



UNIVERSIDAD DE CHILE

Instituto de Estudios Internacionales

Magister en Estudios Internacionales

MUJERES, SEGURIDAD Y PAZ.

Evaluación del Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución del Consejo
de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas 1325/2000

Tesis para optar al grado académico de Magister en Estudios Internacionales

María Daniela Fortín Arias

Profesora guía: Pía Lombardo

Santiago, Chile

2010

*Siempre ella, silenciosa, como la gran mirada
de Dios sobre mí; siempre su azahar sobre mi casa;
siempre, como el destino que ni mengua ni pasa,
descenderá a cubrirme, terrible y extasiada.*
Gabriela Mistral.

Dedicada a todas las mujeres del mundo

AGRADECIMIENTOS

En el desarrollo de este proyecto se han volcado tantas experiencias. Han sido meses de intensa y exclusiva dedicación en los cuales se fueron involucrando muchas personas que realizaron sus aportes y sugerencias. En primer lugar quiero agradecer a Pía Lombardo por su entrega, confianza, grandes aportes y agudos comentarios que me hicieron reflexionar y disciplinar mi trabajo por sobre todo en aquellos momentos más difíciles en que se pierde un poco el sentido.

Debo agradecer enormemente también a Pamela Villalobos y Juan Pablo Jara que me ayudaron a esclarecer innumerables dudas durante el transcurso de mi tesis y a contactarme con todas las personas indicadas para la realización de las entrevistas. Agradezco a quienes amablemente me abrieron las puertas de sus oficinas y hogares para pacientemente contestar una serie de preguntas que muchas de las veces fueron insistentes. Aquellos que siguieron en contacto y preocupados por esta tesis les debo sus favores.

Debo un reconocimiento a quienes me acompañaron y me entregaron toda su confianza para realizar este proyecto. Por sobre todo debo agradecer el apoyo incondicional y la entrega absoluta de mi familia, en especial la de mis papás, Iván y Elisa.

Gracias a todos aquellos amigos a quienes en conversaciones cotidianas, y día a día, me entregaron compañía y me dieron buenas ideas. Gracias también a Erlend por su filosofía y paciencia.

TABLA DE CONTENIDOS:

	Página
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO PAZ, CONFLICTO, MUJERES: SU RELACIÓN Y COMPREENSIÓN DINÁMICA PARA LOS ESTUDIOS DE GÉNERO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS	29
1. El enfoque de género y el <i>gender awareness</i> (o conciencia de género)	29
2. Implementación del Plan de Acción Nacional para la consolidación de la Resolución 1325 del Consejo de Naciones Unidas	41
2.1 Conocimiento, uso y transmisión del enfoque de género	51
2.2 Participación en la elaboración e implementación de las acciones comprendidas en el Plan de Acción Nacional	57
3. Tratamiento de las fuentes, la entrevista en profundidad y la definición teórica de los stakeholders	62
CAPITULO II: MUJER, PAZ Y SEGURIDAD. LA RESOLUCIÓN 1325 Y EL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL	69
1. Mujer, Paz, Seguridad: tradicional y humana	71
2. La génesis de la conciencia de género en las relaciones internacionales y la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas	81
3. El Plan de Acción Nacional de Chile: Mujeres, Seguridad y Paz	95
CAPITULO III: CONTEXTO QUE RODEA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL	101
1. Obligatoriedad de la resolución 1325, tipo de política del Plan de Acción Nacional y las condiciones de su sistema de cumplimiento	101
2. Cobertura del lanzamiento del Plan de Acción Nacional “Mujeres, Seguridad y Paz” en Prensa y los Organismos involucrados	111

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DATOS EN MATRIZ DE STAKEHOLDERS	119
<u>I. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES: NIVEL PERSONAL</u>	
1. Atributos de los <i>Stakeholders</i>	120
1.1 Codificación del tipo de <i>Stakeholders</i>	123
1.1.1 Operacionalización de la variable <i>poder</i> de los actores claves	125
1.2. Medición de cada uno de los atributos.	127
1.2.1 Operacionalización de la variable <i>legitimidad</i> de los actores Claves	127
1.2.2 Operacionalización de la variable <i>urgencia</i> de los actores claves	128
1.3. Tipo de <i>stakeholders</i> .	130
1.4. Análisis de datos en porcentajes: variable tipo de <i>stakeholder</i>	130
1.4.1 Tipos de <i>Stakeholders</i> medido en porcentajes	132
1.4.2 Medición de cada uno de los atributos medidos en porcentajes	133
1.4.2.1 Poder	
1.4.3.1.a) Recursos de <i>Poder</i> medidos en porcentajes	133
1.4.2.2 Legitimidad	134
1.4.2.3 Urgencia	134
1.4.2.3.a) Condiciones de Legitimidad.	
<u>II. CONOCIMIENTO</u>	135
2.1. Codificación de la variable conocimiento del enfoque de género.	135
2.2. Operacionalización de la variable conocimiento del enfoque de género de los actores claves	136
2.2.a) Niveles de conocimiento medido en porcentajes	138
<u>III.PARTICIPACIÓN</u>	139
3.1. Codificación del Nivel total de participación en el Plan de Acción nacional.	139

3.2.	Codificación de la variable <i>grado de participación en el Plan de Acción nacional</i> .	140
3.3.	Codificación de la variable tiempo de participación en el Plan de Acción nacional.	141
3.4.	Operacionalización de la variable <i>participación en el Plan de Acción Nacional</i> de los actores claves	142
3.5.	Análisis de datos en porcentajes: variable participación de los actores claves.	148
	3.5 a) Tarea asignada a los stakeholders.	148
	3.5 b) Participación total de los actores claves	148
	3.5 c) Tipo de participación de los actores claves	149
	3.5 d) Nivel de participación de los actores claves	149

IV. MAGNITUD DEL CAMBIO REQUERIDO.

4.1.	Codificación de la variable <i>magnitud del cambio requerido</i> .	150
4.2.	Operacionalización de la variable <i>magnitud del cambio requerido</i> de los actores claves	150
4.3.	Análisis de datos en porcentajes: Variable magnitud del cambio requerido en los actores claves.	151

V. CORRELACIÓN DE LOS DATOS.

1.	Análisis de las variables en los <i>stakeholders</i> definitivos	153
2.	Análisis de las variables en los stakeholders dependientes.	153
3.	Análisis de las variables en los <i>stakeholders</i> dominantes.	154
4.	Análisis de las variables en los <i>stakeholders</i> adormecidos.	154
5.	Análisis de las variables en los <i>stakeholders</i> discrecionales.	155
6.	Tarea Asignada v/s tipo de participación.	155

VI. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES ASOCIADAS A LAS INSTITUCIONES.

	156
1. Magnitud del cambio requerido	156
1.1 Codificación de la variable <i>magnitud del cambio requerido</i> en las instituciones	156
1.2 Operacionalización de la variable <i>magnitud del cambio requerido</i> de las instituciones	157
1.3 Análisis de datos en porcentajes: variable <i>Magnitud del cambio requerido</i> en las instituciones.	159
1.3.a) <i>Magnitud del cambio requerido</i> en las instituciones.	159
2. Magnitud de la interacción de las instituciones	160
2.1 Codificación de la variable <i>magnitud de la interacción.</i>	161
2.2 Operacionalización de la variable <i>magnitud de la interacción</i> de las instituciones	162
2.3 Análisis de datos en porcentajes: variable <i>Magnitud de la interacción</i> en las instituciones.	162
2.3.a) <i>Magnitud de la interacción</i> en las instituciones.	162
CONSIDERACIONES FINALES	163
1. A nivel micro y a nivel macro:	164
2. Hallazgos en la aplicación del análisis cualitativo a nivel micro y a nivel macro	170
2.1 Cae un mito: conocimiento y participación.	170
2.2 De lo macro a lo micro.	173
2.3 Las personas sí importan.	174
3. Desafíos y oportunidades en la política exterior.	175

3.1	¿Porqué no género?	175
3.2	La política exterior puede perder un elemento de soft power	181
	BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	184
	ANEXOS (entrevistas)	203

INDICE DE ILUSTRACIONES Y CUADROS:

TALBLAS

	Página
TABLA 1 Representación de todas las variables: nivel organizacional y personal	120
TABLA 2 Representación de los atributos de los <i>stakeholders</i>	123
TABLA 3 Representación de la codificación del tipo de <i>stakeholders</i>	124
TABLA 4 Operacionalización de la variable poder de los actores claves	126
TABLA 5 Operacionalización de la variable legitimidad de los actores claves	127
TABLA 6 Operacionalización de la variable urgencia de los actores claves	128
TABLA 7 Representación del tipo de <i>stakeholders</i>	130
TABLA 8 Codificación de la variable conocimiento del enfoque de género	135
TABLA 9 Operacionalización de la variable conocimiento del enfoque de género De los actores claves.	136
TABLA 10 Codificación del nivel total de participación en el Plan de Acción Nacional	139
TABLA 11 Representación de la codificación de la variable grado de participación en el plan de Acción Nacional	140
TABLA 12 Codificación de la variable tiempo de participación en el plan de Acción Nacional	141
TABLA 13 Representación de la participación en el Plan de Acción Nacional	137
TABLA 14 Codificación de la variable magnitud del cambio requerido	150
TABLA 15 Operacionalización de la variablemagnitud del cambio requerido de los actores claves	150
TABLA 16 Codificación de la variable magnitud del cambio requerido en las instituciones	156
TABLA 17 Operacionalización de la variable magnitud del cambio requerido en las instituciones	157
TABLA 18 Codificación de la variable magnitud de la interacción	154
TABLA 19 Operacionalización de la variable magnitud de la interacción de las instituciones	159

GRÁFICOS

GRÁFICO 1 Tipo de stakeholders medido en porcentaje	132
GRÁFICO 2 Medición del atributo poder	133
GRÁFICO 3 Recursos de poder medidos en porcentajes	133
GRÁFICO 4 Medición del atributo legitimidad	134
GRÁFICO 5 Medición del atributo urgencia	134
GRÁFICO 6 Condiciones de legitimidad	135
GRÁFICO 7 Niveles de conocimiento medidos en porcentajes	138
GRÁFICO 8 Estructura del grupo elaborador	148
GRÁFICO 9 Participación total de los actores claves	148
GRÁFICO 10 Tipo de participación de los actores claves	149
GRÁFICO 11 Nivel de participación de los actores claves	149
GRÁFICO 12 Magnitud del cambio requerido en los actores claves	152
GRÁFICO 13 Análisis de los <i>stakeholders</i> definitivos	153
GRÁFICO 14 Análisis de los <i>stakeholders</i> dependientes	153
GRÁFICO 15 Análisis de los <i>stakeholders</i> dominantes	154
GRÁFICO 16 Análisis de los <i>stakeholders</i> adormecidos	154
GRÁFICO 17 Análisis de los <i>stakeholders</i> discrecionales	155
GRÁFICO 18 Tarea asignada v/s tipo de participación	155
GRÁFICO 19 Magnitud del cambio requerido en las instituciones	153
GRÁFICO 20 Magnitud de la interacción en las instituciones	162

CUADROS

CUADRO 1 organigrama de variables	26
CUADRO 2 fuentes	27
CUADRO 3 Metodología	28
CUADRO 4 Identificación de los stakeholders	204
CUADRO 5 Cuestionario base	205

RESUMEN

La investigación propuesta consiste en una medición cualitativa del enfoque de género, presente en el Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Naciones Unidas. La cual se llevó a cabo a partir de matrices de *stakeholders* elaboradas especialmente para el estudio en cuestión y cuya información fue obtenida a partir de entrevistas en profundidad a actores claves que participaron de la elaboración del Plan de Acción y actualmente lo hacen de la ejecución del mismo. La elección de los entrevistados se llevó a cabo mediante un informante calificado.

Las principales variables que se intentaron evaluar son aquellas relacionadas con los comportamientos de las personas y las instituciones ante un cambio, que para ellos puede haber implicado un gran esfuerzo, como puede no haberlo sido. Para el caso de los individuos se midió el conocimiento, la participación y la magnitud del cambio requerido en cada uno de los actores claves. Mientras que a nivel de las instituciones los aspectos a evaluar fueron: el grado de interacción entre ellas, y al igual que en las personas, la magnitud del cambio. Una tercera variable que también se consideró, fue el contexto político.

Los resultados obtenidos nos arrojó que en el Plan de Acción, a pesar de que existen pequeños problemas al asociados a él, se aplicó correctamente el enfoque de género, advirtiéndose en las personas que trabajan en él, en general, una conciencia acerca de las importancia de políticas públicas/exteriores con enfoque de género.

Por otra parte, se llegó a la conclusión que el contexto político dentro del cual se efectuó la política influyó tremendamente a que esta se produjese, estancándose por la misma razón a partir de la elección de una nueva autoridad de gobierno. Así es que con todo, deducimos que en política exterior influyen múltiples actores, siendo estos no sólo el líder sino también sus colaboradores y el origen institucional de los mismos.

INTRODUCCIÓN

Los objetivos y principios que guían los comportamientos de los Estados con el tiempo, de acuerdo a las circunstancias y contexto que los rodean, se encuentran en constante cambio y replanteamiento. Revoluciones sociales y económicas al interior de los Estados, guerras civiles, ataques armados, guerras mundiales y luchas políticas, influyen -y muchas de las veces- determinan las decisiones políticas y la conducta de los Estados, brindándole a los países una guía a su accionar internacional y un lineamiento de su política exterior, entendida ésta como “el conjunto de aquellas posiciones, actitudes, decisiones y acciones que tiene un Estado más allá de sus fronteras nacionales”¹.

James Rosenau postula que el concepto de política exterior supone “un comportamiento externo del Estado cuyo propósito es producir alteraciones en otro Estado”². Esta idea no obstante da la sensación de que la política exterior es una serie de decisiones provenientes exclusivamente de la interacción entre Estados, sin embargo, Quezada y otros tantos académicos postulan que la política exterior es más bien “un proceso dinámico en el que se ven involucrados un número determinado de actores”³. Y en ese sentido, la política exterior de los estados busca producir no solo alteraciones en otros estados, sino que también en la sociedad internacional en su conjunto: actores no gubernamentales tales como grupos de presión, élites económicas, y opinión pública; actores internacionales en especial las organizaciones internacionales, como las intergubernamentales, no gubernamentales y las corporaciones multinacionales; y las gubernamentales, que según Valerie Hudson, corresponden a los líderes (ejecutivo), y grupos de toma de decisión, dentro de los cuales se encuentran pequeños grupos de decisión, las organizaciones (instituciones) gubernamentales y los grupos burocráticos interagenciales⁴. En un aspecto general, todos estos buscan alcanzar una posición internacional favorable a la

¹ VELASQUEZ Flores, Rafael. Características Contemporáneas de la Política Exterior de México, Colegio de México, México D.F. 2003.

² ROSENAU, James. Towards the Study of National International Linkages. En: J. Rosenau, Linkage Politics. The Free Press, Nueva York, 1969. Pág. 44.

³ QUEZADA, Gonzalo. Hacia Un esquema de los estudios de política exterior chilena. Revista de Ciencia Política. VII (12): 52-66, 1985. Pág. 53

⁴ HUDSON, Valerie, Foreign Policy Analysis. Classic and Contemporary Theory. Rowman and Littlefield Publishers, USA, 2007. Pág. 37-101.

realización de sus objetivos, los cuales pueden ser variados y tendientes a desarrollar distintas áreas de la sociedad, cultura, economía, política, etc.

Según Morgenthau, los objetivos de la política exterior deben ser definidos a la luz del concepto de bien general o interés nacional,⁵ entendiendo este último como lo que la nación decide que es. No obstante hoy en día múltiples actores parecen intervenir en la determinación ya no de un interés nacional, sino que de una agenda internacional con múltiples objetivos y propósitos. Así es como Luciano Tommassini menciona que “si bien toda política debe ser atribuida a una autoridad, o a una organización o grupo, no hay que olvidar que en la práctica con mucha frecuencia intervienen en ella numerosas agencias, incluso ajenas a la organización o al grupo al cual se atribuye la política.”⁶ Por su parte, Anderson ha definido claramente la política exterior como “un curso de acción intencional seguido por un actor o un grupo de actores para abordar un problema o un área de interés.”⁷

En Chile, a partir de la vuelta de la democracia se han evidenciado importantes cambios en dichos intereses, y una de de las transformaciones más evidentes ha sido la intensa reinscripción internacional, la cual ha implicado al país “asumir un papel activo en foros internacionales a partir de la defensa de ciertos principios- inviolabilidad de tratados, primacía del derecho internacional, una estrategia de alianzas con países afines”⁸ y promoción de la paz y la defensa de la democracia. Durante el periodo de Michelle Bachelet un aspecto primordial de su gobierno que se le suma a los mencionados, es sin lugar dudas el compromiso con los Derechos Humanos, en especial con la igualdad de género, concretizándose durante los cuatro años de su gobierno bastante de las iniciativas internacionales en la esfera nacional vinculadas a este ámbito.

Es así que, a favor de la promoción del multilateralismo y de la prevención de conflictos, se incorporó en la política exterior de Chile nuevas responsabilidades que estaban surgiendo a nivel internacional producto no sólo del nuevo orden internacional sino que también, y producto de ello, de la relevancia y protagonismo que estaban adquiriendo las organizaciones internacionales.

⁵ Ver al respecto: MORGENTHAU, Hans. Política entre las naciones: La lucha por el poder y la paz, Grupo Editor. Latinoamericano, Buenos Aires, 1986, p. 41.

⁶ LUCIANO TOMASSINI. Elementos para el análisis de política exterior. Revista de Estudios Internacionales (78): 125-157, Año XX. Pág. 130.

⁷ ANDERSON J.E., Public Policy - Making, Newyork: 3rd ed. Holt, Rinehort and Winston, 1984.

