaron que coordinan las capacitaciones con personas que trabajan de forma especializada las temáticas de género:

“Entonces, sí, hay un trabajo importante respecto a la metodología que hace la mesa de género con el encargado de capacitación.” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

“capacitación va alineado con muchas otras áreas, por ejemplo, con la unidad de gestión estratégica, también tenemos lineamiento con el Servicio Civil y además, por ejemplo tenemos unidades como calidad de vida, que ellos también nos entregan insumos y lineamientos, los cuales nosotros tenemos que aplicar en nuestras capacitaciones.” (Entrevistado 3, 2022)

- Realizar Inter capacitación, es decir, capacitar a funcionarios líderes que luego realicen gestión del conocimiento al interior de las instituciones

“La Inter capacitación y validar y fomentar hacer gestión del conocimiento con los propios conocimientos que tienen las personas acá, como validar esa, ese potencial y poder lucirlo un poco y esto a la vez va a crear otras instancias de motivación, de validación.” (Entrevistado 7, 2022)

- Orientar capacitaciones específicamente dirigidas a los Equipos directivos: si bien es cierto que es necesario que todos los funcionarios sean capacitados, en primera instancia, es también relevante gestionar espacios específicos de capacitación para los directivos, cuyo enfoque se relaciona con su rol orientado a la capacidad de dirigir políticas de género y de esta forma liderar procesos de cambio cultural en las organizaciones. A modo de ejemplo, se muestra la capacitación específica recibida por el equipo directivo y la mesa de género del Servicio Civil al momento de situar el conocimiento sobre diversidad:

“Entonces es fundamental que en los equipos directivos exista el enfoque de género y exista la formación en género. Entonces, este año nos dimos la oportunidad de, no descuidando que los funcionarios y las funcionarias tengan instancias de capacitación, que lo hemos gestionado con otras organizaciones, el equipo directivo junto con la mesa de género tenga un espacio particular y específico de formación.” (Encargada de Género Servicio Civil, 2022)

- Capacitación en género a los encargados de las capacitaciones: si bien no fue un levantamiento generalizado de quienes fueron entrevistados, se menciona como relevante para esta tesis, el contar con una capacitación en género a los encargados de las capacitaciones de forma previa a que ellos se encarguen de gestionarlas. Si bien el trabajo con las unidades de género es clave, también ellos son funcionarios de la institución y deben contar con dicha preparación, lo anterior no sólo influirá en la gestión de sus propios cargos, sino que también en la visión que tengan de las temáticas de género. Cabe destacar la siguiente percepción: “a cargo de la unidad donde está capacitación (...) a mí género jamás me ha capacitado respecto a la visión que tienen ellos, por más que yo los apoyo con el proceso de capacitación, a mí me gustaría que ellos, que son los encargados del proceso interno, nos dieran una visión más allá del curso” (Entrevistado 2, 2022). En este caso es el mismo encargado de las capacitaciones, quien demanda ampliar su visión mediante una capacitación previa.

Sumado a lo expuesto, es necesario también que los encargados de género tengan un mínimo de formación en Pedagogía Feminista y así puedan considerar los requisitos necesarios que los proveedores deben cumplir al momento de ofertar cursos, solo de esta forma se podrá evolucionar más allá de lo teórico, crear un aprendizaje que considere las emociones y entregar la información de forma clara y pausada.

- Asignación óptima de recursos (monetarios y tiempo) si se quiere avanzar en un gobierno feminista y luego mantener la política de capacitaciones con el tiempo. En ese sentido, será relevante considerar un aumento del presupuesto en este ítem para el año 2024, por lo tanto, es recomendable que cada institución realice de forma eficaz la Detección de Necesidades. Así como también, logren facilitar el tiempo para que los funcionarios puedan realizar los cursos.
- Formalizar un vínculo entre las instituciones rectoras y las restantes para dar sentido a las capacitaciones en género, mediante un Comité Interministerial de las Capacitaciones en Género que permita nivelar la calidad y cantidad de las capacitaciones ofertadas, manejando información, estrategias y metodologías.
- Nivelación de las capacitaciones en género, mediante el cumplimiento de estándares mínimos. Es decir, formalizar dichos estándares mediante algún acto administrativo dictado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género acorde a su misión y a sus facultades otorgadas por la Ley 20.820, la cual dispone como facultad: “b) Proponer al Presidente o Presidenta de la República iniciativas legales, reglamentarias y administrativas en las materias de su competencia y evaluar su aplicación.” (Ley N°20.820, 2015, Art. 3)
- Incluir en los perfiles de ingreso al poder ejecutivo conocimientos técnicos básicos en teoría de género, ello con el fin de ser integrados a la función pública desde la entrada a los cargos públicos. Lo anterior permitirá generar un proceso de Detección de

Necesidades avanzado y pertinente a cada institución, planificando y ejecutando capacitaciones cada vez más especializadas, acordes al giro del negocio de cada repartición.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES

1. Conclusiones Generales

En este apartado final se exponen las principales conclusiones de la presente tesis que tuvo como objetivo *Diagnosticar la calidad de las capacitaciones en género y diversidad realizadas a los/as funcionarios/as en el sector público de Chile de algunos Ministerios y/o Servicios que actualmente las realizan*. En ese sentido, se concluye que la calidad varía entre las instituciones, puesto que, la detección de necesidades y los compromisos con el PMG de género provocan distintos niveles y ofertas de cursos heterogéneas (lo que incluye el tipo de proveedor contratado).

Lo anterior se ve de manifiesto en los contenidos de los cursos de capacitación en género revisados, los cuales mantienen brechas respecto de lo esperado con relación a los aportes conceptuales de la teoría feminista y el enfoque de género (expuesto en el Capítulo II. Enfoque Feminista para la Comprensión de las Capacitaciones en Género), afectando los “Conocimientos en materias de género”. Gran parte de los conceptos no tratados responden a las políticas de reconocimiento que versan sobre una relación recíproca ideal entre sujetos, en la que cada uno ve al otro como su igual y también como separado de sí” (Frasser & Honneth, 2006, pág. 20). Dicho de otra forma: “uno se convierte en sujeto individual sólo en virtud de reconocer a otro sujeto y ser reconocido por él” (Frasser & Honneth, 2006, pág. 20), puesto que previo al individuo existen las relaciones sociales (Frasser & Honneth, 2006).

Las brechas detectadas fueron, la escasa introducción de temáticas como: género como norma; heterosexualidad obligatoria; nuevas identidades y masculinidades. Esto es relevante si se quiere avanzar en un Estado que reconoce a todos sus miembros y que pretende brindar políticas públicas que contemplen la diversidad de problemáticas sociales que pudiesen tener tanto mujeres, población LGBTQI+ así como las distintas masculinidades. A modo de ejemplo, al momento de tratar la violencia de género, ésta era recluida sólo a la violencia en contra de las mujeres, olvidando la sufrida por las niñas, otros hombres o población LGBTQI+.

Lo descrito en el párrafo anterior concuerda con otra brecha detectada respecto de una “visión crítica acerca del origen biológico de los géneros”, en la mayoría de los descriptores de los cursos revisados fue posible visualizar que no se contemplan apartados que analicen el sistema sexo-género desde una mirada que no fuese causal, es decir, que implique una revisión crítica de la definición de géneros como consecuencia de la genitalidad. Este hallazgo afecta la comprensión de la complejidad del sistema sexo-género, y, por ende, la Comprensión Transformadora de la

desigualdad. Es decir, un entendimiento estructural de las desigualdades de género, además de su aplicación organizacional: misión; estructura organizativa y recursos humanos (Groverman y Kloosterman (2010); Navarro (2007); Mukhopadhyay et al. (2006) citados por Espinosa-Fajardo & Bustelo (2019)).