⁸ FUENTES, Claudio. Adaptación Organizacional sin modernización. El caso de la Cancillería Chilena. FLACSO, Informe de Investigación, Junio 2007, Chile, Pág. 6.

Por otra parte, los nuevos desafíos impuestos por la globalización, hizo que no sólo las organizaciones internacionales adquirieran relevancia, sino que también la sociedad civil, la que hizo valer cada vez con mayor fuerza su voz en el contexto internacional de las políticas exteriores de sus respectivos países.⁹

Conscientes del papel relevante que las Naciones Unidas estaba adquiriendo en materia de resolución de conflictos y de las graves violaciones a los Derechos Humanos en países en situación de conflicto, Chile adhiere a los tratados de prevención y solución de los mismos y promueve en esta materia, una agenda internacional que no responde exclusivamente a la seguridad tradicional estatal, sino que “a una agenda vinculada a temas como Derecho Internacional Humanitario, Operaciones de Paz en el marco de la ONU, desminado humanitario y tráfico de armas pequeñas”¹⁰.

En consecuencia, y respecto al cambio que se estaba produciendo, el país comienza a tomar una nueva visión y definición de su política exterior. Con la llegada de Michelle Bachelet, la política toma una dirección esperada pero sorprendente a la vez. Debido a su particular visión y el cada vez más influyente movimiento reivindicativo femenino internacional, el género como política pública comienza a ser transversalizado también, y por sobre todo en materia de seguridad, –tanto nacional como internacional- firmándose hacia el 2008 un informe tendiente a crear un Plan de Acción Nacional con motivo de incrementar la participación de la mujer en Operaciones de Paz; contar con más representantes y enviadas especiales del Secretario General en las misiones de paz; generar un diálogo intersectorial y una fuerza de tareas interministerial para la elaboración de una política de género que logre una mayor participación de la mujer; y establecer mecanismos de seguimiento para la aplicación de la Resolución 1325¹¹ emanada del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas el año 2000, y primera en su categoría. Todo bajo la lógica de que en los conflictos armados las condiciones de vulnerabilidad y las consecuencias que mujeres y niñas se ven obligadas a afrontar son inconmensurables, pues son ellas quienes

⁹ WALKER, Ignacio. Nuevas tendencias de la política exterior en el siglo XXI. Revista Estudios Internacionales 38(149): 111-121. Abril-junio 2005. Pág. 116

¹⁰ FUENTES, Claudio. Adaptación Organizacional. Ob. Cit. Pág. 7

¹¹ Seminario Internacional: Desafíos y oportunidades en las operaciones de paz: la incorporación de la mujer. 11 y 12 de marzo de 2008 - Antigua, Guatemala Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL)

están mayormente expuestas y se ven particularmente afectadas por graves violaciones a su integridad y derechos fundamentales.

La incorporación de una perspectiva de género y la proyección de la igualdad entre los sexos como herramienta de la seguridad internacional ha sido, no obstante el auge que últimamente se le ha dado a la Resolución 1325 “*Mujeres, Seguridad y Paz*”, un proceso que no se inicia con dicho documento sino que durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres realizada en Beijing cuando surge la idea de brindarles protección y asistencia internacional a las mujeres que viven dentro de territorios en conflicto. En la sesión número cuarenta y cuatro del Consejo Económico y Social cuando la Comisión sobre el Estatus de la Mujer resuelve que los respectivos gobiernos de los diferentes Estados y todas las organizaciones internacionales deben responsabilizarse y hacerse cargo de las violaciones cometidas contra las mujeres tanto dentro como fuera de sus dependencias.

Los objetivos mencionados serían incorporados primero en 1999 en la resolución 1261 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, luego en la resolución 1265 del mismo año, en la 1296 y 1314 del año 2000, y finalmente en la 1325 del día 31 de octubre también del 2000, en donde se recogen todas las ideas de las resoluciones anteriores y se establece la necesidad de consolidar los datos acerca del efecto de los conflictos armados sobre las mujeres y niñas, siendo esta resolución un llamado concreto para la puesta en marcha primero, de un plan de acción por parte organización en sí misma y luego, de los países pertenecientes al sistema de Naciones Unidas.

Es así como en diciembre de 2004, el equipo de Tareas Interinstitucionales sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, en colaboración con los Estados Miembros y las organizaciones no gubernamentales, comenzaron a trabajar en una matriz basada en los mandatos de la resolución 1325 y las tres declaraciones de la Presidencia posteriores sobre la mujer, la paz y la seguridad, labor que culminó un año después con un Plan de Acción cuyos objetivos serían, entre otros, dar apoyo a los Estados para que puedan en un futuro muy próximo aplicar a nivel nacional y regional la resolución 1325.

En ese contexto, en marzo de 2008 se instala en Chile la primera mesa de trabajo que daría cuerpo al Plan de Acción Nacional y a las acciones comprometidas por las diversas

Instituciones que lo componen, las que serían aprobadas y firmadas por la Presidente de la República el día 3 de agosto de 2009.

El trabajo sobre la mencionada Resolución comenzaría con la conformación de un grupo de trabajo compuesto por el Ministerio de Relaciones Exteriores, Defensa y el Servicio Nacional de la Mujer, las que serían posteriormente reconocidas en el documento de trabajo como Instituciones Coordinadoras. En la categoría de Instituciones Participantes estas se dividirían a su vez en Públicas y No gubernamentales, encontrándose en el primer grupo, los Ministerios de Educación, Salud y Planificación, Ejército, Armada, Fuerza Aérea, Carabineros, Policía de Investigaciones, Centro Conjunto para Operaciones de Paz en Chile (CECOPAC), Academia Nacional de Asuntos Políticos y Estratégicos (ANEPE), Academia Diplomática, y la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI). Por su parte entre las Organizaciones No Gubernamentales se encuentran: el Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile, Corporación Humanas, Centro de Estudios Estratégicos de la Universidad ARCIS y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO CHILE, conformando todas ellas un observatorio ciudadano que seguiría el funcionamiento del Plan de Acción Nacional.

Con todo, damos cuenta que si bien a nivel internacional son múltiples los actores capaces de posicionar temas, hacerlos influyentes y activos a nivel político nacional; una vez que estos contenidos se posicionan en el país y requieren de ser implementados, los actores que toman las decisiones de la elaboración de la política pública -que responde a la política exterior- también pueden y deben ser múltiples. En ese sentido, y por muy responsable que sea el ejecutivo, este no puede realizar la implementación por sí sólo y requiere de la ayuda de un grupo interdisciplinario que tome y aplique las decisiones, cuya composición dependerá de la materia a tratar y los objetivos que se requieran alcanzar. Hudson al respecto menciona que los líderes/ejecutivos si bien pueden ser bastante poderosos o “mercenarios” en un país determinado, las deliberaciones en política exterior siempre serán realizadas por un grupo de tomadores de decisiones¹² que puede variar en su número y procedencia.

Respecto del grupo conformado por las agencias mencionadas para la elaboración del Plan de Acción y la implementación de la Resolución 1325, el nivel de decisión en donde recayó la responsabilidad de la política pública/externa fue precisamente en un grupo burocrático

¹² HUDSON, Valerie. Ob. Cit. Pág. 37 y 89.

interagencial, que según Hudson, corresponde al nivel más común y utilizado para solucionar problemas de política exterior, y que si bien no responden a dificultades o crisis nacionales, sí salen de la rutina del comportamiento organizacional que las Instituciones, y las personas que allí trabajan, están acostumbradas a afrontar; a la vez que son consideradas como muy importantes para el Gobierno de turno.¹³

En el desarrollo de este trabajo se emprenderá precisamente, la difícil tarea de relacionar el objetivo de estudio: la potencialidad del posible logro o fracaso de la política pública o Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325, con política exterior y los intereses que mueven a los líderes de Estado para hacer tal o cual reforma o innovación en ella. Lo que no le resta importancia el poder concluir también, y por sobre todo, algunas impresiones en relación con los motivos que impulsaron a seguir o no adelante con el Plan, a los elaboradores burocráticos, actores claves o también llamados *stakeholders* de la política, situación que estaría completamente relacionada con la efectividad y compromiso hacia el mismo.

Fue mencionado que como objetivo principal de la investigación se propone estudiar la implementación del Plan de Acción Nacional, de manera que en primer lugar es necesario definir los conceptos, entendiéndolo por una parte, Plan de Acción Nacional como la consecución de su objetivo principal: a saber, el aumento de la conciencia del enfoque de género, denominado también por la academia como *gender awareness*, y por otra, la implementación como correcta aplicación del enfoque de género presentes en la resolución y en el plan mismo. El propósito fundamental planteado, en otras palabras, es determinar en qué medida se consumó el Plan de Acción y su objetivo último en cada una de las agencias involucradas, con motivo finalmente de descubrir si se está implementando correcta o imperfectamente el enfoque de género en todas las acciones detalladas por este. No obstante, es pertinente aclarar que lo que nos interesó medir en esta indagación, no es precisamente la ejecución o cumplimiento de cada una de las medidas o acciones intersectoriales presentes en el plan, sino que más allá de ello, se buscó detectar mediante un sistema de seguimiento y de indicadores pertinentes, la existencia o ausencia de una conciencia de género en cada una de las personas o funcionarios claves, los que

¹³ *Ibíd.* Pág. 65-101

fueron elegidos a partir de un informante calificado y luego sometidos a una matriz de *stakeholders*.

Nuestra variable independiente corresponde justamente al Plan de Acción Nacional y a la obtención de una conciencia de género, la cual se ve afectada por la variable dependiente que equivale a la implementación y la correcta forma de aplicar el enfoque de género. Esta última se vio influida por diversas variables intervinientes de carácter individual, organizacional y contextual, siendo la primera de estas, según nuestro parecer, la más determinante e influyente para el logro de una ejecución exitosa. Se plantea esto debido a que sería imposible e incompatible que exista una implementación correcta de las acciones intersectoriales del plan y a la vez, actitudes contraproducentes. Además, no sería viable si existe un desconocimiento respecto de la resolución 1325 y el Plan de Acción Nacional en su significado teórico, es decir, del enfoque de género. Por su parte, se postula que influirá severamente también el grado de participación, que durante la planificación como la ejecución de las acciones, se haya alcanzado, es decir, si se ha concurrido o no a los diferentes cursos de capacitación y educación relacionados.

Resumiendo, a nivel individual, es decir, de las personas encargadas de la puesta en marcha del Plan de Acción, influyen básicamente dos variables intervinientes; el conocimiento y la participación, agregándose una tercera que se relaciona con la intensidad del cambio requerido en las personas por el plan, lo que determinaría en un principio la aceptación o rechazo de las metas y objetivos presentes en dicho programa

Respecto de las variables que corresponden al nivel organizacional y contextual, estas también fueron importantes de medir debido a que son condicionantes necesarios e influyentes en el comportamiento de las personas que conforman cualquier institución, como es el sistema de acatamiento que esta impone (imperativo legal), la experiencia acumulada que posee respecto de los nuevos cambios o incorporaciones temáticas (imperativo burocrático-racional), el tamaño de la misma y sus relaciones con las demás organizaciones, el nivel de importancia entregado por la institución, la prensa y los medios, la situación social y política, además del sistema jurídico imperante o el tipo de política o programa del cual se trata el Plan de Acción. (Ver en anexos, el plano de la distribución de las variables de investigación).

Con todo, se postula que el Plan de Acción Nacional de Chile habrá conseguido implementarse en la medida de que, quienes participaron de su elaboración como de quienes actualmente lo hacen en la ejecución, posean un cierto grado de conciencia acerca del importante papel que desempeñan las mujeres en todos los niveles de toma de decisión, en la prevención, solución de los conflictos y en la consolidación de la paz. Lo que dependerá a su vez tanto del conocimiento de los propósitos y principios del enfoque, de su grado de participación en las distintas iniciativas del plan, como de el tipo de organización en la cual ellos se encuentran insertos. Esto bajo la lógica de que los agentes que están trabajando para un cambio o transformación organizacional en materia de igualdad de género, “deben manejar un set de capacidades políticas y técnicas importantes, puesto que sin ellas se encontrarían perdidos ante un mar de procesos burocráticos y procedimientos.”¹⁴

Lo anterior, se relaciona con otro de nuestros propósitos de investigación y que concierne el grado de personalización de la política versus el grado de institucionalización del Plan de Acción Nacional. Es decir, si este logró traspasar las barreras de quienes trabajaron en él hacia la totalidad de la agencia pública, o contrariamente aún se encuentra encapsulado en unas pocas personas delegadas y en las intensiones de quién levantó el tema.

Es interesante además, poder dar cuenta de las diferencias existentes entre cada una de las agencias o instituciones encargadas de llevar a cabo la ejecución del plan; como así también, de develar cuál de las variables mencionadas, influyeron más o menos en la consecución de una mayor conciencia de género se llevó a cabo un análisis tomando en consideración las actuaciones, en especial de la participación que tenían dichos actores respecto del Plan de Acción Nacional. Aspecto clave y efectivo a la hora de analizar los *stakeholders* que pueden afectar o se ven afectados por la consecución de los propósitos del proyecto, y de sus implicancias respecto de las variables organizacionales que influyen en la implementación, como son algunos aspectos del imperativo legal y burocrático racional y del consensual. De la misma forma, se prosiguió también a aplicar métodos de investigación directos para profundizar en el conocimiento de los actores.

¹⁴ MORRIS, Patricia. Can institutes Get gender right?. *Sais Review*, X(2): 183-191. The Johns Hopkins University. Summer fall, 2000. Pág. 185.

Cabe resaltar por otra parte, que si bien durante el tiempo que se llevó a cabo el programa del Plan de Acción hasta por lo menos marzo del 2010 el tema de género fue prioritario y cuantiosos los si con la desviación de los presupuestos nacionales hacia la reconstrucción del país luego del terremoto que afectara a la zona centro sur de Chile, y el cambio de gobierno a uno donde el tema género no aparece con la misma fuerza que el anterior, ¿se dan las mismas condiciones político sociales para que el Plan de Acción siga adelante en su implementación?

En cuanto a las limitaciones presentadas en la investigación, nos encontramos con que precisamente una de las variables planteadas a nivel contextual –el imperativo consensual- es en exceso extenso, de manera que abordarlo nos alejaría de los propósitos planteados. Más aún cuando, y de acuerdo a la definición de dicho imperativo, hasta el momento los grupos de interés y agencias internacionales interesadas en la implementación de la resolución 1325— como son las subsidiarias de la ONU¹⁵ que tratan los temas referidos a la mujer, así como de otras organizaciones menores—no han reformulado los postulados básicos respecto de la perspectiva género en conflicto, muy por el contrario, han apoyado la difusión de estos temas incentivando la creación de planes nacionales. Así, esta variable a analizar quedará por el momento relegada nada más que a su mención.

Por otra parte, esta tesis se limitó al Plan de Acción elaborado por Chile y no evaluará por tanto las posibles comparaciones con otros planes de acciones aplicados por países que se encuentran en una etapa de implementación del programa al igual que Chile. Igualmente, como ya fue mencionado, no se realizará una evaluación de las consecuencias hasta el momento obtenidas de las 78 acciones que comprende el plan ya que muchas aún no están implementadas en su totalidad.

Ahora, teniendo en cuenta los propósitos y la intencionalidad del estudio, la metodología y las fuentes de información utilizadas se caracterizaron principalmente por poseer una aproximación propia con respecto de los objetivos y variables, las que se dividieron en tres grandes niveles con motivo de aplicar en cada uno de ellos, enfoques y métodos distintos. Estos son: el nivel contextual, organizacional, e individual; siendo los dos primeros parte de lo que

¹⁵ UNIFEM, UN WOMAN, AWID, CATW, etc.

llamamos macro-implementación y el último de la micro-implementación. (Ver en anexos, el plano de la distribución de las variables de investigación con sus respectivas metodologías).

La metodología utilizada en el análisis del contexto que rodea la implementación de la política pública, se caracterizó principalmente por la revisión exhaustiva de fuentes primarias obtenidas a partir de la cobertura mediática dada al Plan de acción Nacional en su lanzamiento, de manera que se examinó en primer lugar la prensa escrita, en especial los diarios más importantes de la ciudad de Santiago y Valparaíso, puesto que las agencias involucradas se localizan en ambos lugares, siendo la Armada de Chile la cual posee sus oficinas centrales en esta última. En el mismo nivel además y con motivo de evaluar el tipo de política o naturaleza del Plan de Acción Nacional y las condiciones sociales y económicas que hacen posible su ejecución, se realizó un análisis esencialmente bibliográfico, intentando descubrir a partir de fuentes secundarias, a qué clase de instrumento administrativo pertenece este, a la vez que el entorno de las decisiones políticas.

Respecto del nivel organizacional e individual, el acceso a la fuente se vuelve considerablemente más difícil puesto que, muchos de los factores que constituyen cada una de las esferas analíticas, requieren de un tratamiento que apunta a la observación constante del fenómeno y de los sujetos involucrados. Consiguientemente, la metodología requerida tanto para un nivel como para el otro, se apoya en el tratamiento de las burocracias por una parte, y de los actores bajo la perspectiva de su participación y conocimiento de los enfoques de género por otra. Se realizó para ambas, entrevistas en profundidad a personas que se considera podrían ser claves en la entrega de información: *stakeholders*. No obstante, con el objetivo de develar algunos de los aspectos burocráticos que influyen en la implementación, se incluyeron igualmente otros métodos ajenos a la entrevista, como son el diagnóstico de jerarquías en base a estatutos internos de las organizaciones (planillas de funcionarios que revelan el número de personas que allí trabajan) y tratados o compromisos constitutivos que dan cuenta de los objetivos que se persiguen dentro de las mismas.