El desafío se encuentra en avanzar hacia discursos y prácticas transformadoras de género, debido a que, pese a que en su mayoría las instituciones entrevistadas mantienen una posición transformadora aún existen otras estancadas o en fases iniciales de la incorporación de la transversalización del género en sus organizaciones. La principal consecuencia de esta situación es que se generan distintos niveles en el estado de las capacitaciones en género lo cual afecta directamente su calidad, por lo tanto, respondiendo a la pregunta de investigación: ¿Qué calidad de las capacitaciones de género es posible identificar en algunos Ministerios y/o Servicios del sector público de Chile? En su mayoría se encuentran en un nivel medio-alto, pero no deja de ser crítico la definición de tres instituciones en un nivel básico o inicial. Las instituciones que se encuentran en un nivel medio incluyen cursos con temáticas avanzadas, pero sin una visión estratégica de por qué se está realizando un curso de capacitación en género. Una vez que la transversalización del género sea parte de toda la institución, sea entendida por todos sus miembros tanto a nivel teórico como práctico se podrá avanzar en una visión transformadora. Es al menos preocupante que solo tres de las instituciones entrevistadas manejen una mirada estratégica de la inclusión del género en su institución.

El entendimiento de por qué los conocimientos en género son importantes para cada institución es un trabajo necesario de realizar antes de la incorporación de cualquier curso ya sea básico o avanzado; frente a la resistencia de grupos como lo son hombres y/o grupos etarios mayores, es relevante que se transmita el porqué de los cursos, qué sentido tiene realizar un curso en género, cómo este va a afectar el rendimiento de los funcionarios en la entrega de sus productos e incluso ir más allá: “¿cómo afecta una capacitación en género al cumplimiento de la misión institucional del servicio en el cual trabajo?”. Mientras las instituciones desde sus directivos no atiendan la importancia de la teoría de género en las misiones institucionales, será difícil que cada funcionario dé un sentido a las capacitaciones en género y que finalmente se logre una transferencia exitosa a los puestos de trabajo. En ese sentido, es importante mencionar otra falencia en la gestión de los cursos de capacitación en género, y es que, en su mayoría, no realizan evaluaciones de transferencias, y, por ende, se torna difícil retroalimentar contenidos, metodologías y resultados.

2. Aportes y límites de la investigación

Aportes

1. La relevancia de esta tesis radica en la entrega de información para los tomadores de decisiones que impliquen una mejora en las capacitaciones en género. Dicha mejora parte necesariamente luego de encontrar el sentido de capacitar en género. A partir de un sentido claro, la bajada desde

la visión estratégica institucional hasta la gestión de las unidades de género con los encargados de capacitaciones tendrá un impacto tanto en la detección de necesidades como en la importancia que se dé al indicador de capacitaciones del PMG de género, y con ello, en la calidad entregada en cada curso.

En concordancia con el párrafo anterior, el primer aporte de este estudio, parte por reconocer la importancia de una visión estratégica que considere una política de género como respaldo de las capacitaciones. La importancia necesaria que den los gabinetes ministeriales serán la base para sentar cursos que respondan a los objetivos de cada institución. Cabe precisar la experiencia del Entrevistado 7 (2022) a quien la jefa de gabinete del subsecretario le solicitó que los contenidos de los cursos tuvieran enfoque de género. Por lo tanto, la voluntad inicial de los directivos es fundamental para la calidad de los cursos.

2. En un segundo término, este trabajo indica que no basta con que la alta dirección pública manifieste dicha voluntad, también es necesario un gobierno comprometido con la igualdad de género. La mayoría de las instituciones mencionó el gran soporte que ha significado el cambio de gobierno desde Sebastián Piñera Echeñique (2018-2022)¹⁹ a Gabriel Boric Font (2022-2026)²⁰, puesto que este último gobierno al declararse abiertamente feminista insta en varias instituciones la importancia de las temáticas de género. Sumado a lo anterior, cabe recalcar la inclusión de las capacitaciones en género a todos los funcionarios del Estado en el programa de gobierno del presidente Gabriel Boric Font (2022-2026): “para erradicar todo tipo de violencia y discriminación de género” (Apruebo Dignidad, 2022, pág. 27). El ser un lineamiento relevante para los gobiernos, aquello influye directamente en la gestión de las capacitaciones en género, bajo este supuesto cabe destacar la siguiente cita: “Ahora navego con más estructura” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)
3. En un tercer término, se concluye la necesidad del diseño de un acto administrativo que fije un proceso y contenidos mínimos que eviten que los cambios de gobierno permeen la esencia de las capacitaciones basadas en la perspectiva de género y los contenidos necesarios para gestionar una democracia en pro de eliminar discriminaciones por género y que fomente el reconocimiento de las diversidades acorde a los tratados internacionales. Si bien es cierto que cada gobierno presentará su programa albergado en su ideología hay ciertos estándares internacionales que se deben cumplir, para no afectar la calidad de las capacitaciones en género, así como su continuidad.
4. En cuarto término, indica la relevancia de incluir en los perfiles de ingreso al sector público conocimientos previos básicos en teoría de género, para que las futuras detecciones de necesidades apunten a capacitaciones especializadas en el giro del negocio de cada institución.

¹⁹ Coalición Chile Vamos.

²⁰ Coalición Convergencia Social.

5. Finalmente, demuestra que para que las capacitaciones logren efectos en el clima laboral y desempeño de las instituciones, es necesario que los cursos sean propuestos desde la Pedagogía Feminista, es decir, en un contexto de aprendizaje horizontal (aprendizaje mutuo entre formadores y aprendices), metodologías participativas y herramientas interactivas (División de Estudios y Capacitación en Género, 2017). En esa línea se destaca la experiencia del Servicio Civil en donde su aprendizaje organizacional se resume en una frase que debiese ser el punto de partida de cualquier curso de capacitación en género: “género es un idioma que hay que entenderlo nuevo y claro”. Es un nuevo idioma que requiere de estrategias de aprendizaje que acerquen a los funcionarios a este nuevo conocimiento.

Convergencias identificadas

1. Coincidiendo con lo expuesto en el marco conceptual del presente trabajo, en el cual se planteó que las capacitaciones en género son necesarias para dar curso a la idea de la transversalización del género, puesto que, quienes se desempeñan en estos procesos se convierten en un pilar de los gobiernos (IAP-CEDAC, 2008), toda vez que “son las personas -y su bagaje cultural- quienes hacen las instituciones” (IAP-CEDAC, 2008, pág. 4), es que los entrevistados plantearon que, las capacitaciones en género posibilitan una gestión moderna y un Estado a la vanguardia, cabe recordar lo señalado por las siguientes instituciones que confirman lo expuesto en el marco conceptual de la presente tesis:

“las capacitaciones del género ayudan porque concientizan a las personas y al mismo tiempo muestran táctica de gestión moderna, de cómo se tiene que hacer este tema de la igualdad” (Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil, 2022)

“uno de los principios de la administración pública es el bien común ante el bien particular, entonces debiéramos estar como a la vanguardia en esos temas que son no menores para el Estado y para la convivencia diaria de los ciudadanos” (Entrevistado 8, 2022)