La identificación de los actores claves o de los *stakeholders* capaces de entregar información válida fueron considerados en cada una de las organizaciones públicas participantes y colaboradoras que elaboraron el Plan de Acción Nacional y actualmente lo implementan, como en todos los niveles de decisión, desde los directivos principales, pasando por los ejecutivos que

toman las decisiones, hasta los técnicos operativos con altos conocimientos de los procesos sustantivos: Comandantes, Coroneles, Capitanes, Directores, Asesores y Analistas. La búsqueda de todos ellos se llevó a cabo principalmente a través de informantes calificados, en especial por medio de Pamela Villalobos, Asesora del Ministro de Defensa y Juan Pablo Jara *Desk Officer* de la Dirección de Seguridad Internacional y Humana (DISINH) del Ministerio de Relaciones Exteriores. (Ver en anexos, listados de los *stakeholders*)

Teniendo ya en cuenta el listado de actores/*stakeholders*, a todos ellos -exceptuando algunos- se les realizó entrevistas en profundidad, las que fueron articuladas en función de cada organización y área de trabajo. No obstante sin perjuicio de lo anterior, se hizo el esfuerzo de seleccionar un conjunto de preguntas mínimas comunes para todos los entrevistados. Cada una de las preguntas se elaboró de acuerdo a las variables de investigación o ítems, las que eran capaces de ser medidas a través de dichas entrevistas. Cada ítem indagado, independiente que haya sido una pregunta aplicable a toda la muestra o solamente a algunos *stakeholders*, en particular tiene una identificación numérica única y está asociada a una sección de preguntas, aunque no siempre se realizaron las preguntas en ese orden. (Ver en anexos, entrevistas en profundidad)

En general, la cantidad de preguntas o ítems a indagar debió tener cierta proporcionalidad en relación a la importancia de los temas asociados a la organización, o que incluso el entrevistado le daba, razón por la cual, el cuestionario podía modificarse, ampliarse o reducirse en cada una de las entrevistas. En efecto, a medida que las entrevistas se fueron realizando el primer borrador del cuestionario inicial se fue modificando y ajustando. Muchas veces se agregaron temas, o el entrevistado ayudó a corregir algunos por sensibilidades institucionales.

La realización de las entrevistas tuvo un orden más o menos estructurado. La primera que se efectuó, la cual no tuvo la armazón del cuestionario recientemente mencionado, fue a nuestra informante calificada Pamela Villalobos, con el propósito de identificar, a razón de los objetivos del trabajo, los actores claves o *stakeholders* del Plan de Acción Nacional. Una vez entregada dicha información, se procedió a entrevistar a Juan Pablo Jara quien también entregó información abundante para reconocer a los demás *stakeholders* presentes, sobre todo, en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Una vez registradas las personas a quienes tenía que aplicárseles las preguntas, se tomó contacto durante los meses de marzo, abril y parte de mayo con ellos. Lamentablemente, no con todos los *stakeholders* fue posible coordinar una reunión, sin embargo, sí se tuvo algún tipo de contacto vía correo electrónico o llamada telefónica. Quienes no accedieron, o que por distintas razones no estaban facultados de hacerlo, igualmente fue la minoría, puesto que el 90% de los actores accedió a la entrevista.

En la gran mayoría de los casos se trató de sostener reuniones en privado con los *stakeholders*, sin embargo en dos casos no fue posible hacerlo por problemas de tiempo. La duración de los encuentros fue relativo y dependió fundamentalmente del tiempo e interés que los entrevistados poseían, de manera que aquellas en donde no existía ninguna de estas dos condiciones, la entrevista—con aproximadamente 30 preguntas—fue de 30 minutos, mientras que las más largas fueron de aproximadamente 2 horas o más. Las entrevistas fueron aplicadas a 26 personas de un total de 33 *stakeholders* identificados, el restante de los siete *stakeholders* no entrevistados, o se encontraban fuera del país viviendo, en misión fuera de Santiago o simplemente se negaron a que se les entrevistara.

Una vez entrevistados los *stakeholders* se intentó rescatar a partir de las entrevistas la manera que posiblemente estos pueden afectar, o verse afectados al momento de aplicar e incorporar un nuevo enfoque de género dentro de las instituciones. También se trató de conocer el control o influencia que puedan tener los actores sobre recursos, instrumentos de gestión y sus decisiones relevantes para el desarrollo del Plan, además de la información o experiencia necesaria. Finalmente se buscó detectar en qué medida cada uno de los atributos y comportamientos que determinan a los *stakeholders*, influyeron en el proceso de implementación y si estas están directa o inversamente correlacionadas con las variables individuales. Para todo ello, se realizó, una matriz de *stakeholders* que determinara la categoría o tipo de actor que es cada entrevistado, el cual será indispensable luego para correlacionarlo con las demás variables identificadas en la investigación, que a la vez, también serán analizadas a partir de matrices de medición: el grado de interacción para el nivel organizacional, la magnitud del cambio requerido para este mismo nivel pero también para el individual; y los ítems de conocimiento y participación, para este último.

Respecto a la estructuración del trabajo, este consta de cuatro capítulos. El primero, corresponde al marco teórico que se divide de acuerdo a cuatro grandes objetivos que se ordenan de acuerdo a cada una de las variables definidas, más el tratamiento de la fuente, que debido a su complejidad y uso, requiere de una definición clara y precisa. Así es que este primer capítulo se inicia con la conceptualización del enfoque y la conciencia de género, le sigue la exposición de lo que entendemos por implementación, describe y analiza separadamente dos de las variables individuales principales; el conocimiento y la participación, y finalmente precisa el método de la investigación y define teóricamente el concepto de *stakeholders*.

En el segundo capítulo, denominado *Mujer, Paz y Seguridad*, tal y como se designa al Plan de Acción Nacional y la Resolución 1325, analizamos precisamente ambas instancias y las contextualizamos con el proceso que el feminismo y la lucha por las reivindicaciones de las mujeres ha experimentado en las relaciones internacionales. A través de este apartado se podrá entender cuáles son sus objetivos y cómo fue el proceso internacional y nacional de la adopción de estos instrumentos políticos. De la misma forma, establecemos la relación entre el género y seguridad internacional, dándole a la seguridad humana un énfasis especial.

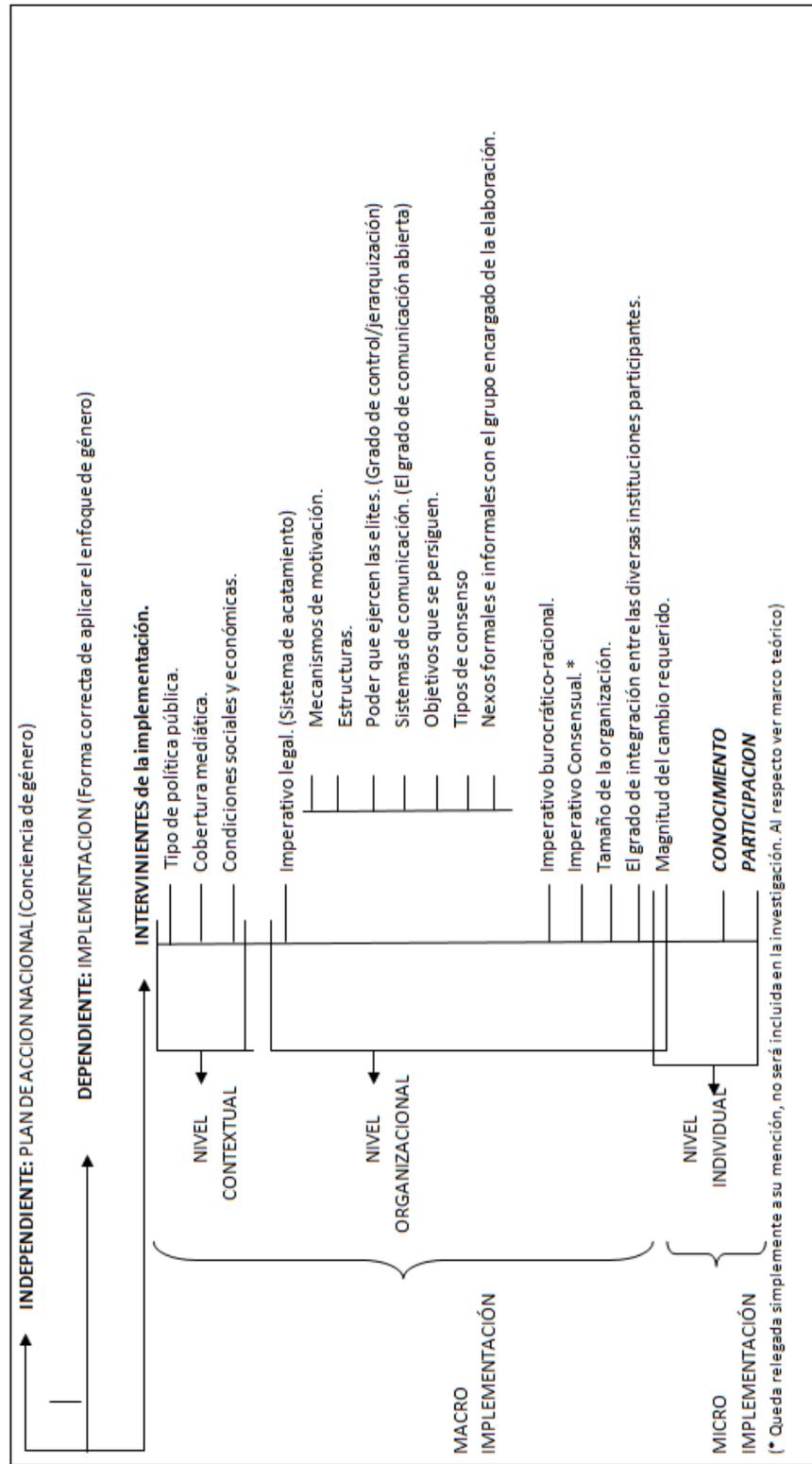
En el capítulo tercero y cuarto ya se comenzaron utilizar las fuentes primarias, en especial las entrevistas; a la vez que se abordan cada una de las variables de investigación. En el tercer capítulo abordamos la variable de nivel contextual, la que constan de dos materias principales: una relacionada con la vinculación jurídica que emana de la Resolución 1325 como disposición “obligante” del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y cómo Chile incorpora dicha Resolución luego en sus tareas administrativas; y la otra que se refiere a la cobertura que tuvo el lanzamiento del Plan de Acción, tanto en la prensa escrita como en cada una de las instituciones públicas que participan de él

En el cuarto y último capítulo se analizan, por un lado, las variables correspondientes al nivel organizacional, y por otro, aquellas que referidas al nivel individual. Aquí también se correlacionaron ambas esferas, mediante una matriz de *stakeholders*, para luego en las conclusiones poder desarrollar las impresiones y resultados obtenidos. Finalmente en este mismo apartado, elaboramos, a partir de diferentes autores y teóricos, matrices independientes para medir las variables y una matriz final con motivo de obtener los resultados de estas.

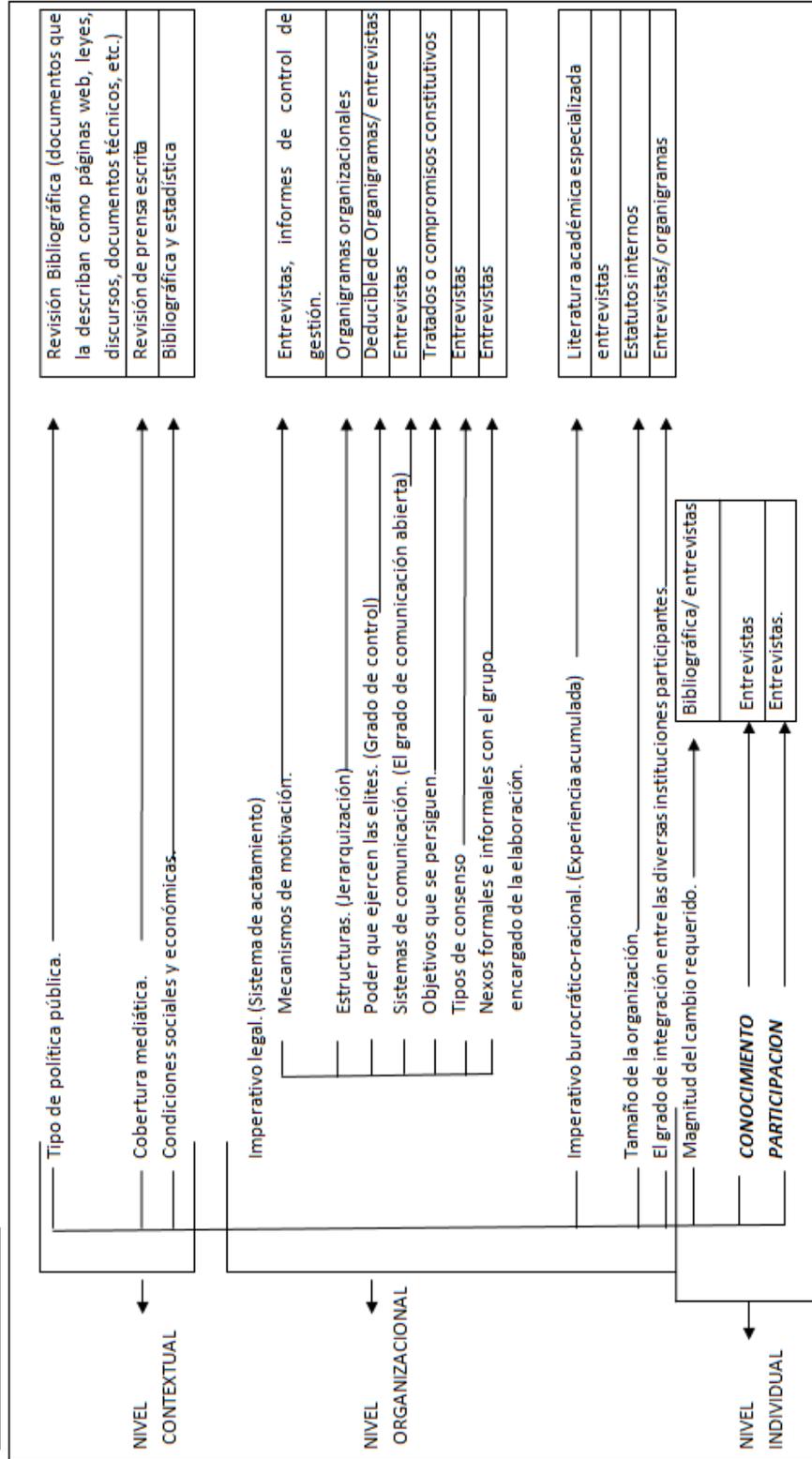
Por otra parte, el esquema de trabajo que ha sido desarrollado permite tratar los resultados obtenidos, lo que fue abordado de forma analítica con carácter indagatorio. En el cuadro N° 1 de los anexos se muestran todas las variables que afectan la implementación del Plan de Acción Nacional, mientras que en el cuadro N° 2 se muestran las fuentes utilizadas para cada una de ellas. En el tercer cuadro se resumen los métodos utilizados.

En conclusión, las preguntas que esta investigación intentará responder son: ¿Qué significa la conciencia de género? ¿Qué niveles de concienciación poseen quienes han participado de la elaboración e implementación del Plan de Acción Nacional? ¿En qué consiste el Plan de Acción Nacional de Chile? ¿A que se debe la creación de este Plan Nacional?; ¿Cómo se suscribe el PLAN a la nueva concepción de seguridad humana?, ¿Cuál es el grado de participación y conocimiento en las distintas personas involucradas tanto en la planificación como implementación del proyecto? ¿Cuál es la repercusión real del plan de acción? ¿A qué se debe la creación del Plan de Acción Nacional?

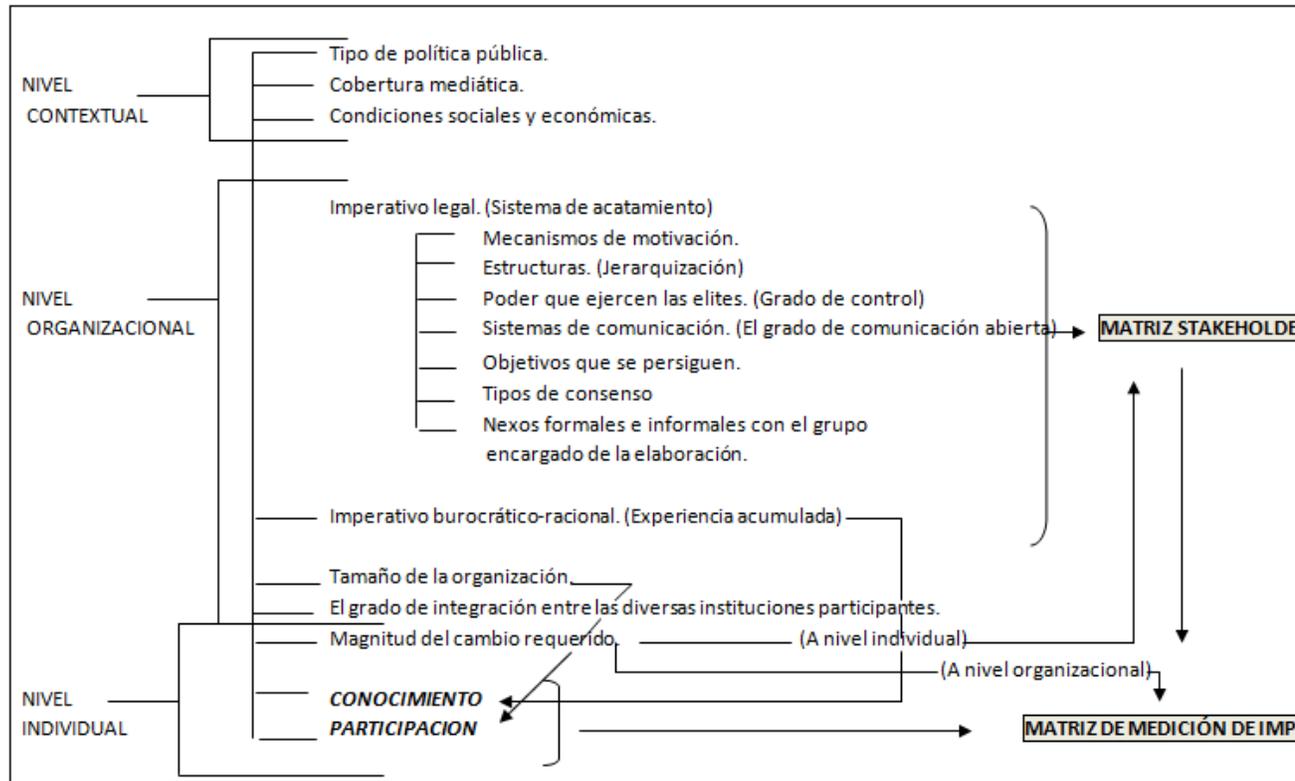
CUADRO Nº 1: ORGANIGRAMA DE VARIABLES



CUADRO Nº 2: FUENTES



CUADRO Nº 3: METODOLOGÍA.



CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO. PAZ, CONFLICTO, MUJERES: SU RELACIÓN Y COMPRENSIÓN DINÁMICA PARA LOS ESTUDIOS DE GÉNERO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Como recientemente lo hemos planteado en la introducción del trabajo, en la investigación propuesta se intentará hacer una labor de carácter exploratorio a partir del análisis y evaluación del grado de implementación del Plan de Acción Nacional de Chile para la consolidación de la Resolución 1325 del Consejo Naciones Unidas. Entendiendo que implementación se refiere a la valoración, el respeto y la ejecución o forma correcta de aplicar el enfoque de género, por parte de las distintas agencias que configuran los organismos responsables de la aplicación de la resolución Mujeres, Seguridad y Paz.

En el desarrollo de este capítulo examinaremos cada una de las variables mencionadas, comenzando en primer lugar con la variable que corresponde a la consumación de las metas concebidas por el Plan; la conciencia de género. Para esto describiremos las doctrinas que contemplan al enfoque de dicha categoría. En segundo lugar se dará revisión a las teorías correspondientes a la implementación de políticas públicas, en donde a la vez se identificarán los distintos factores que influyen en su eficaz realización, entre los cuales se encuentran las variables respectivas a conocimiento y participación, las que recibirán un tratamiento independiente y más profundo. Se abordarán sin embargo las demás variables menores que afectan tangencialmente la implementación del programa de acción, las que si bien serán consideradas brevemente, puede que sean relevantes de tomar en cuenta en un futuro estudio sobre la implementación, si es que en las conclusiones de este se revelan como trascendentales, más aún que las variables dependientes aquí establecidas.

Finalmente, en este capítulo también se abordará brevemente el tratamiento de las fuentes que le darán sustento a nuestra tesis, la que se apoyará fundamentalmente en la realización de entrevistas a personas claves de la comunidad que han trabajado, tanto en la elaboración del Plan de Acción Nacional que se inicia en marzo del 2008, como en la implementación del mismo que comienza con el lanzamiento de las acciones intersectoriales en Agosto del 2009. Consideramos que la inclusión de esta discusión es de suma importancia debido a que el marco teórico en general se construirá a partir de las variables cuyos resultados se obtendrán principal y casi exclusivamente a partir de entrevistas, lo que puede tener ventajas como desventajas, de manera que para evitar las últimas, un examen de lo que en inglés se llama: *Key Informant interview*, sería de tremenda relevancia.

Resumiendo, las preguntas que en esta sección nos procuramos responder son ¿en qué consiste el *gender awarness* o conciencia de género? ¿cuáles son sus principales aspectos en las situaciones de conflicto? ¿qué es implementación? ¿qué se entiende por teoría del conocimiento? ¿a qué tipo de participación nos estamos refiriendo? : ¿Cuál es la importancia de las fuentes?

4. El enfoque de género y el *gender awarness* (o conciencia de género)

El fenómeno es como la electricidad. Desconocemos su esencia pero conocemos sus manifestaciones. ¿Qué persigue? ¡Un fin lógico! ¡Reivindicar los derechos de la mujer!...hemos establecido como axioma que la mujer es inferior, pasiva, eterna (...) hemos establecido la subordinación absoluta de la mujer escamoteándole sus derechos y creando diferencias, desequilibrios en vez de armonías¹⁶

El Mercurio de Valparaíso, 1913

Hemos propuesto, que el Plan de Acción Nacional habrá conseguido implementar el enfoque de género presente en la resolución 1325 en la medida de que quienes participaron de su elaboración e implementación, poseen un cierto grado de conciencia acerca de las limitaciones que significa no incorporar la perspectiva de género en la resolución de conflictos y en definitiva terminar con la desigualdad que afectan tanto a hombres como a mujeres en la sociedad actual. Sin embargo, para lograr determinar aquello será necesario entender antes en qué consiste el enfoque de género, para luego así, una vez definido el concepto, poder determinar y precisar a qué nos referimos con conciencia de género, conocida también por su término en inglés como *gender awareness*.

La construcción teórica de género es producto de distintos procesos. Por una parte de las transformaciones vividas por las sociedades occidentales y el impacto que estas han tenido en las vidas de las familias y las mujeres. Por otra parte, de los movimientos feministas y grupos de mujeres activistas pensadoras y académicas y de las luchas sociales impulsadas por ellas,¹⁷ las que se inician a comienzos de siglo XX fundamentalmente en Europa como parte del proceso reivindicativo de las mismas.

El quehacer y el deber ser de hombres y mujeres en la cultura occidental se identifica como un eje histórico constituyente y de larga duración, fundado en una serie de ideologías,

¹⁶ Dos vertientes del movimiento proemancipación de la mujer: feminismo cristiano y feminismo laico. En VENEROS, Diana. Perfiles revelados. Historia de mujeres en Chile. Siglos XVIII-XX. Santiago, Chile. Editorial Universidad de Santiago. 1997. Pág. 62.

¹⁷ VALDÉS, Teresa y Fernández, María de los Ángeles. Género y política: Un análisis pertinente. *Revista Política*, 46: 9-33. Otoño 2006. Pág. 16.

símbolos y significados que se asocian a su vez al ser y quehacer femeninos y masculinos, estableciéndose estos como un pilar de desigualdad donde uno (el varón) se impone sobre el otro (la mujer). El género como categoría analítica permite entonces, comprender esta problemática.

Resulta muy difícil, más no imposible, llegar a una comprensión del género, puesto que si nos remitimos a su trayectoria, esto es al modo que poco a poco se fue atendiendo la dinámica de las relaciones entre los sexos, el concepto puede tener muchas explicaciones así como concepciones.

El género como concepto, si bien existía desde hace muchos años, sólo a fines del siglo pasado comenzó a ser utilizado en las ciencias sociales como categoría con una acepción específica. Antes de ello, las luchas femeninas se conocían esencialmente como “la cuestión de la mujer” y poco o nada poseían de sustento teórico e ideológico, siendo incluso los tópicos fundamentales en torno a los cuales la discusión se centraba, aquellos relacionados con la elevación de su condición, que más que apartarla de los roles habituales, aún no cuestionaban las ideas en boga respecto de la existencia de naturalezas sexuadas, física y psíquicamente diferenciadas¹⁸. Las primeras corrientes feministas, aquellas de los años 30’ o 40’, explicaron precisamente la subordinación femenina a partir de este razonamiento tradicional, llamado también biologicista o “natural”, el cual concebía a la segregación sexual y su consecuente división del trabajo, como la causante más significativa de la desigualdad entre los sexos. Planteándose a consecuencia de ello, la reproducción artificial como la condición previa y necesaria a la liberación de las mujeres¹⁹. Pero así como esta escuela se centraba en lo biológico, tres décadas después las nuevas tendencias reconocieron que “las características consideradas ‘femeninas’ eran adquiridas mediante un complejo proceso individual y social, en vez de

¹⁸ VENEROS Diana y Ayala Paulina. Ob. Cit. Pág. 43-47.

¹⁹ Pareciera ser que a finales de siglo aún persisten estas miradas, en efecto, Francis Fukuyama en su artículo titulado “Las mujeres y la evolución de la política mundial” menciona que la naturaleza humana – tanto la masculina como la femenina—está biológicamente determinada. En tal sentido, las características masculinas hacen a los hombres proactivos para formar coaliciones con otros, con la finalidad de obtener poder. Mientras que las femeninas también hacen a las mujeres formar coaliciones, pero a diferencia de los hombres, sólo se unen con quienes tienen ataduras emocionales.

Ver Al respecto; VERA Esquivel, Germán. Fukuyama y la perspectiva de género en las relaciones internacionales. Agenda Internacional, año VII (14), Págs. 68-69. (67-74): enero-junio 2000.

derivarse naturalmente de su ‘sexo’²⁰. El concepto de género fue así “construido para distinguir características específicas asociadas con la masculinidad y la femineidad, de rasgos biológicos.”²¹

No obstante lo anterior, en los años 80’ aproximadamente, cuando este incipiente concepto comienza a utilizarse en la lengua española —a partir de textos escritos originalmente en inglés— se generaron grandes controversias y confusiones puesto que, como plantea Teresita De Barbieri, “no teníamos un vocablo equivalente al *gender* inglés o al *Geschlecht* alemán, que ya contienen la referencia a la socialidad del sexo”²² de manera que, mientras para los/as anglosajones el concepto *gender* aludía exclusivamente al sexo de un ser vivo, el español podía ser utilizado en diversas acepciones, como un pedazo de tela o cualquier tipo de cosa.

El primer antecedente del concepto de género, entendido como recurso explicativo de una realidad social, apareció en 1949 cuando Simon de Beauvoir publica *El segundo sexo* y acuña en él la célebre frase de que “la mujer no nace, se hace”, dando cuenta ciertamente de la tensión entre biología y cultura²³. En el ámbito académico, sería en los años 70’ cuando el feminismo anglosajón impulsa el uso de género con la pretensión de diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología²⁴.

Esta distinción entre sexo y género se constituyó como un primer paso fundamental en la comprensión de las diferencias sociales y culturales entre lo propiamente femenino y masculino. Pues, mientras que el sexo se comprende como una categoría biológica dada por la naturaleza, cuyo estado define los roles específicos en la reproducción de una especie, el concepto de género por su parte se constituye como una categoría válida sólo en un entorno cultural socialmente construido y modificable de acuerdo a los parámetros imperantes del entorno. Estos últimos definen los roles atribuidos a hombres y mujeres, a la vez que generan los símbolos y significados de los mismos. Así es que se pueden distinguir, a partir de esta diferencia, algunas

²⁰ LAMAS, Marta. Ob. Cit. Pág. 147

²¹ HAWKESWORTH, Mary. Confounding gender. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*. 22 (3): 649-685, 1997. Pág. 650.

²² DE BARBIERI, Teresita. Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. En: IIDH. Estudios básicos de Derechos Humanos. Guzmán y Pacheco (comps.), IIDH, San José, Costa Rica, 1996. Págs. 48.

²³ DIETZ, Mary. Debating Simon de Beauvoir. En: LAMAS, Marta (compiladora) *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México. Programa de Género de la UNAM y editorial Porrúa, 1996.

²⁴ LAMAS, Marta. Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género. *Papeles de Población*, (21): 147-178. Julio- Septiembre, México 1999. Pág. 147.

consideraciones teóricas en torno de la categoría de género, las que se pueden ordenar según una característica *histórica*, que se nutre de elementos que por ser mutables en el tiempo y en el espacio, son también susceptibles de modificación mediante intervenciones. Una característica *ubicua*, en el sentido que penetra la micro y macrosfera de la sociedad a través del mercado del trabajo, del sistema educativo, de los medios de comunicación, de la religión, el aparato político, la recreación, la familia, las relaciones interpersonales, la salud, y de la misma personalidad. Y finalmente, es *jerárquica*, porque la diferenciación que establece entre hombres y mujeres, lejos de ser neutra, implica valoraciones que atribuyen mayor importancia y valor a las características y actividades asociadas con el hombre²⁵”.

Por otra parte, es importante establecer también la diferencia entre el género y las mujeres. Como es posible de percibir, la inclusión del término género en los estudios académicos sobre mujeres significó que estos dejasen de centrarse de forma separada y limitada en ellas y comenzaran a preocuparse consecutivamente también en la noción relacional existente entre la mujer y el hombre.²⁶ No obstante ello, posteriormente en los años 90’ este término se ha popularizado de tal manera que con frecuencia es posible encontrar estudios que equiparan mujeres con género²⁷, olvidando que este último concibe la relación entre ambos sexos. Joan Scott en un ensayo clave acerca de género, apunta que esta sustitución de mujeres por género se debe fundamentalmente “a la búsqueda de una legitimidad académica” puesto que “género, más así que el término mujeres” parece ajustarse a una categoría científica de las ciencias sociales y se desmarca así, de la (supuestamente estridente) política del feminismo²⁸. A pesar de ello, para

²⁵ SERNAM. Curso 5: *Género y Educación*. (Sistema E-Learning), 2009. Pág. 218.

²⁶ Así sugería Natalie Davis hacia el año 1975, que “deberíamos interesarnos tanto en la historia de las mujeres como de los hombres, que no deberíamos trabajar solamente sobre el sexo oprimido (puesto que) nuestro propósito es comprender el significado de los sexos, (...) el alcance de los roles sexuales y el simbolismo sexual en las diferentes sociedades y periodos, para encontrar de esa manera, qué significado tuvieron y cómo funcionaron para mantener el orden social o para promover su cambio” DAVIS, Natalie. “Womens History in Transition: The European Case”, *Revista Feminist Studies*, 3 (3/4): 83-90, invierno de 1976, Pág. 90.

²⁷ Scott señala que los “estudios de la mujer” perpetúan la ficción de que la experiencia de un sexo tiene poco o nada que ver con la experiencia del otro.

²⁸ SCOTT, Joan W. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: (trad.) AMELANG, James y Nash Mary. *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valencina d'Estudis i Investigació, 1990, (trad.) PORTELA, Eugenio y Portela, Marta Originalmente, este artículo fue publicado en inglés como Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*, Volúmen 91, Pág. 1053-1075: 1986.

[en línea]

<http://www.amdh.org.mx/mujeres/menu_superior/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/2_genero/7.pd>

cualquier estudio que incorpora el género como categoría de análisis, es pertinente y elemental no confundir estos dos conceptos teniendo en claro que es necesaria la incorporación política del término, puesto que de lo contrario, los resultados proyectados serían inciertos y equivocados. Más aún cuando se trata de un estudio en donde se analiza el real entendimiento de este vocablo.

La importancia de establecer la diferencia entre el género y las mujeres, no sólo radica en el hecho de que los hombres sean olvidados de la escena —relegándolos más que a sujetos, como objetos de la historia— sino que en esta última acepción, la de mujeres, no se incorpora una declaración necesaria de desigualdad o de poder, mientras que el género así lo hace e incluso establece un modo de organización social, cultural.

Al explicar el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales, Scott enfatiza que el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder, el que opera en múltiples campos, incluidos los símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples, los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, las instituciones y organizaciones sociales y la identidad subjetiva²⁹. Al observar que el género está siempre definido contextualmente, la autora advierte que las y los teóricos del género deben evitar los mismos errores de las primeras explicaciones feministas que acreditaban el género como una fuerza causal universal³⁰.

Muchos otros autores y autoras en una primera aproximación al concepto, comienzan por utilizar el aspecto fisiológico-funcional con el objetivo de explicar las relaciones entre hombres y mujeres en un contexto social. Este es el caso de T. de Barbieri quien en el año 1994, expresa que el sistema sexo-género es un

conjunto de prácticas, símbolos y representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia anatómo – fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales,

[consultado el día 2 de Abril]

²⁹ SCOTT, Joan W. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: (trad.) AMELANG, James y Nash Mary. Ob.cit. Formato Html. Pág. 23.

³⁰ Ibid. Pág. 20-21

a la reproducción de la especie humana y, en general, a los relacionamientos entre personas³¹

constituyéndose como una construcción cultural que definiría los modos de ser hombre y mujer, asignando roles a cada persona según su sexo.

Smith por su parte, define el género como "una formación convencional de una humanidad plástica" y describe "la generización" como un proceso cultural: un cultivo de la naturaleza humana determinado por las vicisitudes de la primera infancia y las costumbres de la propia comunidad³².

La antropóloga cultural experta en género Gayle Rubín, entiende el sistema sexo género como un "conjunto de disposiciones por el cual la materia prima del sexo y la procreación humana es conformada por la intervención humana y social y satisfecha en una forma convencional por extrañas que sean algunas de las convenciones"³³.

Una definición acabada respecto al concepto de género, lo plantea una de las teóricas post estructuralista más audaces del pensamiento contemporáneo; Teresa de Lauretis. Ella sostiene que:

(...)el sistema sexo / género es una construcción sociocultural (...) Es un sistema de representación que asigna significado (...) a los individuos dentro de la sociedad. Si las representaciones de género constituyen posiciones sociales cargadas de significados diferentes, el hecho de que alguien sea representado y se represente a sí mismo como hombre o mujer, implica el reconocimiento de la totalidad de los efectos de esos significados. En consecuencia, la proposición de que la representación del género es su construcción misma (...) puede exponerse de manera más precisa: La construcción del género es tanto el producto como el proceso de su representación (de Lauretis, 1991, pp. 238-239, *itálicas en el original*).³⁴

³¹ LOPEZ, Alejandra Güida. *Aportes de los Estudios de Género en la conceptualización sobre Masculinidad*. [en línea]

<http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/CursosProder2004/Bibliografia_genero/UT1/Lectura.15.pdf

> [consultado el día 2 de abril] Pág. 3

³² SMITH, Steven. *Gender Thinking*, Temple. Filadelfia, University Press .1992. Pág. 15

³³ LAMAS, Marta. *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México. Programa de Género de la UNAM y editorial Porrúa, 1996. Pág. 23.