2. Así también, fue posible concluir que para que las capacitaciones en género logren su objetivo, es relevante dar énfasis a una correcta Detección de Necesidades. Dentro de esta detección es importante realizar un “Diagnóstico de Capacidades”, que permita determinar “las capacidades que ya se poseen y las que se necesitan” (Lahousen & Popovic, 2016, pág. 14). En ese sentido, fue posible recoger la experiencia de dos instituciones con relación a procesos de capacitación en los cuales la detección de necesidades fue un punto relevante. De un lado, el Servicio Civil, que tuvo que reiniciar su ruta, retrocediendo en contenidos dada la acogida de sus funcionarios, para luego retomar la complejidad, pero aplicada a sus directivos y mesa de género. Se destaca también otra institución que declara realizar una capacitación avanzada a sus funcionarios “hecho a la medida” (Entrevistado 6, 2022). Por lo tanto, se desprende el nivel de importancia de la detección de necesidades, la cual irá acorde al diagnóstico que se realice en cada institución. La oportunidad de las capacitaciones es relevante para levantar las capacitaciones en género, la incidencia de éstas y su transferencia a los puestos de trabajo, dependerá de las

necesidades de cada institución, del contexto y conocimientos previos de sus recursos humanos. El avanzar de un curso básico a uno avanzado (que se aplique al giro del negocio), debe ser previamente analizado bajo el contexto organizacional.

Divergencia identificada:

1. Cabe precisar que una de las motivaciones del presente trabajo fue la legislación y desarrollo de la Ley 27.499 sobre la Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado vigente en Argentina. Por otro lado, en el transcurso de las entrevistas se manifestó la incidencia de los cambios de gobierno en el estado de las capacitaciones, generándose la siguiente duda ¿Qué se puede proponer para que las capacitaciones en género no se vean directamente afectadas en su esencia por las políticas del gobierno de turno?

En el transcurso de la investigación fue posible concluir que más que una ley que obligue a capacitar a los funcionarios públicos, es necesario apuntar a una nivelación y/o definición de estándares mínimos de capacitación en género. Estos estándares deben ser propuestos por la institución rectora en el tema, es decir, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, de acuerdo a la facultad otorgada por la Ley 20.820, la cual dispone: “b) Proponer al Presidente o Presidenta de la República iniciativas legales, reglamentarias y administrativas en las materias de su competencia y evaluar su aplicación.” (Ley N°20.820, 2015, Art. 3).

Limitaciones de la investigación

1. Las entrevistas realizadas representan una muestra pequeña de todas las instituciones que pudieron ser parte del análisis. Si bien, se logró representar distintas áreas de las políticas públicas (Gestión y Desarrollo de Personas; Transporte público; Economía y Trabajo; Reconocimiento de las diversidades; Presupuesto Público; Educación; Salud y derechos reproductivo y Equidad de Género), no se pudo acceder a recoger la visión de las Secretarías de Gobierno ni del Ministerio del Interior.
2. Con relación a los informantes, estos fueron los propios encargados de las capacitaciones en género, por lo tanto, su visión de la gestión de los cursos de género posiblemente este sesgada por las apreciaciones de su propio trabajo e institución en la cual se desempeñan.
3. Desde un punto de vista temporal, el real impacto del gobierno del presidente Gabriel Boric Font (2022-2026) ²¹en la calidad de las capacitaciones en género será posible de analizar una vez terminado su periodo presidencial. Frente a lo cual se hace interesante en qué medida se logrará lo propuesto o bajo qué lineamientos se planteará, tomando en consideración la existencia previa

²¹ Coalición Convergencia Social.

del compromiso de capacitaciones en el PMG de género, el cual de todas formas es una de las 8 medidas que las instituciones pueden comprometer (DIPRES (f), 2022).

Propuestas para futuras líneas de investigación

1. Replicar este estudio en los otros poderes del Estado, como lo son el poder judicial y legislativo.
2. Conocer la incidencia del gobierno del presidente Gabriel Boric Font (2022-2026) ²²en la política de capacitaciones en género.
3. Describir posibles estrategias para la inclusión de las temáticas de diversidad sexual, violencia de género y masculinidades en los cursos de género realizados a los funcionarios públicos.
4. Recomendaciones para el trabajo de las instituciones públicas respecto de las capacitaciones en género a grupos de resistencia: hombres y grupos etarios altos.
5. Impacto de un Acto administrativo que fije procesos y estándares mínimos de las capacitaciones en género a los funcionarios públicos: un análisis desde la oportunidad.
6. Análisis de las pedagogías feministas en las capacitaciones en género de los funcionarios públicos.
7. Estudios de caso o comparados de las capacitaciones en género como procesos sistemáticos y evolutivos.

²² Coalición Convergencia Social.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, T. (12 de noviembre de 2021). *El sistema sexo-género en los movimientos feministas*. Obtenido de Amnis: <https://journals.openedition.org/amnis/537>
- Aguirre, R., & Ferrari, F. (2014). *La construcción del sistema de cuidados en el Uruguay. En busca de consensos para una protección social más igualitaria*. CEPAL.
- Álvarez, P., Weidenslaufer, C., & Truffello, P. (11 de enero de 2022). *Evaluación del impacto de género en los proyectos de ley. Regulación y experiencia comparada*. Obtenido de Bcn Web Site: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/30392/1/BCN_Impacto_de_genero_en_proyectosdeley_VF_pdf.pdf
- Álvarez, P., Weidenslaufer, C., & Truffello, P. (11 de enero de 2022). *Evaluación del impacto de género en los proyectos de ley. Regulación y experiencia comparada*. Obtenido de Bcn Web Site: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/30392/1/BCN_Impacto_de_genero_en_proyectosdeley_VF_pdf.pdf
- Apruebo Dignidad. (16 de enero de 2022). *Programa de Gobierno Apruebo Dignidad*. Obtenido de Boric Presidente Web Site: [https://s3.amazonaws.com/cdn.boricpresidente.cl/web/programa/Plan+de+gobierno+AD+2022-2026+\(2\).pdf](https://s3.amazonaws.com/cdn.boricpresidente.cl/web/programa/Plan+de+gobierno+AD+2022-2026+(2).pdf)
- Arriagada, I. (2010). La desigualdad de género y territorial en Chile. Una primera aproximación. *Estudios Avanzados*(13), 39-58.
- Asamblea General de la ONU (a). (18 de Octubre de 2021). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asamblea General de la ONU (b). (17 de octubre de 2021). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Asamblea General de la ONU (c). (17 de octubre de 2021). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- Asamblea General de la ONU (d). (17 de octubre de 2021). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Asamblea General de la ONU(e). (17 de octubre de 2021). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Asamblea Legislativa. (13 de octubre de 2021). *Reforma Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres y Código Penal*. Obtenido de SCIJ: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=94449&nValor3=125729&nValor5=3