³⁴ DE BARBIERI, Teresita. *Op.cit*. Pág. 13

El género es entonces un resultado y un camino, es una construcción histórica y un producto social.

Acopiando los progresos en los estudios de género desde Beauvoir hasta hoy, Anderson en el año 2006 señala que

un sistema de género es un conjunto de elementos que incluye formas y patrones de relaciones sociales, prácticas asociadas a la vida social cotidiana (...) que permanecen juntos gracias a una débil fuerza de cohesión y que hacen referencia (...) a una forma culturalmente específica de registrar y entender las semejanzas y diferencias entre géneros reconocidos: es decir, en la mayoría de sociedades humanas, entre varones y mujeres³⁵

Estas ideas, refuerzan el carácter histórico, ubicuo y jerárquico presente en el concepto, representando un gran aporte en la construcción teórica de la categoría analítica de género.

Con todo, podemos postular que el género como categoría, entrega recursos ausentes en otros enfoques, pues asume la complejidad social, cultural y política existente entre mujeres y hombres. Se constituye como un prisma analítico, explicativo y alternativo que proclama el fin de la intolerancia y la construcción de la mutua aceptación humana basada en el reconocimiento del otro u otra, como un interlocutor legítimo³⁶. Este enfoque permite por lo tanto, indagar y comprender cómo funcionan las relaciones sociales en una cultura determinada y para el caso de la presente investigación permite evaluar el grado de conciencia de género presente en la sociedad en la que se desarrolla y así mismo, dar cuenta del grado de antropocentrismo presente en la cultura dominante, caracterizada principalmente por la desigualdad.

Para ser un aporte y contribuir en la erradicación de la desigualdad de género propia de la cultura occidental, es fundamental que se desarrolle primero entre los y las sujetos/as sociales una conciencia de género, es decir un empoderamiento de este enfoque y sus implicancias, en tanto se constituye como una categoría instrumental que debe ser utilizada como una

³⁵ SERNAM. Documento de Trabajo N° 110. *Manual para la capacitación en Derechos Humanos, Democracia y Ciudadanía*. Departamento de Estudios y Capacitación. Santiago, 2009. Pág. 24

³⁶ 10. ARCOS Estela, Figueroa Víctor, Miranda Christian, Ramos Carmen. Estado del arte y fundamentos para la construcción de indicadores de Género en educación. *Estudios Pedagógicos*, XXXIII (2): 121-130. Universidad Austral de Valdivia, 2007. Pág. 124..

herramienta en el cumplimiento del objetivo, el de construir una sociedad más democrática y equitativa. Luego de comprender qué es la conciencia de género, el paso siguiente es construir un pensamiento crítico al respecto y desarrollar políticas que tiendan a incorporar este enfoque y así, superar la desigualdad propia de nuestra cultura.

El desarrollo del enfoque de género implica en sí mismo una conciencia relacionada de dicha categoría. Entenderemos por conciencia el “darse cuenta de sí³⁷”. Para Pamela Chaves el desarrollo de la conciencia implica comprender y conocer los propios límites y la frontera de estos se encontraría en el otro y otra, es por esto que la conciencia de género estaría íntimamente ligada por su propia acepción a los límites entre el ser femenino y masculino en la sociedad. A esto le llamaremos conciencia relacional de género. Se vuelve necesario el reconocimiento del otro y otra para terminar con la desigualdad de género, para ello es fundamental el florecimiento de una conciencia crítica de género

la conciencia crítica es un sentimiento por el cual el ser humano es capaz de apreciar su valor y capacidades, y de reconocerlos en los demás. Lo que implica que la persona crea que posee ciertas ideas, sentimientos, intereses y características diferentes con los miembros de otra categoría. La conciencia en ese sentido refleja conocimientos que surgen de la comparación entre el status social de un grupo con el otro, de manera que se desarrollan cuando los individuos creen que su propio grupo es injustamente subordinado en una posición por lo cual luchan para que esta situación se revierta³⁸

Para conseguir la tan anhelada equidad de género es fundamental comprender los procesos que constituyen la desigualdad entre mujeres y hombres en el plano cultural, lo que implicaría pasar por lo simbólico, normativo, institucional, hasta llegar al plano subjetivo e íntimo de cada sujeto. La integración de este marco conceptual y posteriormente la operacionalización diaria de quienes elaboran y ejecutan políticas públicas hace necesario que se modifiquen en ellos y ellas

³⁷ AGUILAR Chaves, Pamela. Ser ante otros y ante Dios: Dos modos de la conciencia ante sí. Revista Religión y Cultura (XIII): 9-25. Construcción de la Conciencia. Universidad de Chile. Santiago, 2007. Pág. 12

³⁸ MILLER, Arthur, HILDRETH, Anne, SIMMONS, Grace Simmons. The political implications of gender group consciousness. Department of Political Science, The University of Iowa. Report N° 27, April 1986.

las formas de identificar la realidad social y también los propios actos cotidianos, así y sólo así se estaría poniendo en marcha el desarrollo de una perspectiva de género propiamente tal.

Al integrar entonces, el enfoque de género y la creación de una conciencia respecto a este, debería centrarse en el análisis crítico de las construcciones culturales respecto al quehacer femenino y masculino en una sociedad, de manera que no se trata de añadir un componente femenino o un componente de igualdad de género a una actividad existente, sino más allá de ello, la incorporación de una perspectiva de género implica: aumentar la participación de la mujer y significa incorporar la experiencia, conocimientos e intereses de mujeres y hombres a la agenda de desarrollo³⁹. Entonces, utilizar esta perspectiva involucraría comprender cómo el ser hombre o mujer, en un contexto específico (recordemos que el género es histórico, ubicuo y jerárquico), enmarca a cada sujeto en una situación de vulnerabilidad y desigualdad, lo que por ende definiría sus capacidades. Incorporar este conocimiento permitiría finalmente, comprender las diferencias, necesidades y potencialidades de cada género. En este sentido, “una perspectiva de creación de conciencia pública con respecto a género consiste en el proceso de precisar las implicancias para los hombres y las mujeres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas”⁴⁰

El Consejo Económico y Social mencionó al respecto en su Asamblea General, que el género

es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros⁴¹

³⁹ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Gender approaches in conflict and post-conflict situation. United Nations Development Programme. 2002. Pág. 8 [En línea] <<http://www.undp.org/women/docs/gendermanualfinalBCPR.pdf>> [consultado el día 10 de abril 2010]

⁴⁰ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Op.cit.

⁴¹ Naciones Unidas. Asamblea General, *Informe del Consejo económico y Social*, septiembre de 1997, A/52/3. Pág. 28.

Otras de las razones de la importancia de aplicar el enfoque de género en las políticas públicas, según Conny Roggeband, se debe a que en primer lugar

abre la perspectiva de los responsables políticos y otras personas involucradas a las diversas situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres; además de estimular la conciencia de las consecuencias intencionales y no intencionales de las políticas de la vida cotidiana de mujeres y hombres. También puede causar un enfoque más incluyente que estimule la diversidad entre las personas sin crear desigualdades. En segundo lugar, ayuda a hacer un mejor uso de todos los recursos humanos disponibles. En tercer lugar ayuda a crear conciencia y experiencia en género entre los responsables políticos. Finalmente En cuarto lugar ayuda a obtener datos sobre las situaciones, posiciones y recursos de hombres y mujeres en muchos ámbitos políticos diferentes.⁴²

Con todo, la creación de una conciencia de género en la implementación de un enfoque centrado en lo mismo, implicaría un cambio de prisma, es decir, una nueva perspectiva en el cómo se analizan las situaciones. Un punto de partida es la realización de un análisis del por qué y en qué medida las necesidades de las mujeres son diferentes a las del hombre, para así dar paso a análisis y proyectos más complejos como los de las problemáticas que implican el desarrollo de hombres y mujeres en una situación de conflicto, emergencia y post conflicto.

Un análisis de género en conflicto, al igual que en cualquier otro escenario, no significa afirmar que todas las mujeres son más vulnerables que los hombres, pero sí que el género es un importante, aunque no el único factor determinante, de vulnerabilidad⁴³. Lo que implica realizar un estudio acerca de las distintas maneras en que las situaciones de conflicto y post conflicto, afectan diferenciadamente a cada uno de los géneros, puesto que el conocimiento de estos temas

⁴² ROGGEBAND, Conny. Seminario Internacional de la Universidad de Ámsterdam. (8-9 de Octubre 2003) Gender equality and gender mainstreaming techniques: SMART and gender Impact Assessment. Holanda, Universidad de Ámsterdam. Pág. 1. [en línea] <www.unidaddegenero.com> [Consultado el día 10 de abril 2010]

⁴³ BYRNE, Bridget y Baden, Sally. Gender, Emergencies and Humanitarian Assistance. Bridge Development-gender. Report N° 33, noviembre 1995. Institute of Development Studies, University of Sussex. Pág. 1.

es vital en el diseño apropiado de intervenciones y para proporcionar una adecuada protección contra la violencia, en particular la violencia sexual.⁴⁴

Reafirmando,

la sensibilidad de género de estas iniciativas dependerá de la toma de conciencia de género de los programas que ya existen, en qué medida las mujeres participan activamente, y cómo sus necesidades e intereses se incorporan en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas⁴⁵

Sin duda esta transversalización de la perspectiva de género permitiría ir más allá de las pasivas caracterizaciones de “grupo vulnerable” y de “víctima”, las cuales niegan la realidad de que los hombres también son perjudicados y las mujeres también pueden ser agresoras durante los conflictos armados y después de éstos⁴⁶. Byrne y Baden, agregan al respecto que el análisis de género también puede ayudar a comprender los cambios en las relaciones de género y las identidades que se producen durante las crisis y las situaciones de conflicto y por tanto, resaltar el potencial de cambio positivo.⁴⁷

En definitiva, podemos decir que la elaboración de políticas públicas con enfoque de género es fundamental para poder equiparar las actuales desigualdades existentes entre hombres y mujeres, más cuando se trata de situaciones en donde la mujer se ve evidentemente afectada por cuestiones de raza, etnia, religión. No obstante es imprescindible para ello que los elaboradores de dichas políticas tengan primeramente la conciencia y noción de su importancia, a la vez que entiendan la diferencia entre simplemente la inclusión de las mujeres y políticas con perspectiva de género.

5. Implementación del Plan de Acción Nacional para la consolidación de la Resolución 1325 del Consejo de Naciones Unidas

⁴⁴ Ibid. Pág. 11.

⁴⁵ Ibid. Pág. 16.

⁴⁶ AMANI, El Jack. Gender and armed conflict. Bridge Development-gender. Overview Report. August 2003, Institute of Development Studies, University of Sussex. Pág. 37.

⁴⁷BYRNE, Bridget y Baden, Sally. Gender, Emergencies and Humanitarian Assistance. Op.cit. Pág. 1.

Los estudios de implementación de políticas públicas son un área de análisis relativamente nueva y poco explorada. Hasta los años setenta, un buen número de autores consideraban que el proceso posterior a la toma de decisiones no ameritaba ser examinada ya que se creía que una vez tomada la decisión, esta sería implementada logrando un resultado similar a aquel que inicialmente se proyectaba. No obstante, la evidencia creciente de un gran número de casos de estudio que muestra la existencia de una brecha entre los objetivos originales de las políticas y sus resultados, implicó que los estudios sobre la implementación se volvieran absolutamente necesarios y comunes.⁴⁸ Y en consecuencia, a partir de las últimas tres décadas se han elaborado una serie de teorizaciones respecto de la implementación y se ha propuesto un marco teórico con el cual este procedimiento se pueda examinar. Sin embargo, debido al corto periodo durante el cual se ha reflexionado acerca de estos temas, aún no existe consenso conforme de los significados del concepto, los que a menudo son incluso incompatibles. El propósito de este apartado es precisamente explorar el proceso de implementación, definir el concepto y ordenar las ideas y bibliografía diversa existente, además de relacionarla con los objetivos de nuestra investigación.

Desde las primeras investigaciones sobre la implementación, existe el supuesto explícito o implícito que la implementación es “el tránsito de los programas y objetivos decididos en los altos niveles de gobierno, a las operaciones de organizaciones e individuos en una localidad concreta”, calificándose consecuentemente como fracaso e incumplimiento el hecho de que “las acciones efectivas y sus consecuencias se distanciaran de los términos previstos por el programa, o se retrasaran respecto del tiempo calculado”⁴⁹. Para Van Meter y Van Horn estas acciones “pertenecen tanto los esfuerzos momentáneos por traducir las decisiones en propuestas operativas, como los esfuerzos prolongados para realizar los cambios, grandes y pequeños, ordenados por las decisiones políticas”⁵⁰. En la investigación propuesta, implementación no se entenderá como sinónimo de éxito de la política en sus acciones más inmediatas, sino más bien,

⁴⁸ Al respecto, ver REVUELTA Vaquero, Benjamín. La implementación de políticas públicas. Revista Dikaion de la Universidad de la Sabana. Volumen 21(16) Pág. 138-139: año 2007.

⁴⁹ AGUILAR Villanueva, Luis. Implementación de las Políticas. México, Ediciones Miguel Ángel Porrúa, 1993. Pág. 80

⁵⁰ VAN METER, Donald y VAN HORN, Carl E. El proceso de implementación de las políticas. Un marco conceptual. En AGUILERA Villanueva, Luis. Op.cit. Pág. 99

como el resultado de todo el proceso de construcción y aplicación de dichas acciones, de manera que este estudio implicará una evaluación de los alcances de la política pública y sus objetivos generales previstos.

Así, el propósito fundamental de esta exploración será dar cuenta de la real dimensión y entendimiento de los conceptos de género abordados por la resolución y el plan de acción, de tal forma que por ahora no se realizará una evaluación concreta de las consecuencias hasta el momento obtenidas a partir de la implementación de las acciones, sino que más allá de ello, se intentará vislumbrar si los funcionarios que participan de la puesta en marcha del Plan, comprenden correctamente la perspectiva de género, lo que consecuentemente daría como resultado un buen o mal desempeño del Plan, dependiendo de si los resultados obtenidos en la investigación arrojan la existencia o ausencia de una masa crítica e informada. La investigación de la implementación colaborará fundamentalmente a explicar el posible fracaso o logro de un programa específico de gobierno, entendiéndolo sin embargo dicho fracaso “no como una patología burocrática o una deficiencia de diseño sino como una insuficiencia de realización”⁵¹ es decir, falta de capacidad para alcanzar los objetivos, o si una organización ha desarrollado la suficiencia de personal y recursos para alcanzarlos como una unidad coherente.

Con todo, en su forma más general, esta investigación debiera “pretender establecer si una organización es capaz de conjuntar los recursos humanos y materiales en una unidad organizativa coherente y si puede motivar a los operadores de manera tal, que sean capaces de llevar a cabo los objetivos explícitos de la organización”⁵². Potencialmente, esta mirada organizacional propia de los primeros estudios de la implementación —y que veían a la burocracia como única o principal variable en el proceso de implementación— será enriquecida con un número de otros factores que, de una u otra manera, influyen en el proceso de implementación, a saber: tipo de política pública, el contexto político y económico, el apoyo de los medios, y el apoyo de las autoridades⁵³. No obstante, si bien se involucrará este marco

⁵¹ GUERRERO, Omar. Los usos del análisis de la implementación de políticas. Revista Gestión y Política Pública, III (1): 19-43, primer semestre de 1994. Pág. 35

⁵² WILLIAMS, Walter. *Social Policy Research Analysis: The experience in the federal social agencies*. Nueva York, American Elsevier, 1971 Pág. 144.

⁵³ Sabatier y Mazmanian involucran una diversidad de factores que según ellos influyen en el proceso de implementación los cuales van más allá de concebir a la burocracia como la única o más importante variable. Entre ellos el contexto político, económico y el legal, lo cual determina el comportamiento burocrático. SABATIER, Paul y Mazmanian, Daniel. *The implementation of public policy: A framework*

amplio, el comportamiento individual será objeto de evaluación particular, puesto que hemos identificado como variables intervinientes de la implementación el conocimiento y la participación, ambas características propias o adquiridas a partir de la experiencia personal de las personas que colaboraron de la política pública. Así mismo, otras explicaciones de la importancia y énfasis del contexto local, serán mencionados a lo largo de este ensayo

Uno de los primeros asuntos que necesitan clarificación es el tipo de política pública que se va a implementar. La literatura de la implementación no es específica en este asunto y parece ser que el término es aplicado a un amplio rango de políticas, de manera que no hay certeza acerca de si la política que se implementa es una decisión administrativa realizada por el ejecutivo bajo la forma de un plan o de un programa, o si se trata de un instrumento más formal, como un decreto o una ley. En seguida, se visualiza que hasta ahora no se le ha dado mucha atención a la naturaleza de la multiplicidad de políticas, a pesar de que “la diferenciación de la política aparece como algo importante que pueda pronosticar mayor o menor fuerza en el momento de la implementación”⁵⁴. La ley por un lado, es un proceso formal que requiere de la aprobación del legislativo, de manera que podría tener mayor posibilidad de ser preservada durante el tiempo, en contraste con los planes o programas que dependen del gobierno de turno y de su voluntad para ser mantenidas en cartera.⁵⁵ En consecuencia, la ley más que los programas, puede dar forma y encauzar las decisiones políticas puesto que esta, como lo postula Seidman, constituyen la herramienta primaria de la sociedad para un cambio institucional deliberado, que es en definitiva el objetivo que busca cumplir la implementación: obedecer con las renovaciones ordenados por las decisiones políticas. Esta suposición sin embargo no es definitiva, de tal suerte que para influir nuevos patrones de conducta, existen otras variables que pudieran apoyar, alterar u obstaculizar el éxito de la implementación, de modo que el hecho de que la política pública que estamos evaluando concuerde con un plan y no así una ley no sería terminante o concluyente.