- Baeza, A., Baeza, P., & Ibaceta, V. (2014). La(s) pobreza(s) desde el género. Una aproximación a la realidad chilena actual. *Revista Punto Género*, 4, 83–105.
- Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Debolsillo (10a ed.).
- Bersezio, M. E., Faúndez Meléndez, A., Quiroz Zárate, S., Siclari Bravo, P., & Tarducci, G. (2020). *Serie Marcos Conceptuales 4 Transversalización del enfoque de igualdad de género*. Consultora Inclusión y Equidad.
- Bogino, M., & Fernández-Rasines, P. (2017). Relecturas de Género: concepto normativo y categoría crítica . *Revista de estudios de género, la ventana*(45), 158-185.
- Brunet, I. (2008). La perspectiva de género . *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*(9), 15-36. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20932/barataria.v0i9.178>
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós.
- Castellanos, G. (2012). Sexo, género y feminismo: tres categorías en pugna. *Revista Género*, 8(1), 223-251. <https://doi.org/https://doi.org/10.22409/rg.v8i1>
- Cepal. (2017). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*. Naciones Unidas.
- Cerda, D., & Triviño, D. (2016). *Experiencia chilena en modelos y estrategias de formación y capacitación*. Servicio Civil.
- Chaparro, A. (2021). Feminismo, género e injusticias epistémicas. *Debate Feminista* , 62(31), 1-23. <https://doi.org/http://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2021.62.2269>
- Comunidad Mujer. (2018). Mujer y trabajo: Cuidado y nuevas desigualdades de género en la división sexual del trabajo. *Serie Comunidad Mujer*(43), 1-15.
- Connell, R. (1997). La organización social de la masculinidad. En T. Valdés, & J. Olavarría, *Masculinidad/es. Poder y crisis* (págs. 31-48). Ediciones de las Mujeres.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.U.
- DIPRES (a). (04 de mayo de 2022). *DIPRES Web Site*. Obtenido de Dirección de Presupuestos (Dipres): <https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-2128.html#:~:text=Misi%C3%B3n%20Institucional,programaci%C3%B3n%20y%20control%20de%20gesti%C3%B3n%22>.
- DIPRES (b). (04 de mayo de 2022). *Dipres Web Site*. Obtenido de FICHA DE DEFINICIONES ESTRATÉGICAS 2019-2022 (FORMULARIO A0): http://www.dipres.gob.cl/597/articles-179395_doc_pdf.pdf
- DIPRES (c). (04 de mayo de 2022). *Dipres Web Site*. Obtenido de FICHA DE DEFINICIONES ESTRATÉGICAS 2020-2022 (FORMULARIO A0): http://www.dipres.gob.cl/597/articles-246401_doc_pdf.pdf
- DIPRES (d). (05 de mayo de 2022). *Dipres Web Site*. Obtenido de Informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público: https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-24332.html#recuadros_articulo_5482_group_pvid_25771_0

- DIPRES (e). (17 de septiembre de 2022). *DIPRES*. Obtenido de Dipres Web Site: http://www.dipres.gob.cl/598/articles-135158_doc_pdf.pdf
- DIPRES (F). (17 de septiembre de 2022). *Dipres*. Obtenido de DIPRES Web Site: http://www.dipres.gob.cl/598/articles-163158_doc_pdf1.pdf
- DIPRES (f). (10 de diciembre de 2022). *Sistematización Indicadores de Desempeño Transversal 2022*. Obtenido de Dipres Web Site: http://www.dipres.gob.cl/598/articles-135158_doc_pdf.pdf
- División de Estudios y Capacitación en Género. (2017). *Documento de Trabajo. Síntesis: Propuesta para la capacitación en herramientas teóricas y prácticas para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para la igualdad y equidad de género. (ISONOMA Consultorías Sociales)*. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- Encargada de Género Servicio Civil. (26 de julio de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. A. Guerra, Entrevistador)
- Encargado de las Capacitaciones Servicio Civil. (22 de julio de 2022). Capacitaciones en Género en el Sector Público. (N. A. Guerra, Entrevistador)
- Entrevista Servicio Civil Campus. (22 de junio de 2022). Capacitaciones en Género en el Sector Público. (N. Astudillo Guerra, Entrevistador)
- Entrevista Subsecretaría Mujer y Equidad de Género. (23 de agosto de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. Astudillo Guerra, Entrevistador)
- Entrevistado 1. (28 de julio de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. Astudillo, Entrevistador)
- Entrevistado 2. (22 de julio de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. A. Guerra, Entrevistador)
- Entrevistado 3. (20 de julio de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. A. Guerra, Entrevistador)
- Entrevistado 4. (15 de septiembre de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. A. Guerra, Entrevistador)
- Entrevistado 5. (19 de julio de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. A. Guerra, Entrevistador)
- Entrevistado 6. (4 de agosto de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. A. Guerra, Entrevistador)
- Entrevistado 7. (14 de julio de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. A. Guerra, Entrevistador)
- Entrevistado 8. (14 de julio de 2022). Capacitaciones en género en el sector público. (N. A. Guerra, Entrevistador)
- Espinosa-Fajardo, J., & Bustelo, M. (2019). ¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas. *Revista Española de Ciencia Política*(49), 151-172. <https://doi.org/https://doi.org/10.21308/recp.49.07>

- Facio, Alda; Fries, Lorena. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Revista sobre Enseñanza del Derecho en Buenos Aires* (6), 259-294.
- Fainstain, L., Perrotta, V., & Ramírez Abella, B. (2010). *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género*. PGCEG: Inmujeres.
- Fandiño, Y. (2014). La otredad y la discriminación de géneros. *Advocatus*, 11(23), 49-57.
- Fraisse, G. (2003). El concepto filosófico de género. En G. Fraisse, L. Nicholson, N. Campillo, C. Molina, S. P, L. Accat, . . . M. y. Bengoechea, *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto* (págs. 39-46). Ediciones Cátedra .
- Frasser, N., & Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento? un debate político-filosófico*. Fundación Paideia Galiza. <https://doi.org/http://bibliografias.uchile.cl/2887>
- Fundación Juan Vives Suriá. (2010). *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*. Fundación Editorial El perro y la rana; Fundación Juan Vives Suriá; Defensoría del Pueblo. https://doi.org/http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf
- Galaz, C., Sepúlveda, M., Poblete, R., Troncoso, L., & Morrison, R. (2018). Derechos LGTBI en Chile: tensiones en la constitución de otredades sexualizadas. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-1165>
- García-Peña, A. (2016). De la historia de las mujeres a la historia del género. *Contribuciones desde Coatepec*(31), 1-16.
- González, M., Núñez, C., Galaz, C., Troncoso, L., & Morrison, R. (2018). Diversidades sexuales y de género: Lógicas y usos en la acción pública. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-6. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue3-fulltext-1315>
- Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis. *Mujer y Desarrollo*(32), 32-40.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación. Quinta Edición*. The McGraw-Hill.
- Hooks, B. (2004). Mujeres negras. Dar forma a la teoría feminista. En B. Hooks, B. Avtar, C. Sandoval, & G. Anzaldúa, *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras* (págs. 33-50). Traficantes de Sueños.
- IAP-CEDAC. (2008). *Proceso formativo inicial en género para funcionarios y funcionarias de la administración pública. Manual para personas instructoras*. IAP–CEDAC.
- INE. (8 de marzo de 2021). *Boletín estadístico. Género y Empleo: Impacto de la Crisis Económica por COVID-19*. Obtenido de INE Web Site: <https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>
- Iriarte, C. (2018). La discriminación estructural de género y su recepción sistémica en el sistema de derechos humanos. *Anuario de derechos humanos* (14), 55-76. <https://doi.org/10.5354/0718-2279.2018.49168>