Considerando varios niveles de la gestión en un sistema de evaluación, Rein y Rabinovitz en un marco amplio de análisis, que llamaremos macro-implementación, identifican

of analysis. En Paul A. Sabatier (Ed.), *Effective policy implementation* Lexington, MA: D.C. Heath, 1981. Pág. 6.

⁵⁴ REVUELTA Vaquero, Benjamín. *Op.cit.* Pág. 141.

⁵⁵ Ídem..

tres fuerzas básicas o imperativos que ejercen influencia en el proceso de implementación. El *imperativo legal* de cumplir con la exigencia legislativa, que enfatiza la importancia de que los subordinados obedezcan los reglamentos que se derivan de los mandatos legislativos y que son supuestamente congruentes con ellos. El *imperativo burocrático-racional* de realizar lo que sea defendible en términos racionales, que corresponde al proceso por medio del cual el ejecutivo y su burocracia se empeñan en la resolución de los problemas y envuelve la premisa de que la ley podrá ser aplicada sólo si parece ser razonable y justa para los burócratas. Y finalmente, el *imperativo consensual* de facilitar el acuerdo entre las partes contendientes interesadas en el resultado y con posibilidades de ejercer influencia, lo cual indica que la implementación debe estar sometida a las preferencias de los grupos de interés⁵⁶.

Respecto de lo anterior y relacionándolo con el proceso de negociación existente en el Plan de Acción Nacional, cabe mencionar que de acuerdo al involucramiento del imperativo legal, este es sumamente pertinente e importante debido a que, si bien el compromiso con la resolución 1325 fue adoptado por el ejecutivo, a la vez implicó la oportunidad para que diversos actores en cada una de las agencias expresen sus propias acciones e intereses, las que sin embargo una vez asumidas, debieron ser acatadas tal y como hayan sido formuladas. En ese sentido, el control de las organizaciones también debe ser tema frecuente en la investigación de la implementación, puesto que los estudios sobre el proceso mediante el que se obtiene o se elude el acatamiento, arrojan luz sobre el problema de la evaluación de políticas complejas en sistemas políticos fragmentados⁵⁷. Para Amitai Etzioni, este elemento efectivamente permitiría comparar muchas de las características de las organizaciones, las que a largo plazo, influenciarían en la forma que la política pública se implementa.

La siguiente lista de factores determinaría distintos sistemas de acatamiento y obediencia:

- 1) las metas que se persiguen
- 2) sus estructuras
- 3) sus mecanismos de motivación

⁵⁶ REIN, Martin y Rabinovitz, Francine. La implementación: una perspectiva teórica. Entre la intención y la acción. En AGUILAR Villanueva Luis. Op.cit. Pág. 149-157.

⁵⁷ VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob.cit. Pág. 108.

- 4) el poder y la interacción que ejercen sus elites
- 5) el nivel y los tipos de consenso que logran
- 6) sus sistemas de comunicación y de socialización.

Según el mismo autor, el medio que con mayor probabilidad permitiría lograr el acatamiento, es el uso del poder remunerativo, es decir, la distribución de recursos materiales tales como salarios, comisiones, ganancias adicionales y servicios.⁵⁸

Por su parte Rein y Rabinovits también han colaborado con la teorización respecto del acatamiento de las políticas públicas, sin embargo los factores que estos autores indican como relevantes para la obediencia o desobediencia específica de una ley o directriz, son anteriores a la organización y dependen más de la fuerza y prestigio del comité legislativo en el que un proyecto de ley se origina; en la experiencia de los miembros del comité, de donde deriva la presunción de que el proyecto de ley es técnicamente adecuado, en el grado hasta el cual los puntos de desacuerdo llegan a ser abiertamente impugnados y en el apoyo a la ley tanto entre los legisladores como entre las comunidades locales en las que se implementará⁵⁹. Todos estos puntos mencionados son considerados en el modelo, de la misma forma que los hacen las variables burocráticas, no obstante, debido a la naturaleza legislativa de la resolución 1325 y del mandato que establece la creación del Plan de Acción Nacional para la implementación de esta resolución, la importancia de cada uno de estos factores podría ser cuestionado. Pese a esto, igualmente relevante podría ser para el estudio de la implementación del enfoque de género, considerar en qué medida la resolución consigna crédito, aceptación y apoyo entre las distintas instituciones públicas que debieran de participar de su acatamiento. La cual podría ser medida a partir del interés de difusión de estos asuntos en los diferentes medios de información, extensión y propaganda institucionales.

Por otra parte, aún cuando todas las condiciones establecidas por el imperativo legal hayan sido satisfechas, según el marco de Rein y Rabinovitz, la resolución sólo será puesta en vigor si no violenta el sentido que los funcionarios públicos tienen de lo que es razonable y justo.

⁵⁸ ETZIONI, Amitai. A comparative Analysis of complex organizations. Free Press, New York, 1961. En VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob.cit. Pág. 108.

⁵⁹ REIN, Martin y Rabinovitz, Francine. Op.cit. Pág. 151.

La racionalidad burocrática abarca así varias perspectivas diferentes, la primera de las cuales supone “la coherencia de los principios” y la segunda que se refiere a la “viabilidad” del programa creado por la organización. Sucede entonces, que el motivo fundamental envuelve por un lado, la idea que los profesionales y directivos tienen acerca de lo que es la política correcta, así como el juicio acerca de lo que es administrativamente factible—que surge de la experiencia acumulada en la memoria colectiva de la burocracia—y también, incorpora la identificación de las fuerzas que puedan hacer que la legislación (resolución) sea operativamente insostenible.⁶⁰

Por último, respecto del imperativo consensual, en el proceso de implementación se debe tener en cuenta a los grupos de interés afectados y sus preferencias, subordinando incluso los imperativos legales y burocráticos a ese criterio. Así, cuando es este imperativo el que domina, “un cambio en las relaciones de poder entre los diversos grupos de interés externos produce el desplazamiento correspondiente en el proceso de implementación”.

Siguiendo con el nivel de análisis que denominamos más arriba como “macro implementación”, que supusimos se entendía como el proceso de generación y cumplimiento de las condiciones necesarias para que una política o programa pueda ser puesta en práctica, agregamos otros rasgos que pueden tener efectos diversos en la capacidad de implementación. Al respecto, Van Meter y Van Horn sugieren algunas características que influyen en el desempeño político, entre las que se mencionan: la competencia y el tamaño del personal de una agencia, el grado de control jerárquico de las decisiones y los procesos de las subunidades, la vitalidad de la organización, el grado de comunicación abierta que exista en una organización y los nexos formales e informales de la instancia con el grupo encargado de la elaboración de las políticas, entre otras. Para Paul Berman por su parte, el grado de integración entre las diversas instituciones participantes, también intervendrá en los resultados de la implementación, advirtiendo que “mientras mayor sea la cantidad de organizaciones y de acuerdos inter-organizacionales necesarios para implementar una política, mayores serán también la incertidumbre y la dificultad de la implementación.⁶¹” Esto debido a las discrepancias en torno a los objetivos, a los índices diferenciales de influencia y las dificultades de comunicación entre las organizaciones.

⁶⁰ REIN, Martin y Rabinovitz ,Francine. Op.cit. Pág. 153-155

⁶¹ BERMAN, Paul. El estudio de la macro y la micro-implementación. En AGUILAR Villanueva Luis. Op.cit. Pág. 294.

Las condiciones sociales y económicas por otra parte, impactarán de igual forma el entorno de las decisiones políticas. Omar Guerrero, respecto del entorno económico menciona que es absolutamente necesaria la existencia de “un flujo de recursos financieros procedentes de asignaciones presupuestales o que fluyen del mercado y el órgano administrativo necesario para realizar cualquier actividad hacia los resultados, como la provisión de los servicios, el cumplimiento de las regulaciones o la reasignación de beneficios”⁶². Con el fin de ilustrar el aspecto social, proponemos que se consideren específicamente el apoyo de los medios y la actitud de los ciudadanos, preguntándonos “¿cuál es el estado de la opinión pública? ¿qué tanta atención se le presta a la política?”

Finalmente, un último punto importante que también es posible considerar como apropiado para la elaboración de nuestro marco teórico, y que puede ser calificado como parte integrante de la macro-implementación es la política misma que establece los objetivos y las metas, la cual se especifica de acuerdo a la magnitud del cambio requerido. Paul Berman al respecto menciona que en respuesta a las acciones de política pública, las organizaciones locales tienen que diseñar y poner en práctica sus propias políticas internas, así como las funciones preestablecidas, los procedimientos sujetos a rutina y las condiciones razonablemente estables⁶³. Desde esa perspectiva, la tarea esencial de la implementación consiste en crear un contexto organizacional que haga posible de que los participantes cooperen para conseguir los objetivos de la política, pues no se presupone que la cooperación se derive automáticamente del interés mutuo.⁶⁴ Sin embargo, esta renovación burocrática indiscutiblemente estará condicionada por el grado en que la política a implementar difiera de las anteriores. Como sugiere el análisis de Herbert Kaufman, será más probable que la implementación sea efectiva cuando no se le exige a la dependencia pública responsable ninguna reorganización drástica. En cuanto al Plan de Acción Nacional, en capítulos posteriores analizaremos qué tipo política se trata, cuál es el cambio que requiere y cómo ha sido la reacción de las organizaciones involucradas⁶⁵.

⁶² GUERRERO, Omar. Op.cit. Pág. 32.

⁶³ BERMAN, Paul. Op.cit. Pág. 292.

⁶⁴ STOKER, Robert. Un marco de análisis para el régimen de implementación: cooperación y reconciliación entre los imperativos federalistas. En AGUILAR Villanueva, Luis. Op.cit. Pág. 379.

⁶⁵ KAUFMAN, Herbert. The limits of organizational change. Alabama, University of Alabama Press, 2005, Segunda edición. (primera edición original 1971) Pág. 5-41.

Ahora, un enfoque alternativo al analizado hasta el momento es concentrar la atención del estudio de la implementación en el análisis de los encargados de llevar a cabo la política pública, más que en los que la formulan y en las organizaciones encargadas de realizar las decisiones políticas. Lo que hace que el estudio se vuelque hacia el reconocimiento imprescindible de las iniciativas locales y de la acción, gestión y rendimiento del personal de la agencia. De acuerdo con lo anterior, Herbert Kaufman señala que las capacidades y las actitudes hacia la política pública determinan en cierta medida el fracaso en la implementación de las mismas, considerando consecuentemente que los asuntos individuales son el principal problema de la implementación⁶⁶.

Esta nueva orientación de la evaluación de la política —llamada también como micro-implementación— para Paul Berman es el paso decisivo de un análisis minucioso y correcto de lo que es un estudio sobre implementación, pues menciona que el resultado de un programa depende indiscutiblemente del desempeño que la agencia revela en un nivel local. Así es que, si bien la ejecución de políticas y programas suponen un cambio en los procedimientos normales de operación de las organizaciones responsables, a nivel micro se da por sentado que los miembros de las organizaciones también tienen que adaptarse al proyecto para que este triunfe en las metas inicialmente establecidas. El autor en ese sentido, propone la hipótesis de que la micro-implementación efectiva ocurre cuando el proyecto, la organización y los individuos se interrelacionan en lo que denomina “adaptación *mutua*.”⁶⁷ Entonces, ahí donde la implementación fue exitosa, ocurrieron cambios significativos en las actitudes y conducta de los participantes. En contraste, si los responsables se rehúsan a hacer lo que se espera de ellos, la implementación corre el riesgo de fracasar.⁶⁸

Al igual como lo planteamos en las variables organizacionales de corte amplio, a nivel individual, la magnitud requerido del cambio será también fundamental en el proceso de implementación puesto que “será más difícil poner en práctica aquellas políticas que obligan a cambios profundos de las relaciones entre los participantes durante la implementación, que aquellas otras que demandan únicamente cambios marginales en las relaciones establecidas.”⁶⁹

⁶⁶ KAUFMAN, Herbert. *Administrative feedback: Monitoring subordinate's behavior*. Washington, D.C., Rookings Institution, 1973.

⁶⁷ BERMAN, Paul. Op.cit. Págs. 304-305.

⁶⁸ VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob.cit. Pág. 139

⁶⁹ *Ibíd.* Pág. 113

En consecuencia, no sería sorprendente que los programas que requieren de grandes cambios, frecuentemente ocasionen conflicto y bajo consenso por parte de los actores involucrados en torno a las metas, en tanto que la presencia de funcionarios que concuerdan respecto a las fines del programa probablemente se deba a los bajos niveles de cambio que estos exigen⁷⁰. No obstante la realidad puede ser muy diferente y es posible encontrar excepciones a la regla, presenciando políticas que involucren grandes cambios a la vez que un amplio consenso a las acciones.

De lo expuesto, es posible enunciar que las percepciones de los responsables de la implementación, dentro de la jurisdicción de la que se está llevando a cabo la política, son muy importantes, a la vez que lo es el comportamiento asociado a estas. No obstante, junto con la magnitud del cambio requerido y la consiguiente orientación de la respuesta (aceptación, neutralidad, rechazo), existen además otras tres elementos del proceder de los empleados públicos que pueden afectar la buena voluntad de llevar a cabo una política: el conflicto relacionado a la actitud, la comprensión y discernimiento que se tiene del programa, y la intensidad de la respuesta, que supone un compromiso. Las dos últimas, están relacionadas al conocimiento y a la participación —que debido a su importancia serán tratadas independientemente—mientras que la primera surge cuando los subordinados o encargados de la implementación simplemente rechazan las metas propuestas por sus superiores. Para Van Meter y Van Horn las metas y objetivos pueden ser rechazados por diversas razones: porque atentan contra los valores personales de los responsables o contra sus relaciones de lealtad con agentes externos a la organización; porque violentan su interés propio, o porque alteran rasgos o procedimientos de la organización que los encargados de la implementación desean conservar⁷¹. Guerrero por su parte, agrega una cuarta explicación que se refiere a la confianza que se le tiene al departamento, organización o persona identificada con la política, e infiere que la ausencia de este elemento hace problemática la implementación⁷².

Resumiendo, el modelo propuesto para la investigación y las variables incluidas en él que interfieren en la eficiencia de la implementación son muy variadas, a la vez que son

⁷⁰ *Ibid.* Pág. 114

⁷¹ VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob.cit. Pág. 139.

⁷² GUERRERO, Omar. Op.cit. Pág. 32.

numerosas. No obstante, estas pueden clasificarse en dos grandes particiones: las de marco amplio o estructurales—también llamadas variables de macro-implementación—que se relacionan con las fallas de implementación asociadas a las organizaciones o burocracia y las individuales o de micro-implementación que se vinculan con las características de los funcionarios encargados de implementar el programa. A pesar de que en este apartado hemos prestado bastante atención al proceso de implementación organizacional, ello no significa que identifiquemos a las instituciones como las unidades que más afectan la prestación de servicios, pues si bien consideramos que son importantes de evaluar, la investigación acerca de la implementación del Plan de Acción Nacional tomará en cuenta más las actitudes y capacidades de los encargados de la ejecución de las decisiones políticas, ya que consideramos, desde una visión más sociológica, que son las personas las que hacen las instituciones y no viceversa.

2.1 Conocimiento, uso y transmisión del enfoque de género.

Lo más importante sería comprender que todo lo factico es de suyo teoría

Goethe⁷³

Planteamos para efectos de esta investigación que el conocimiento, como interviniente de la implementación del enfoque de género, consiste principalmente en el nivel de preparación y experiencia de parte de los funcionarios comprometidos en los temas relativos al género presentes en el Plan de Acción y de otras iniciativas similares. No obstante, dando por

⁷³ GOETHE, Johann W. Máximas y reflexiones. España, Editorial Edhasa, 1996.

descontado que el conocimiento es un hecho de cuya afirmación hay que partir, para acercarnos a su comprensión, debemos preguntarnos primeramente por el concepto más extenso del vocablo, tanto como de sus características e implicancias.

La palabra conocimiento —y con ello la acción misma de conocer— ha sido concebido de manera tremendamente amplia que puede referirse a todos los tipos de ideas y a todos los modos de pensamiento que van desde la creencia popular, hasta la ciencia positiva. A veces incluso ha llegado a asimilarse a la palabra cultura, de suerte que no sólo las ciencias exactas, sino también las convicciones éticas, los postulados epistemológicos, las predicaciones materiales, los juicios sintéticos, las creencias políticas, las categorías de pensamiento, las observaciones escatológicas, las normas morales, los supuestos ontológicos y las observaciones de hecho empíricos se consideran más o menos sin discriminación como existencialmente condicionados⁷⁴.

Ahora, si buscamos el lugar donde situar el hecho del conocimiento y desde el cual se nos ofrezcan perspectivas adecuadas para su comprensión, ese lugar es sin duda alguna el dinamismo o la actividad del hombre⁷⁵. Pues en efecto, todo cuanto forma el mundo, o más propiamente los mundos del hombre —desde las cosas y procesos físicos de la naturaleza hasta las entidades metafísicas intuitas o conjeturadas, pasando por los objetos ideales del pensar abstracto y los objetos del sentir y hacer culturales— se aloja en el ámbito común de la conciencia que percibe, juzga, concibe, desea, ama, odia, niega, etc⁷⁶. Y en ese sentido, como dice Sergio Rábade, el conocimiento es la donación de sentido que el sujeto le confiere a los datos que al hombre se le presentan⁷⁷. Se le designa por lo tanto la palabra conocimiento a la relación que se establece entre la conciencia y el objeto cuando la misma conciencia constata su existencia, sus propiedades y sus relaciones. En otras palabras, el conocimiento no es otra cosa que una acción humana que se encuadra en lo que podríamos llamar “el enfrentamiento” con el mundo, con lo otro y en el que dicho encuentro, el conocimiento es la dimensión fundamental e incluso fundante de otras dimensiones. Como dice Jorge Millas, el conocimiento es sensación y

⁷⁴ MERTON, Robert K. Teoría y estructura sociales. México D. F., Fondo de Cultura Económica. 1964. Pág. 465.