- ISSUU. (18 de diciembre de 2022). *Programa de Gobierno, candidato presidencial Gabriel Boric Font, Chile, noviembre 2021*. Obtenido de ISSUU Web Site: https://issuu.com/andresretamales01/docs/plan_de_gobierno_ad_2022-2026_2_-_copia
- Kaufman, M. (2023 de febrero de 2023). *Las siete P's de la violencia de los hombres*. Obtenido de Michael Kaufman Web Site: <https://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/kaufman-las-siete-ps-de-la-violencia-de-los-hombres-spanish.pdf>
- Kirkwood, J. (10 de noviembre de 2017). *Feminarios*. Clacso. <https://doi.org/978-987-722-271-5>
- Lagarde, M. (1997). *Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y Horas .
- Lahousen, V., & Popovic, N. (2016). *Herramienta para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*. Centro de Capacitación ONU Mujeres.
- Lamas, M. (1995). *Cuerpo e Identidad*. En L. Arango, G. Castellanos, N. Fuller, M. Kaufman, M. Lamas, M. León, . . . N. y. Segura, *Género e Identidad: Ensayos sobre lo femenino y lo masculino* (págs. 61-81). Ediciones Uniades .
- Lamas, M. (2013). *La antropología feminista y la categoría "Género"*. En S. Bourque, J. Butler, J. Conway, S. Ortner, G. Rubin, & J. y. Scott, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 97-125). Universidad Nacional Autónoma de México .
- Lamas, M. (11 de noviembre de 2021). *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>
- Lauretis, T. d. (1996). *La tecnología del género. Mora*(2), 6-34.
- León-Rodríguez, M. (2016). *Ciencia, sexo y género. Revista Espiga, XV*(32), 137-144.
- Ley 27.499. (22 de septiembre de 2021). *Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*. Obtenido de Cepal: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019_arg_ley27499.pdf
- Ley N°18.834. (23 de septiembre de 1989). *Aprueba Estatuto Administrativo*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30210>
- Ley N°20.820. (08 de marzo de 2015). *Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y Modifica Normas Legales que indica*. Obtenido de BCN Web Site: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1075613>
- Ley N°21.030. (2017 de septiembre de 2017). *Regula la Despenalización de la Interrupción Voluntaria del Embarazo en Tres Causales*. Obtenido de Bcn Web Site: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1108237>
- Ley N°21.120. (28 de noviembre de 2018). *Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género*. Obtenido de BCN Web Site: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1126480>
- Ley N°21.153. (2019 de abril de 2019). *Modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos*. Obtenido de BCN Web Site: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1131140>
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy : dilemmas of the individual in public services*. New York : Russell Sage Foundation.

- Loya, F. (22 de septiembre de 2021). *Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de las leyes general de responsabilidades administrativas, del servicio profesional de carrera en la administración pública, y orgánica de la administración pública federal*. Obtenido de Secretaría de Gobernación : http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/02/asun_4008968_20200227_1582665978.pdf
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y Género. *Tabula Rasa*(9), 73-101.
- Lux, M., & Pérez, M. C. (2020). Los estudios de historia y género en América Latina. *Historia*(77), 3-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.7440/histcrit77.2020.01>
- Maciel, M. (22 de septiembre de 2021). *Iniciativa de Decreto*. Obtenido de CBCS: <https://www.cbcs.gob.mx/SESIONES/PORDINARIO23XV/22-JUNIO-2021/IIIPUNTO.pdf>
- Marcel, M. (20 de julio de 2021). *Impacto de la crisis del covid-19 sobre la situación económica de las mujeres en Chile*. Obtenido de Banco Central Web Site: <https://www.bcentral.cl/documents/33528/133214/mmc20072021.pdf/f5ec3f1a-3fc6-0754-4689-6d289d25c20a?t=1626795784413>
- Mead, M. (1935). *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*. Editorial LAIA.
- Mesa de Noticias de El Mostrador. (04 de marzo de 2022). Presidente electo ante un nuevo aniversario del 8M: "El gobierno será feminista. Que los hombres nos lo tomemos en serio". *El Mostrador*. Obtenido de <https://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2022/03/04/presidente-electo-ante-un-nuevo-aniversario-del-8m-el-gobierno-sera-feminista-que-los-hombres-nos-lo-tomemos-en-serio/>
- Meske, V., & Antoniucci, M. (2021). El sexo en disputa: regulación y materialización corporal del género en un contexto de despatologización de la identidad. *Historia y Sociedad*(40), 198-223. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15446/hys.n40.86873>
- Mimbrero Mallado, C., Pallarès Parejo, S., & M., C. E. (2017). Competencias de igualdad de género: capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones. *Athenea Digital*, 17(2), 265-286. <https://doi.org/10.5565/1609>
- MINEDUC. (16 de enero de 2022). *#EducaciónConEquidadDeGénero*. Obtenido de MINEDUC Web Site: <https://equidaddegenero.mineduc.cl/>
- MINEDUC. (04 de mayo de 2022). *Mineduc Web Site*. Obtenido de Misión del Mineduc: <https://www.mineduc.cl/ministerio/mision/>
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (29 de enero de 2020). *Resolución Exenta N°069. Aprueba Actualización del cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género*. Obtenido de Ministerio de la Mujer y Equidad de Género Web Site: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/02/Res.-Ex.-69-20-Aprueba-Actualizacion-Cuarto-Plan-de-Igualdad-MMEG.pdf>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (b). (14 de Marzo de 2022). *Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es parte del primer Comité Político*. Obtenido de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Web Site: <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=47241>

- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (13 de enero de 2022). *Capacitación en género*. Obtenido de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Web Site: https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=36538
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (16 de enero de 2022). *Capacitación en género. División de Estudios y Capacitación en Género*. Obtenido de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Web Site: https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=36538
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (17 de octubre de 2021). *Documento Técnico Marco conceptual sobre Cuidados*. Obtenido de Gobierno Peruano: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1972627/Dcto-tecnico-Marco-conceptual-sobre-Cuidados.pdf>
- Ministerio de las Mujeres, G. y. (22 de septiembre de 2021). *Programa de Contenidos Mínimos Ley Micaela Nº 27.499*. Obtenido de Argentina Unida: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/contenidos_minimos_ley_micaela.pdf
- Misses-Liwerant, J. (2020). Mujer y género en el siglo xxi. . *Perspectivas, implicaciones y dilemas*(240), 9-24. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76627>
- Molina, C. (2003). Género y poder desde sus metáforas. Apuntes para una topografía del patriarcado. En G. Fraisse, L. Nicholson, N. Campillo, C. Molina, S. P, L. Accat, . . . M. y. Bengoechea, *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto* (págs. 123-159). Ediciones Catedra.
- Montecino, S. (1996). Devenir de una traslación: de la mujer al género o de lo universal a lo particular . En S. y. Montecino, *Conceptos de Género y Desarrollo* (págs. 9-35). Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.
- Noseda, J. (2012). Muchas formas de transexualidad: diferencias de ser mujer transexual y de ser mujer transgénero. *Revista de Psicología*, 21(2), 7-30.
- OCAC. (16 de enero de 2022). *¿Cómo denunciar el acoso sexual callejero?* Obtenido de OCAC Web Site: <https://ocac.cl/como-y-cuando-denunciar/>
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto (a). (2022 de enero de 2022). *Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal. Tomo II Planificación y Evaluación. ANEXO. Políticas de Igualdad de Género. Ejercicio 2018*. Obtenido de OPP Web Site: <https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2019-07/A%C3%B1o%202018.%20Tomo%20II%20-%20Anexo%20-%20Pol%C3%ADticas%20Igualdad%20G%C3%A9nero.pdf>
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto (b). (15 de enero de 2022). *Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal. Tomo II Planificación y Evaluación. ANEXO. Políticas de Igualdad de Género. Ejercicio 2020*. Obtenido de OPP Web Site: https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/sites/ministerio-economia-finanzas/files/documentos/publicaciones/tomo-ii-politicas-igualdad-genero_0.pdf
- ONU Mujeres. (16 de febrero de 2023). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. Obtenido de Un Women: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of->

- Servicio Civil. (16 de enero de 2022). *Mujeres Líderes*. Obtenido de Servicio Civil Web Site:
<https://www.serviciocivil.cl/mujeres-en-el-estado/mujeres-lideres/>
- Servicio Civil. (16 de enero de 2022). *Nuestra Institución*. Obtenido de Servicio Civil Web Site :
<https://www.serviciocivil.cl/nuestra-institucion/>
- Tubert, S. (2003). Introducción. La crisis del concepto de género . En G. Fraisse, L. Nicholson, N. Campillo, C. Molina, S. P, L. Accat, . . . M. y. Bengoechea, *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto* (págs. 7-37). Ediciones Cátedra .
- UN Women. (25 de septiembre de 2022). *Glosario de Igualdad de Género*. Obtenido de UN Women Web Site:
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=search&hook=transformador+de+g%C3%A9nero&fullsearch=1>
- Uribe, P. (2020). Masculinidades Alternativas: Varones que se Narran al margen del Modelo Hegemónico y Generan Cambios a través de la Educación. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 14(2), 115-129. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782020000200115>
- Valles, M. (1999). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión Metodológica y Práctica Profesional*. Síntesis S.A.
- Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17.

ANEXOS

Anexo A: Avances legislativos en Chile 2009-2021 (Elaboración Propia).

Año	Avance Legal	Ámbito	Ministerio o Institución relacionada
2009	Ley N°20.348	Igualdad en las remuneraciones	Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo
2011	Ley N°20.545	Protección a la maternidad y permiso postnatal parental	Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo
2012	Ley N°20.609	Medidas contra la discriminación	Ministerio Secretaría General de Gobierno
2015	Ley N°20.845	Ley de inclusión	Ministerio de Educación
2015	Ley N° 20.820	Creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Ministerio de la Mujer y Equidad de género
2017	Ley N°21.030	Regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales	Ministerio de Salud
2018	Ley N°21.120	Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Registro Civil e Identificación: ejecución de rectificaciones (Ley N°21.120). Todos los otros organismos del Estado: Art 5 de la Ley N°21.120
2019	Ley N°21.153	Modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
2020	Ley N°21.212	Amplía la tipificación del delito de femicidio	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
2021	Ley N°21.400	Matrimonio entre personas del mismo sexo	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Anexo B. Síntesis Matriz de Metas Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 (Elaboración Propia)

Indicador	Sector es e instituciones ejecutoras	Institución Rectora
Tasa de participación laboral de las mujeres	Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ministerio de Economía, Fomento y Turismo Ministerio de Agricultura Ministerio de Minería Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones Todos los ministerios	Ministerio de la Mujer y Equidad de género
Variación Salarial entre hombres y mujeres	Ministerio del Trabajo y Previsión Social Dirección del Trabajo	
% de empresas que informan periódicamente la remuneración desglosada por sexo	Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ministerio de Hacienda	
% de niños y niñas hijo (a)s de mujeres y hombres trabajadores que tienen derecho a sala cuna para cuidado	Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ministerio Secretaría General de la Presidencia Ministerio de la Mujer y Equidad de género	
% de personas en edad fértil con acceso a servicios de salud reproductiva y anticoncepción	Ministerio de Salud	
% de funcionarios capacitados/as del poder judicial, fiscalía y ministerios públicos que atienden a víctimas	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Ministerio del Interior y Seguridad Pública Ministerio de la Mujer y Equidad de género	
% de funcionarios/as sensibilizado y capacitado en materias de igualdad, inclusión y no discriminación *Meta similar debía cumplirse en el año 2020	Todos los Ministerios	
% de planes, políticas y programas que incorporan enfoque de género, derechos, interseccionalidad e	Todos los Ministerios y Servicios Públicos	

interculturalidad en el diseño de Políticas Públicas		
% de establecimientos del sistema educativo que entrega Educación Sexual Integral	Ministerio de Educación	
% de los planes públicos de educación incorporan enfoque de género en los diferentes niveles educativos. N° de programas de formación para la igualdad y autonomía de las mujeres desde la infancia	Ministerio de Educación	
Tasa de embarazos de niñas y adolescentes	Ministerio de Salud Ministerio de Educación Ministerio de la Mujer y Equidad de género	
% de prestaciones de salud brindadas a casos contemplados en Ley despenalización interrupción voluntaria del embarazo.	Ministerio de Salud	Ministerio de Salud

Anexo C. Avances internacionales en materia de género comparado con los avances en Chile en el mismo ámbito (Elaboración Propia)

INNOVACIÓN	PAÍS	CHILE
Presupuesto sensible al género	Uruguay (Oficina de Planeamiento y Presupuesto (a), 2022)	Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 Meta “Evaluar la experiencia de pilotos de presupuestos con perspectiva de género y ampliar 50% de servicios por Ministerio”
Rendición de cuentas con enfoque de género		Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG): enfoque de género (DIPRES)
Ley de capacitaciones en género	Argentina (Ministerio de las Mujeres (2021) y Ley 27.499 (2021)) España (Ruiloba & Navarro, 2020).	Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030. Programa presidente Gabriel Boric Font (2022-2026) ²³ :

²³ Coalición Convergencia Social.

		<p>“Fortaleceremos el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, para que sea más activo en educar contra toda discriminación y combatir la violencia de género y capacitaremos a todos los funcionarios del Estado para erradicar todo tipo de violencia y discriminación de género.”</p>
Sistema Nacional de Cuidados	Uruguay (Aguirre & Ferrari, 2014) y Perú (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2021);	<p>Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados</p> <p>Programa presidente Gabriel Boric Font (2022-2026)</p> <p>“Crearemos un Sistema Nacional de Cuidados, para asumir con corresponsabilidad social los cuidados que hoy recaen fundamentalmente sobre las mujeres, bajo los principios de participación, universalidad, pertinencia local y cuidado comunitario. Tendrá como foco la niñez y adolescencia, personas con discapacidad, personas mayores con y sin dependencia y personas cuidadoras.”</p>

Anexo D. Ministerios, misiones e importancia de capacitar en género (Elaboración Propia)

	Ministerio	Ideas centrales de su Misión	Importancia de capacitar en género
1	Ministerio del Interior y Seguridad Pública	<p>Orden y seguridad pública interior del Estado.</p> <p>Respeto a los derechos humanos, sociales y ciudadanos de todos los residentes de la República, y al ordenamiento jurídico del país;</p> <p>Decisión política relacionada con las policías para el cumplimiento de estos objetivos.</p> <p>Ejecución de planes y programas</p>	<p>Convenio con el Metro, Ministerio de Transportes y la PDI</p> <p>Ley N°21.15 que modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos</p> <p>Identidad de Género</p>

		de los demás Ministerios y Servicios Públicos en materia de prevención y control de la delincuencia, rehabilitación de infractores de ley y su reinserción social; Prevenir y controlar el narcotráfico y el consumo de drogas, y apoyar la rehabilitación de sus consumidores. Contribuir al desarrollo de las regiones y comunas, fortaleciendo su capacidad de buen Gobierno Regional y Gobierno Comunal.	
2	Servicio Civil	Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos	Encargado de dar lineamientos en capacitaciones en el sector público Identidad de Género
3	Ministerio de Economía, fomento y turismo	Promover la modernización y competitividad de la estructura productiva del país, la iniciativa privada y la acción eficiente de los mercados, el desarrollo de la innovación y la consolidación de la inserción internacional de la economía del país a fin de lograr un crecimiento sostenido, sustentable y con equidad, mediante la formulación de políticas, programas e instrumentos que faciliten la actividad de las unidades productivas del país y sus organizaciones corporativas y las instituciones relacionadas con el desarrollo productivo y tecnológico del país, tanto públicas y privadas, nacionales y extranjeras.	Reincorporación de las mujeres al mercado laboral. Sistema Nacional de Cuidados Identidad de Género
4	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Contribuir al desarrollo del país a través de la modernización del sistema de justicia, promoviendo normas y políticas públicas orientadas a facilitar el acceso y la protección de los derechos de las personas, la reinserción social y la seguridad ciudadana, todo ello en un marco de respeto a los derechos humanos.	Ley N°21.400 Matrimonio entre personas del mismo sexo Identidad de Género
5	Ministerio de Salud	Construir un modelo de salud sobre la base de una atención primaria fortalecida e integrada, que pone al paciente en el centro, con énfasis en el cuidado de poblaciones durante todo el ciclo de vida, y que además estimule la promoción y prevención en	Ley N°21.030 despenalización de la interrupción del aborto en tres causales. Derechos sexuales y reproductivos