⁷⁵ RÁBADE Romeo, Sergio. Teoría del Conocimiento. Madrid, Akal Ediciones, 1995. Pág. 32.

⁷⁶ MILLAS, Jorge. Idea de la filosofía. El conocimiento. Santiago de Chile, Editorial Universitaria, Vol 1. 1969, pág. 92.

⁷⁷ RÁBADE Romeo, Sergio. Op.cit. Pág. 42.

es verdadero para cada cual todo juicio que se funde en su propia experiencia, es decir, en el modo de aparecérsese las cosas en cada circunstancia⁷⁸.

La experiencia por tanto es un conocimiento logrado y es un término genérico para designar las muchas formas a través de las cuales va encontrándose el hombre con el mundo o si se prefiere, va constituyéndolo como encontrado.⁷⁹ Si además recordamos que el que conoce es cada hombre concreto mediante una función subjetual, esto nos obliga a referirnos a la experiencia como dimensión básica en el desarrollo del hombre, muy concretamente en el desarrollo de su actividad cognoscitiva como ser corpóreo integrado en el mundo, del cual forma parte y al que se enfrenta por el conocimiento⁸⁰. Es por esta razón que en la investigación que se está desarrollando, uno de los aspectos fundamentales a evaluar son las distintas vivencias relativas a cada persona entrevistada, que de una forma u otra, plasmará una visión determinada acerca de los procesos de paz y la manera que se enfocan y aplican los conocimientos adquiridos. Es así que uno de elementos importante de apreciar, son los viajes realizados, los años vividos afuera y las experiencias adquiridas en operaciones de paz o en programas relativos a género en conflicto. La ocupación y la profesión por su parte ejercerá una influencia importante como experiencia que modela u “acaba” la forma de ser de las personas y su actividad, concretamente su dinamismo cognoscitivo.

Por otra parte, como seres humanos abiertos que somos o como postula Ortega y Gasset, como hombres que poseemos la categoría de ser *in fieri*, es decir, entidades infinitamente plásticas a las que se le puede hacer lo que se quiera⁸¹, nos encontramos constantemente expuestos a una sobreabundancia de estímulos que se tienen que dominar y sobre los que se tienen que ejercer una selección. La que dependerá además de una serie de otros factores como la edad y el género principalmente, puesto que hay que tener en cuenta que los estímulos que se reciben no proceden sólo del mundo natural y científico que se está inserto, sino que también del

⁷⁸ MILLAS, Jorge. Op.cit. pág. 95.

⁷⁹ Ibid. Pág. 28

⁸⁰ RÁBADE Romeo, Sergio. Op.cit. Pág. 45.

⁸¹ ORTEGA y Gasset, José. Historia como sistema, En Obras Completas de Ortega y Gasset. Revista de Occidente, volumen VI, 5ª edición, Madrid, 1961. Pág. 34:

social y cultural⁸² con lo cual, la recepción de dichos estímulos dependerá profundamente de los intereses propios del tiempo, contexto, madurez y sexo.

Para José Joaquín Brunner, la circulación, apropiación y utilización del conocimiento también depende fuertemente de los fines y experiencias propias de las personas involucradas en el proceso de entendimiento, no obstante agrega que existe una diversidad de racionalidades que rigen la acción de los hombres y de las sociedades que nos ayudan a conocer aquello que aún no conocemos. Así distingue en un primer lugar, una racionalidad pragmática propia de la vida cotidiana, que opera sobre la base de rutinas y comportamientos, y luego en un segundo plano, constata la existencia de una racionalidad propia de un mundo de vida hecho de significaciones, creencias y valores, la cual tiene que ver con el sentido y orientación de la vida, llamada también racionalidad comunicativa debido a que, a través del lenguaje, se fundan acuerdos en torno a la validez de los enunciados. Ambas racionalidades suponen una base de conocimientos acumulados por la vida cotidiana, el entorno y a través de la interacción y participación en un mundo social regido por rutinas, normas, ideas y doctrinas. Con todo, podemos imaginar que la utilización del conocimiento proviene del “sentido común” de los actores, así como de sus competencias comunicativas propias, que por otro lado, son adquiridos por medio de procesos de socialización y aprendizaje social⁸³.

En tercer lugar, Brunner habla de una racionalidad instrumental que procede ya no tanto de los valores adquiridos a través de la vida de las personas y su relación con los demás, sino que tiene que ver con las circunstancias objetivas y sucesos experimentados en el mundo del trabajo, que operan en función de fines y se halla sujeta al uso eficaz de los medios. La finalidad así es racionalizada a partir del aprendizaje cotidiano mediante experiencias que van incorporando un conocimiento tácito de carácter práctico y no metódico, aunque, igualmente existe la posibilidad de que el conocimiento se transmita por medio de la acción comunicativa orientada a influir en otros para la obtención de los fines de quienes orientan o realizan la acción⁸⁴. Se busca controlar

⁸² Dicho de otra manera y según Beltrán, el conocimiento “consiste en el conjunto de creencias investidas de autoridad por ser compartidas y estar apoyadas por la comunidad” BELTRÁN Villalba, Miguel. *Perspectivas Sociales y conocimiento*. Barcelona, Editorial Anthropos, en co edición con la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana de México. 2000. Pág. 17

⁸³ BRUNNER, José. “La investigación social positiva y la utilización del conocimiento” *En* “Paradigmas de Conocimiento y práctica social en Chile” Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. (FLACSO) Santiago 1993, Pág. 79-84

⁸⁴ *Ibid.* Pág. 81

las situaciones y obtener un potencial provecho del otro que se logra fundamentalmente a través de una orden o por mandato recibido. En realidad, toda acción está orientada a entender racionalmente en términos de la posición ocupada, el puesto de trabajo, más que de por interés propio e independientes.

Una cuarta vía a través del cual se transmite la información y el conocimiento se racionaliza, es el propio de las empresas, organizaciones o instituciones burocráticas que poseen su propia conciencia hermenéutica, es decir, que operan bajo parámetros ya establecidos y sobre la base de actividades de por sí racionalizadas. Por tanto, el conocimiento y aprendizaje se logra por la vía de la diferenciación funcional en la incorporación de los estudios requeridos organizacionalmente en cada caso, trátase de empresas científicas, organización militar, política, etc.⁸⁵. En suma, nos encontramos con que la transmisión de los conocimientos surgidos por la investigación social son incorporados y utilizados conforme al tipo de empresa a la cual se pertenezca, que a su vez supone y busca un fin determinado y es establecido por decisiones políticas y de procedimientos burocráticos.

Como vemos, en cada una de las racionalidades mencionadas existe una incorporación de nuevos conocimientos que son asimilados de formas distintas de acuerdo a las experiencias particulares y a los fines u objetivos planteados. Nos encontramos entonces con que la transmisión o circulación de conocimientos producidos por la investigación social transcurre por canales o circuitos que se pueden resumir en: sentido común, la comunicación con los demás, por orden o mandato y por vía de la diferenciación funcional. No obstante debemos ahora intentar de relacionar cómo todos estos conocimientos ya adquiridos por el hombre, pueden afectar la implementación de una política pública y cómo y en qué medida, en el caso de que estos canales de conocimiento no existan, la implementación puede fracasar.

Como punto de partida es muy importante el conocimiento que los responsables de la implementación puedan tener de la intención general de la política, así como de sus normas y objetivos específicos, puesto que sin importar de la forma en que estos hayan sido asimilados, una mala interpretación del mensaje o simplemente una nula comprensión de la política pueden hacer entorpecer el proceso de implementación, de la misma forma que lo puede hacer la disonancia con los objetivos y metas de la política aunque exista una cabal comprensión de los

⁸⁵ BRUNNER, José. Ob. .Cit. Pág. 83

mismos. A la inversa, como ya ha sido mencionado, “la aceptación amplia de normas y objetivos por parte de los responsables de la administración de la política incrementará considerablemente el potencial de una ejecución exitosa”⁸⁶.

Debido a la complejidad del enfoque de género, más cuando se le asocia conceptos de seguridad y conflicto, nos interesa particularmente saber el grado hasta el cual los objetivos de la política son entendidos con claridad y exactitud por los encargados de la implementación, puesto que la capacidad de resolver problemas, tomar decisiones y de seguir adelante con las metas propuestas, está completamente relacionada al conocimiento específico del contenido de la política. De hecho, varios estudios sobre el impacto judicial han señalado con frecuencia que la incapacidad de los jueces para acatar decisiones de los tribunales se debe a su desconocimiento de las resoluciones o de la imposibilidad de comprender plenamente la naturaleza de las decisiones⁸⁷.

Por otra parte, así como el conocimiento es muy importante, la red de comunicación a través de la cual se difunden los mensajes también lo es. Puesto que si admitimos que la implementación exige que los subordinados sepan lo que están obligados a hacer, y los encargados no logran percibir o entender las instrucciones y exigencias que se espera de ellos, estas corren el riesgo de aplicarse incongruentemente.⁸⁸ Comentando la incompetencia habitual del personal, Kaufman menciona que el subordinado, “al enfrentarse con exigencias que no puede satisfacer, desarrollará sus propias políticas, (y) el problema consiste en que sus políticas rara vez coinciden con la de los jefes.”⁸⁹ De ahí la importancia de la capacidad de no sólo quienes reciben la información, sino que también de quienes la dan, de manera que el liderazgo de los organizadores y su potencial para cautivar a que las personas hagan lo que se quiere, es fundamental. La permeabilidad del conocimiento dependerá de este factor igualmente.

⁸⁶ VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob.cit. Pág. 129.

⁸⁷ Donald van Meter, Carl E. van Horn en su estudio mencionan varios autores que han realizado investigaciones acerca del impacto del desconocimiento de ciertas resoluciones judiciales en las decisiones de los tribunales: entre ellos: MILNER, N. The Impact of Miranda in four Wisconsin cities. Editorial Sage Beverly Hills, 1971; CANNON, B y Kolson K. Rural compliance with Gault: Kentucky, a case study. J. of Family Law. 10: 300-326, 1971.

⁸⁸ Ibid. Pág. 135

⁸⁹ KAUFMAN, Herbert. Administrative feedback: Monitoring subordinate's behavior. Op.cit. Pág. 3. En VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob.cit. Pág. 139.

Por otra parte, mencionamos que una de las formas a través de las cuales el conocimiento se transmitía era por medio del intercambio de ideas. No obstante, indicamos también que la manera en que este era percibido, difería de acuerdo al contexto desde donde esas ideas eran transferidas y el motivo. En consecuencia, la información que le llegue al implementador de la política pública estará cargada de disposiciones estatutarias, juicios de valor, prioridades, críticas, elogios, dependiendo de la organización responsable desde donde se emite la disposición. De manera similar, la causa u origen del conocimiento creemos que también podría tener un efecto en el alcance de la implementación. Pues la absorción y aceptación de la información dependerá de las relaciones de cercanía, respeto u admiración que se le tenga a la persona que difundió su sabiduría, es decir, si es un amigo, un jefe, un empleado, un compañero, un adversario, etc.

En suma, se plantea que evaluar y medir el conocimiento adquirido a la vez que intentando distinguir de donde este proviene, es trascendental para la investigación puesto que, desde la perspectiva que nos hemos situado, el individuo es el elemento que por excelencia moldea los efectos de la política pública y por tanto, la comprensión que posea no será importante sólo por su capacidad de satisfacer las perplejidades de la inteligencia, sino también por su potencia operatoria y su capacidad de hacer las cosas⁹⁰. Bacon decía conocimiento humano y poderío humano es una misma cosa, pues donde se ignora la causa no podemos producir el efecto⁹¹.

2.2 Participación en la elaboración e implementación de las acciones comprendidas en el Plan de Acción Nacional

La participación es una idea polisémica. Se habla de participación política, social, comunitaria, gremial, económica, empresarial y muchas más, de manera que la literatura existente es abundante y muy diversa. Sin embargo, cuando la relacionamos con los estudios sobre implementación de políticas públicas, esta se reduce significativamente, más aún cuando

⁹⁰ MILLAS, Jorge. Op.cit. Pág. 28.

⁹¹ Francis Bacon, Novum Organum. Editorial Losada, Biblioteca de Obras Maestras del Pensamiento. Buenos Aires, 2004, Aforismos, I,3

hay autores como Richard Elmore que cuestionan el supuesto de que quienes elaboran las políticas, deberían ejercer una influencia sobre lo que ocurre durante el proceso de implementación⁹².

No obstante lo anterior, quienes postulan acerca de la importancia de la participación tanto en la elaboración como de la implementación de la política, mencionan que más elemental aún que el plan mismo es el efecto que el proceso de planeación puede tener en la generación del apoyo político, burocrático y sobre todo individual, el cual depende en gran medida del grado de participación y compromiso de los encargados de prestar el servicio.

Según los temas, la participación puede alcanzar diversos niveles de intensidad, incluyendo el compartir información, realización de consultas, participación en las decisiones y/o en la implementación de las políticas. Postulamos que influirá significativamente el grado de colaboración e intervención que los funcionarios hayan alcanzado en la implementación dependiendo si esta se efectuó antes, durante o después de la elaboración del Plan de Acción Nacional. Posiblemente, una participación más profunda, es decir que se inicia en la elaboración misma del programa o política y que implica un compromiso mayor, frente a una participación menor, más superficial que se inicia sólo con la implementación de la política, implicará un mayor entendimiento de la intención general de la misma a la vez que una mayor asonancia cognoscitiva hacia las normas y objetivos específicos. Lo mismo sucedería eventualmente respecto de las tareas específicas en las que se ha participado, el tiempo durante el cual se ha hecho, y cómo ha sido el nivel de participación (medido en alto, medio o bajo). Para poder aproximar una hipótesis, antes debiéramos sin embargo, reflexionar acerca de las razones profundas de por qué es importante incluir un mayor número de colaboradores en la gestión de la política pública.

Se entiende que las políticas democráticas, participativas e incluyentes están orientadas a la equidad, no obstante un punto también importante que estimula la elección de este tipo de políticas deliberativas, es su efectividad y eficacia. Mediante la participación de personas o

⁹² También pone en duda el supuesto de que las directrices políticas explícitas, la determinación precisa de las responsabilidades administrativas y la definición exacta de los resultados, necesariamente aumentan la probabilidad de que las políticas se implementen con éxito.
ELMORE, Richard. Diseño retrospectivo: La investigación de la implementación de las decisiones políticas. En AGUILAR Villanueva, Luis. Op.cit. Pág. 256.

grupos ellos pueden influir, hacerse presentes, en la agenda pública y también en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, lo que permite una distribución más equitativa del poder y una mayor visibilidad de los dificultades habituales⁹³, de manera que resulta más fácil incorporar todos aquellos aspectos necesarios para la ejecución exitosa de cualquier política, aumentando consecuentemente la certeza de que todos los puntos más importantes y centrales han sido incluidos. Asimismo, el tiempo de elaboración de la política y el logro del efecto que se desea o se espera, sin la participación de los implicados, hubiese sido indiscutiblemente mayor.

Por otra parte, de acuerdo con Carné y Ford las políticas públicas que incluyen a lo largo de su ciclo al mayor número posible de participantes (organizaciones y ciudadanos) son las que gozan de una mayor legitimidad y las que mejor son recibidas por la sociedad.⁹⁴ De aquí que el Estado o las entidades encargadas del diseño de la política promuevan en ciertas coyunturas la interacción con los actores que luego se encargan de la implementación de las políticas. De aquí que también que en el desarrollo, formulación y adopción del contenido del Plan de Acción Nacional participaron no sólo las instituciones coordinadoras de la política, que eran las encargadas de diseñar las acciones intersectoriales, sino que también se comprometieron a las demás instituciones públicas afectadas que luego tendrían que implementar en sus áreas las medidas tomadas a cabo por los Ministerios de Defensa, Exterior y Sernam.

Con todo, la participación es un modo privilegiado de expresar y de hacer presente a los diferentes grupos, tanto en sus demandas específicas, como en su visión del mundo, de manera que otorga por un lado una mayor inclusión de los temas que pueden ser relevantes para cada institución, pero por otro una mayor transparencia al sistema político.

Respecto de lo primero, es clara la ventaja de que sean los grupos internos, no así los externos a la agencia, quienes decidan sobre las reformas e innovaciones que le afecten directamente, puesto que son ellos más que nadie quienes conocen de cerca sus problemas y son capaces de reunir los diferentes recursos y personal necesario para solucionarlos. De manera que

⁹³ LAHERA, Eugenio. Política y políticas públicas. CEPAL Serie Políticas sociales (95). Santiago de Chile, agosto de 2004. Pág. 17

⁹⁴ CARNÉ, Martín y Ford, Alberto. Desafíos de la participación en la implementación de políticas públicas. Este trabajo fue presentado en el VIII Congreso Nacional y I Internacional sobre Democracia. Facultad de Ciencia Política, UNR, del 1 al 5 de septiembre de 2008. Versión Pdf. Pág. 15

en particular, también son los grupos internos los que mejor podrán reunir e integrar la información requerida para hacer frente a las tareas de la elaboración e implementación de políticas complejas. Lahera al respecto menciona que una de las formas en que la participación puede mejorar la gestión es precisamente a través del aporte de información acerca de las necesidades, prioridades y capacidades de las comunidades o sectores involucrados. Al tiempo que agrega que los programas, con una mayor participación y colaboración, pueden ser mejor adaptados a las necesidades locales, lo que favorece un mejor uso de los recursos; la entrega de los servicios puede ser de mejor calidad y atender mejor a la demanda, permite movilizar recursos locales y puede mejorar la utilización y la mantención de las instalaciones y servicios gubernamentales.⁹⁵

En relación con la transparencia —ligada a los mecanismos de información, consulta y cogestión— la participación en espacios de encuentro, en mesas de concertación, asambleas u otras formas donde se logre inclusión y consenso, generará sin lugar a dudas un espacio de confianza, empatía y garantías entre los diferentes actores o agentes, además de un sentido de responsabilidad y compromiso de dar seguimiento a las acciones del gobierno. De manera que, y como Paul Berman lo ha señalado, la trascendencia de que tenga lugar una participación amplia se debe a que esta puede ser utilizada como un mecanismo para obligar y comprometer a los encargados de la prestación del servicio,⁹⁶ lo que en un futuro condicionaría el consenso en torno a las metas, que por esa vía, afectaría positivamente a la implementación misma.