		salud, así como el seguimiento, trazabilidad y cobertura financiera.	Salud reproductiva y anticoncepción
			Identidad de Género
6	Ministerio de la Mujer y Equidad de Género	El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el presidente de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.	Aporte transversal a toda la institucionalidad pública
7	Ministerios de Hacienda	Gestionar eficientemente los recursos públicos a través de un Estado moderno al Servicio de la ciudadanía; generando condiciones de estabilidad, transparencia y competitividad en una economía integrada internacionalmente que promuevan un crecimiento sustentable e inclusivo.	Futuros avances en materias presupuestarias con enfoque de género.
			Rendición de cuentas con enfoque de Género
			Identidad de Género
8	Ministerios del Trabajo y Previsión Social	Dirigir y coordinar las políticas laborales que rigen al país. En este contexto, su principal misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que, a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados. Asimismo, el Ministerio debe asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas que permitan alcanzar sus objetivos, y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.	Participación laboral de las mujeres
			Trabajo doméstico y Sistema Nacional de Cuidados
			Identidad de Género
9	Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones	Proponer, desarrollar y controlar la ejecución de políticas públicas en materias de transporte y telecomunicaciones, que aporten al desarrollo social y económico del país	Convenio con el Metro, Ministerio de Transportes y la PDI
			Identidad de Género
10	Ministerio de Educación	Asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas, normas y regulación, desde la educación parvularia hasta la educación superior.	Ley de inclusión y en contra de la discriminación.
			Educación Sexual Integral
			Enfoque de Género y formación para la

			igualdad en todos los niveles educativos.
			Identidad de Género

Anexo E. Cursos ofertados por el Ministerio de la Mujer y Equidad y Género

- ¿Por qué Género en el Estado?

NIVEL I. BASES CONCEPTUALES COMPRENDIENDO EL GÉNERO

UNIDAD 1 Conceptos de Sexo y Género

- ¿Qué es el género?
- El sistema sexo género
- Otros enfoques complementarios al género: la interseccionalidad y la interculturalidad

UNIDAD 2: ¿Cómo se construye el Género?

- Socialización de género, roles y estereotipos
- Modelos de masculinidad y feminidad hegemónicas
- Distinciones conceptuales entre identidad de género, expresión de género y orientación sexual

UNIDAD 3: Las Esferas Pública y Privada

- División sexual del trabajo
- Consecuencias de la división sexual del trabajo
- Desigualdades de género

-Bases Conceptuales: Comprendiendo el Género

UNIDAD 1 Conceptos de Sexo y Género

- ¿Qué es el género?
- El sistema sexo-género
- Otros enfoques complementarios al género: la interseccionalidad y la interculturalidad

UNIDAD 2: ¿Cómo se construye el Género?

- Socialización de género, roles y estereotipos
- Modelos de masculinidad y feminidad hegemónicas
- Distinciones conceptuales entre identidad de género, expresión de género y orientación sexual

UNIDAD 3: Las Esferas Pública y Privada

- División sexual del trabajo
- Consecuencias de la división sexual del trabajo
- Desigualdades de género

Anexo F. Instituciones con mayor cantidad de cursos de capacitaciones en género por año según base de datos del Servicio Civil. Elaboración Propia.

N°	Institución	2019	2020	2021	2022	Total general
1	Servicio de Registro Civil e Identificación	46	16	37	8	107
2	Secretaría y Administración General de Transportes	1	14	18	28	61
3	Gendarmería de Chile	19	11	13	9	52
4	Dirección de Vialidad	22	5	18	6	51
5	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	5	23	13	9	50
6	Fiscalía Nacional Económica	21	11	4	11	47
7	Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	12	16	6	10	44
8	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	6	9	14	8	37
9	Subsecretaría del Trabajo	2	9	7	13	31
10	Secretaría y Administración General de Justicia	12	9	7	2	30
11	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	12	11	5	1	29
12	Subsecretaría de Educación Parvularia	5	10	11	3	29

Anexo G. Número de participantes y horas según tipo de actividad de capacitación en género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia.

Tipo de Actividad	Número de Participantes	Número de Horas
Charla	6827	1214
Congreso	2	34
Curso	36360	35846
Diplomado	178	8515
Otro	834	297
Seminario	624	283
Taller	6419	1570
(en blanco)	822	1041
Total general	52066	48800

Anexo H. Tipo de jornada de capacitación en género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia.

Tipo de Jornada	Frecuencia
Completa	50
Dentro de la Jornada Laboral	1915

Dentro y Fuera de la Jornada Laboral	226
Fuera de la Jornada Laboral	33
Mañana	3
(en blanco)	50
Total general	2277

Anexo I. Proveedores Internos de las Capacitaciones en Género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia.

Proveedor	Frecuencia
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	238
Dirección Nacional del Servicio Civil	116
Ministerio de Obras Públicas	90
Servicio Nacional de la Mujer	52
Servicio Registro Civil e Identificación	52
Gendarmería de Chile	48
Contraloría General de la República	43

Anexo J. Proveedores Externos de las Capacitaciones en Género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia.

Proveedor	Frecuencia
Asesorías profesionales Etnográfica limitada	140
Magenta Capacitación Ltda	66
Universidad	52
Universidad de Chile	47
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales	27
QSV Gestión y Política	22
LW Capacitación Ltda.	18
Bienestar Humano Capacitaciones Limitada	16
Fundación Juntos Contigo	16

Anexo K. Modalidad de Aprendizaje de las Capacitaciones en Género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia

Modalidad	2019	2020	2021	2022	Total general
Blanco	30	113	4		147
E-Learning	121	335	537	167	1160
E-Learning/Video Conferencia		67	67	43	177
Otra	1	3	7		11
Presencial	491	16	8	31	546
Presencial/E-Learning	10		7	4	21
Presencial/Video Conferencia	6	1	5	11	23
Video Conferencia	7	59	87	39	192
Total general	666	594	722	295	2277

Anexo L. Tipo de Contratación de las Capacitaciones en Género (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia

Tipo de Contratación	Frecuencia
Compra Ágil	89
Contratación Directa	148
Convenio Marco	556
Licitación Pública/ Privada	105
No Aplica (Sin Costo)	17
Sin costo	1362
Total general	2277

Anexo M. Promedio de Horas por Curso. 25 % de Instituciones con más capacitaciones en género. (Base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia

Institución	Promedio de horas por año			
	2019	2020	2021	2022
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	7,00	11,45	10,60	24,00
Dirección de Vialidad	8,91	22,80	7,94	8,50
Fiscalía Nacional Económica	12,95	1,55	162,25	7,55
Gendarmería de Chile	23,37	22,18	35,92	10,78
Secretaría y Administración General de Justicia	14,92	14,89	10,00	16,00

Secretaría y Administración General de Transportes	42,00	17,21	12,22	4,14
Servicio de Registro Civil e Identificación	6,65	7,63	8,27	6,63
Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	5,92	14,56	12,83	14,20
Subsecretaría de Educación Parvularia	15,00	20,50	10,73	17,67
Subsecretaría de Prevención del Delito	102,58	85,33	38,33	
Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo	19,00	11,78	8,50	15,50
Subsecretaría del Deporte	7,60	6,00	12,00	22,00
Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento	4,60	439,30	7,46	11,22
Total general	17,01	85,82	16,48	9,74

Anexo N. Clasificación áreas temáticas: base Servicio Civil 2019-2022). Elaboración Propia

Tema A	Enfoque de Género	Enfoque de género
		Equidad de género
		Estereotipos de género
		Sensibilización: identidad de género
		Sensibilización esa mujer soy yo
		Género avanzado
		Perspectiva de género
		Igualdad de género
		Micromachismos
Tema B	Perspectiva de Género Aplicada	Perspectiva de género aplicada
		Mujeres en las compras públicas
		Delito sexual aplicado
		Perspectiva de género
		Mujeres en las cárceles
		Mujeres y liderazgo
		Mujeres en la Fiscalía Nacional Económica
		Mujeres y participación laboral
		Mujeres y economía
		Mujeres en el proceso constituyente
Liderazgo y Género		
Tema C	Maltrato, Acoso Laboral y Sexual	Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del MALS
		Maltrato, acoso laboral y sexual
Tema D	Enfoque de Género en Políticas Públicas	Enfoque de género en políticas públicas
		Equidad de género y políticas públicas
		PMG género

		Norma 3262
		Políticas de Género
Tema E	Violencia de Género	Violencia sexual población penitenciaria
		Violencia contra la mujer
		Violencia de género
		Violencia sexual
		Violencia de género e investigación penal
		Delitos sexuales
		Violencia de pareja
		Violencia intrafamiliar
		Violencia contra las mujeres
Tema F	Masculinidades	Masculinidades
Tema G	Diversidad Sexual e Identidad de Género	Diversidad sexual
		Minorías sexuales
		Identidad de género
		Ley antidiscriminación
		No discriminación
		Inclusión
Tema H	Política de Cuidados	Corresponsabilidad
		Derechos parentales y maternos
		Parentalidad
Tema I	No califica	Discriminación
		Manejo conductual
		Buen trato
		Cofinanciamiento
		Prevención de drogas y alcohol
		Ley de inclusión laboral
		Derechos humanos
		Prevención inclusiva
		Educación parvularia
		Gestión de personas en el sector público
		Taller de mediación y resolución de conflictos en el sistema penitenciario
		Diplomado en gerencia social y políticas públicas
		Introducción a la formulación y evaluación de proyectos sociales
		Inclusión y discapacidad
		Liderazgo
		Migración
		"Convivencia libre de violencia"
		Lengua de señas
Trabajo en equipo		
		Actualización primeros auxilios psicológicos

		Desarrollo infantil con distintas etapas de la infancia
		Estrategias de intervención en abuso sexual adulto
		Teletrabajo
		Planificación estratégica y diseño de un plan de compras
		Introducción al lenguaje claro
		Competencias interculturales
		Especie protegida
		Ambientes laborales y calidad de vida laboral
		Fortalecer conocimientos en las áreas del negocio: libre competencia, organización industrial, mercado, etc
		Capacitaciones con organismos técnicos (dipres, cgr, servicio civil, caigg, minecon, etc.)
		Evaluación del desempeño

Anexo O: Guion Entrevista Contrapartes de las Capacitaciones en Género Servicio Civil

- ¿Cómo cree que se han realizado las capacitaciones en género a nivel general?
- Respecto del cambio de gobierno y con relación a las capacitaciones en género, ¿han visto diferencias entre los planes de capacitación presentados ahora y los que se presentaron en el gobierno anterior?
- Al momento de evaluar las capacitaciones en el sector público ¿de qué forma integran la perspectiva de género? ¿en qué medida consideran que es relevante su inclusión? ¿creen ustedes que son necesarias?
- ¿Qué lineamientos en torno a la perspectiva de género reciben como herramienta al momento de evaluar las capacitaciones de los organismos públicos?
- ¿Cuáles son los objetivos generales de las capacitaciones en género que ustedes han podido visualizar?
- ¿Algunos conceptos que pueda mencionar que han sido incluidos en las capacitaciones en género?
- ¿Cuáles son las metas o compromiso asociada/o a la capacitación en género?
- ¿Qué Mecanismo(s) de aprendizaje se utilizan en los cursos de capacitación en género? ¿Incluyen, actividades que recojan la experiencia de los funcionarios y/o acerquen a sus rutinas los conceptos? ¿que los empodere en estas temáticas?
- ¿Cuál es el cargo de los funcionarios/as que reciben las capacitaciones?
- ¿Cómo han sido evaluadas las capacitaciones en género por parte de los/as **funcionarios/as** que las reciben? ¿es posible que me puedan compartir dicho material?
- Por otro lado, y, respecto a la pregunta anterior ¿qué pasa si son mal evaluadas?
- Respecto de las transferencias a los puestos de trabajo, ¿cómo han sido las evaluaciones que los **organismos** realizan de las capacitaciones en género?
- ¿Cómo visualizan el compromiso de los organismos con las capacitaciones en género?

- ¿Percibe obstáculos, limitaciones **de las organizaciones para hacer capacitaciones en género**?, ¿consideran que éstas tienen las herramientas/espacios necesarios? ¿algún aspecto que se pudiese mejorar a su parecer?
- ¿Desean añadir algo más a lo conversado?

Anexo P: Guion Entrevista Instituciones Muestra

i. Preguntas indagatorias: aproximación

- Como encargada de las capacitaciones ¿Por qué cree usted que es necesario capacitar en temáticas de género a los funcionarios de su organización?
- A nivel institucional ¿Por qué creen que es importante realizarlas? Presupuestos sensibles al género
- ¿Cómo cree que se han realizado las capacitaciones en género a nivel general en su organización?
- Respecto del cambio de gobierno, ¿existe algún cambio en la política de capacitación en género?

ii. Objetivo específico N°2. Contenidos

- ¿Cuáles son los temas tratados en las capacitaciones en género? ¿Algunos conceptos que pueda mencionar? ¿por qué estos conceptos?
- ¿Cómo relacionan las capacitaciones en género con la misión del servicio? ¿cree que estas son aplicables a las funciones de la institución?

iii. Objetivo específico N°3. Metodología/Resultados

- ¿Qué Mecanismo(s) de aprendizaje utilizan en los cursos de capacitación?
- Si no lo mencionan* ¿Incluyen, actividades que recojan la experiencia de los funcionarios y/o acerquen a sus rutinas los conceptos? ¿que los empodere en estas temáticas?
- ¿Quiénes asisten a los cursos?
- Respecto de las transferencias a los puestos de trabajo, ¿las capacitaciones en género han mejorado el desempeño de la organización?
- ¿Cómo visualiza el compromiso de los funcionarios con estas capacitaciones?

- ¿Le parece que la perspectiva de género sea parte de todos los aspectos del servicio o solo se ven en las capacitaciones?

iv. Preguntas de Cierre: sugerencias

- ¿Percibe obstáculos, limitaciones?, ¿considera que tienen las herramientas/espacios necesarios? ¿algún aspecto que se pudiese mejorar?
- ¿Desea añadir algo más a lo conversado?