Christopher Hood identifica distintas formas de gestión pública, entre ellas la “fatalista”, caracterizada por la falta de confianza y cooperación interna, por lo que la acción conjunta es posible sólo mediante coerción externa y la “igualitaria” basada en la participación intensiva de los actores involucrados, que debaten constantemente las reglas de juego y sus consecuencias, por lo que la acción no requiere de forzamiento ajeno⁹⁷. Es claro que es indispensable escapar de las formas de gestión “fatalistas”, puesto que son las que generan menor valor público y una menor posibilidad de que las políticas sean implementadas cuando no existen las sanciones o las remuneraciones que obliguen a acatar los objetivos centrales del programa.

⁹⁵ Eugenio Lahera P. Ob. Cit. Pág. 19

⁹⁶ Paul Berman. Ob. Cit. Pág. 313.

⁹⁷ HOOD, Christopher. A Public Management for all Seasons. Public Administration 69(1): 2-19 Spring, 1991.

Resulta claro entonces que los procesos participativos de construcción de un plan estratégico tienen ventajas muy significativas. El estudio bibliográfico de Gross, Guiaquinta y Bernstein precisamente lo descubre y sostiene respecto de la participación que

favorece el surgimiento de un buen espíritu de equipo entre el personal, y un buen espíritu es una condición necesaria para que la implementación tenga éxito; la participación permite que haya mayor compromiso, y un alto grado de compromiso es necesario para realizar el cambio; la participación permite comprender mejor las razones para introducir una innovación dada, y una mayor claridad es requisito indispensable para la implementación⁹⁸

Como se decía anteriormente, el conocimiento que los responsables tienen de la intención general de la política es muy importante debido a que facilita el entendimiento y aceptación de las metas y objetivos generales de la política potenciando una ejecución exitosa de esta. La participación por su parte, posibilitará que ese entendimiento sea mayor puesto que supondrá un estudio y profundización de los temas, de tal forma que a mayor participación e intensidad de la misma, es decir, que se produzca en los albores del diseño de la política y no así tanto en al final de la implementación, menor será la dificultad que enfrentan los encargados de realizar eficazmente las acciones. A la inversa, que la participación sea la mínima y su intensidad muy baja, lo menos que podría apreciarse es que los encargados pueden hacer fracasar la política rechazando los contenidos en ella.

Ahora, recordando y tomando en consideración el postulado de la resistencia básica al cambio al cual hacíamos referencia más arriba, podemos afirmar que si bien los cambios graduales y acumulativos tienen mayor posibilidad de producir respuestas positivas que los cambios drásticos, en estos últimos, la participación indiscutiblemente permitiría reducir la resistencia inicial y en consecuencia facilitará el éxito en la implementación. Por lo tanto en resumen, los subordinados tenderán a oponerse a cualquier innovación sólo cuando esta haya

⁹⁸ GROSS, Giaquineta y Bernstein. Implementing organizational innovations. New York, Basic Books, 1971. En VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob. Cit. Pág. 114.

sido puesta en marcha por iniciativa exclusiva de los directores sin la participación de los subordinados⁹⁹.

Fullan y Promfret al respecto mencionan que la participación en la toma de decisiones de una política es trascendental para la implementación, sin embargo los autores postulan que lo es no tanto por el hecho de reducir las resistencias, sino que más todavía cuando la información recabada por los encargados locales de diseñar la políticas pueden luego cooperar en la resolución de los problemas aecidos durante el proceso de la implementación. Desde esta perspectiva por lo tanto, los colaboradores o actores claves no son considerados como decisores, sino como asesores o consejeros.¹⁰⁰

Finalmente un razonamiento completo supondría mencionar los inconvenientes que la participación podría acarrear, los que incluyen: mayores costos de transacción iniciales, aumento de las expectativas racionales, eventual captura de recursos del desarrollo por élites locales y la posibilidad de sustituir, en vez de complementar, el conocimiento técnico con la información local¹⁰¹. La presencia de actores con orientaciones diversas y en distintos niveles, plantea también una negociación en la que juegan intereses, sentidos, e identidades distintas que en un momento dado podrían revelar diferencias. El liderazgo del encargado local sin embargo, resultaría clave para conciliar y resolver las discrepancias.

En conclusión, respecto de la participación podemos decir que la gran mayoría de los estudios existentes acerca del tema, coinciden en afirmar que una planeación adecuada inclusiva y participativa localmente, es determinante para la implementación de cualquier política pública, debido que esta ha sido considerada como el mecanismo de excelencia para asegurar el compromiso de los encargados de la prestación de servicio a la vez que como una herramienta eficaz de incluir todas las demandas de los diversos grupos sociales, sin dejar ningún aspecto importante fuera de la planeación. De manera que, y resumiendo, es claro que en la variable de participación los conceptos fuertes que la caracterizan son compromiso por un lado, y legitimidad por el otro.

⁹⁹ VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob. Cit. Pág. 114

¹⁰⁰ FULLAN, Michael y Promfret Alan. Research on curriculum and instruction implementation. Review of Educational Research, 47(1): 335-397, Winter 1977.

¹⁰¹ LAHERA, Eugenio. Op.cit. Pág. 19

6. *Tratamiento de las fuentes, la entrevista en profundidad y la definición teórica de los stakeholders*

La naturaleza de la presente investigación nos hace, en primera instancia, pensar que el enfoque principal es de tipo “institucionalista”, puesto que el hecho de estudiar la elaboración e implementación de políticas —en este caso el Plan de Acción Nacional para la Resolución 1325 de Naciones Unidas— rápidamente nos invita a emprender un análisis centrado en los principales aspectos de la teoría institucional: la normas legales, “los procedimientos y las organizaciones formales del sistema político, así como su impacto en la práctica política”¹⁰². No obstante, abordar solamente a partir de esta manera la investigación, los espacios de estudio se limitan a la dimensión del derecho y la política desde su versión normativa, estando sin embargo nuestro objetivo de investigación inmerso en un ámbito más amplio que también incluye el de las personas. De manera que la revisión sobre los enfoques aplicados de acuerdo a los objetivos de esta investigación nos señala que la manera más apropiada de pensar el estudio es a partir del conductismo, es decir, centrar la atención en el comportamiento de los actores involucrados. Por cierto, la teoría conductista crítica el carácter descriptivo del institucionalismo, indicando que mucho más importante que estudiar el reglamento de las instituciones es analizar la conducta práctica de los actores (individuales y colectivos) y su relación con el acatamiento de las normas¹⁰³. Desde la perspectiva de los fundamentos teóricos, el conductismo se preocupa por responder a la pregunta acerca de por qué la gente se comporta de la forma como lo hace, asociando este cuestionamiento con sus posibles causas¹⁰⁴.

A pesar de lo recientemente mencionado, las estrategias conductistas sobre el modo de comprender la conducta política de los sujetos, presentan desacuerdos en la forma en la que se lleva a cabo. Desde la perspectiva estructural, se prefiere describir las acciones de los agentes sociales y “predecir” su comportamiento futuro en función del registro de lo que hayan hecho

¹⁰² MARSH, David Marsh y Stoker, Gerry. Teoría y Método de Ciencia Política. Madrid, España. Editorial Alianza. 1997.. Pág. 20

¹⁰³ Ídem.

¹⁰⁴ SKINNER, Frederic. Sobre el conductismo. Barcelona, España. Editorial Planeta-De Agostini. 1986. Pág.15.

tradicionalmente frente a un escenario determinado¹⁰⁵. Por su parte, el conductismo metodológico señala que la descripción no contribuye a la respuesta sobre el por qué de la conducta y que en efecto, el estudio sobre esta debe desligarse de los preceptos subjetivos (no cuantificables) que expresen los actores analizados¹⁰⁶. En relación con el desarrollo del presente estudio, se rescatará el principio conductista sobre que gran parte de la respuesta al comportamiento político de los actores, está fuera del alcance de la revisión introspectiva y por el contrario, está asociada con el control ejercido por el ambiente. En este sentido, el campo tradicional en el que se analizan las relaciones de poder y su condicionamiento sobre la conducta, es el gubernamental¹⁰⁷.

En términos metodológicos, el conductismo tiene un claro sesgo positivista, lo que se refleja en su noción de teoría y explicación. De acuerdo a Sanders, la presunción conductista acepta que una teoría empírica es “un conjunto de enunciados abstractos interconectados que se componen de presupuestos, definiciones e hipótesis constatables empíricamente que pretenden describir y explicar un fenómeno o conjunto de ellos”¹⁰⁸. Por su parte, una explicación es aceptada cuando “da cuenta de forma causal de un fenómeno o conjunto de ellos (...) [y] consiste en especificar el conjunto mínimo no tautológico de condiciones previas, necesarias y suficientes para que éste o éstos se produzcan”¹⁰⁹. En rigor, se exige que la hipótesis tenga coherencia, que haga referencia a un determinado tipo de fenómeno y que sea capaz de comprobarse a través de la observación y de ser falseada.

Por otro lado, derivado de la forma en que se recogerá la información, la investigación se acoge al método cualitativo de la etnometodología. Las entrevistas, que son la fuente de información principal del estudio, se enmarcan en los principios del análisis de discurso, por lo que se define un tipo de metodología que se refiera a los fenómenos a través de las actividades sociales y los discursos de los actores. En este sentido, la visión etnometodológica, nos es sumamente útil debido al interés en concentrarnos en “el estudio de los métodos o estrategias

¹⁰⁵ SKINNER, Frederic. Sobre el conductismo. Op.cit. Pág. 17-18.

¹⁰⁶ *Ibíd.* Págs. 21-22.

¹⁰⁷ *Ibíd.* Pág. 194.

¹⁰⁸ SANDERS, David. El análisis conductista. *En*: MARSH, David y Stoker, Op.cit. Pág. 70.

¹⁰⁹ *Ídem.*

empleadas por las personas para construir, dar sentido y significado a sus prácticas sociales cotidianas”¹¹⁰.

En suma, si bien la orientación metodológica de este enfoque es multiteórica, para la presente investigación se privilegiará la opción cualitativa. Se utilizará en definitiva, esta metodología, con un enfoque de análisis de tipo conductista a partir de un razonamiento de naturaleza deductivo. A su vez, en el marco de los métodos cualitativos, se hará uso de la etnometodología o análisis de discurso, tomando como principal instrumento de recolección de la información, las entrevistas (registradas en cintas de audio). La que es de especial utilidad cuando el acceso a la información se torna dificultoso, el método apunta a la observación constante del fenómeno, y se asocia con el rescate subjetivo de los involucrados en el devenir del objeto en estudio¹¹¹.

Se plantea que a través de la entrevista es posible captar el significado, el proceso y el contexto internalizados en la experiencia de los individuos. Por medio de la entrevista en profundidad el investigado puede expresar, desde su punto de vista, una interpretación de los hechos en consulta. En segundo lugar, es posible también comprender el desarrollo de determinados procesos a partir de la historia del sujeto en estudio en relación con sus propias lógicas asociadas. Además, existe una especial atención sobre los factores ambientales, como son las actitudes y comportamientos del entrevistado¹¹².

Derivado de la naturaleza del saber cualitativo, el fundamento teórico de la entrevista en profundidad apunta a considerar que los actores políticos son parte esencial de la configuración del contexto político, al mismo tiempo que su comportamiento colectivo es configurado por el propio mundo político¹¹³. Se apunta a rescatar el “orden de significación, la perspectiva y la visión del investigado”¹¹⁴. Es decir, la valoración teórica de la entrevista está basada en la consideración de que los agentes sociales son pieza clave en el desarrollo de los procesos políticos y que, en función de esa premisa, los instrumentos mediante los que nos acercamos a la

¹¹⁰ RODRÍGUEZ, Gregorio, GIL, Javier, GARCÍA, Eduardo. Metodología de la investigación cualitativa. Málaga, España. Ediciones Aljibe, 1999. 378 págs. Pág. 50.

¹¹¹ DEVINE, Fiona. Los métodos cualitativos. En MARSH David y STOKER Gerry. Ob. Cit. Pág. 146

¹¹² Ídem.

¹¹³ *Ibid.* Pág. 145.

¹¹⁴ CANALES, Manuel. Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. Santiago, Chile. Ediciones LOM, 2006.. Pág. 20.

realidad, deben contemplar la forma de rescatar el conocimiento que los sujetos poseen en términos de experiencias (racionales y emotivas).

Existen una serie de críticas prácticas sobre la efectividad de las entrevistas en general. Entre ellas, se destacan dos planteamientos. Por un lado, se crítica que en ciertas ocasiones el entrevistado puede manifestar sólo respuestas adecuadas a su condición o en sintonía con la formalidad de la propia entrevista. Por otra parte, se cuestiona también la interpretación de los datos generados en la entrevista y su incapacidad de establecer generalizaciones. A diferencia de las encuestas, que producen respuestas simples de codificar y analizar a través de métodos estadísticos, las entrevistas carecen de mecanismos de análisis estandarizados¹¹⁵.

Una manera de superar las dificultades asociadas a lo fehaciente de las respuestas, al nivel de generalidad de las interpretaciones y las imposiciones y marcos normativos representados por las instituciones de poder de las cuales son miembros los investigados, es la aplicación de la denominada Entrevista con Personas Claves de la Comunidad (también conocida como *Key Informant Interview*).

La Universidad de California en Los Ángeles (UCLA) define a este mecanismo como entrevistas cualitativas y profundas realizadas con “personas que saben lo que pasa en la comunidad”¹¹⁶. Se trata de una búsqueda de información a partir del conocimiento obtenido por la propia experiencia de los individuos social y/o políticamente relevantes. El objetivo es que mediante las entrevistas con expertos—diseñadas para encontrar el particular conocimiento y entendimiento de los sujetos claves—se obtengan las mejores referencias sobre los problemas¹¹⁷. La condición de “clave” del entrevistado es determinada por el investigador en función de temáticas como el tiempo disponible (tanto de la investigación como del entrevistado), los objetivos del estudio, las limitantes geográficas y políticas, etc.

En relación con las críticas sobre las limitaciones de la entrevista en profundidad, la UCLA señala que las *Key Informant Interviews* son especialmente útiles cuando el número de expertos pertinentes es bajo y para discutir temas delicados que comprometen las respuestas

¹¹⁵ DEVINE, Fiona. Ob. Cit. Pág. 151.

¹¹⁶ CARROLL, Amy PEREZ, Mercedes, TOY, Peggy. Cómo elaborar una evaluación comunitaria, Los Angeles: UCLA Center for Health Policy Research, Health DATA Program Train-the-Trainer Project, September 2004.. Pág. 41.

¹¹⁷ *Ibíd.*

directas o la información detallada. También es ideal para comprender las motivaciones y creencias de los sujetos vinculados con los procesos políticos, para conseguir información de personas con orígenes y opiniones diferentes y generar otras preguntas que en el futuro podrán ser utilizadas en cuestionarios estandarizados¹¹⁸. Por su parte, el Conjunto de Herramientas de Planificación, Seguimiento y Evaluación del Administrador de Programas de la UNFPA, en su apartado sobre los procesos de recolección de datos, indica que las entrevistas con personas claves son comúnmente usadas en investigaciones que buscan estudiar el conocimiento directo de los involucrados y en sondeos de temas delicados donde se procura comparar opiniones de individuos importantes¹¹⁹.

Conceptualmente, esta investigación rescata la definición de *stakeholders* acerca de las condiciones y características de ciertos individuos relevantes al interior de las organizaciones sociales. La idea inicial sobre la que se sustenta, en primera instancia, la definición de los *stakeholders* señala que existen actores sociales relacionados con las instituciones que poseen intereses y expectativas que son fundamentales para el devenir de éstas¹²⁰. Se trata de una identificación de los agentes que componen una organización y destaca por su aporte a la teoría de las organizaciones, debido al tratamiento amplio que se otorga a las racionalidades presentes en la trama organizacional¹²¹.

Desde una perspectiva más bien práctica, existe una matriz de identificación de *stakeholders* basada en la presencia de determinadas características en los actores, en relación con la capacidad que estas poseen de afectar o ser afectadas por los objetivos o resultados de una organización en particular. De acuerdo a esta teoría, los *stakeholders* son actores capaces de influir (y propensos a ser influenciados) por el desarrollo de las organizaciones, aunque en grados diferentes dependiendo de sus atributos.

¹¹⁸ CARROLL, Amy PEREZ, Mercedes, TOY, Peggy. Cómo elaborar una evaluación comunitaria. Pág. 41.

¹¹⁹ UNFPA Conjunto de Herramientas de planificación, seguimiento y evaluación para los administradores de programas, Herramienta Número 5, parte III: Planificación y gestión de una evaluación, 2004. Pág. 8.

¹²⁰ FALÇÃO, Humberto y RUBENS Joaquim.. ¿En quién se pone el foco? Identificando 'stakeholders' para la formulación de la misión organizacional. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Caracas, Venezuela. (15): 1-18. Octubre 1999. Pág. 1.

¹²¹ *Ibíd.* Pág. 2.

Las tres condiciones que un actor debe poseer para ingresar en la categoría de *stakeholder* son: poder, legitimidad y urgencia. El primer atributo se refiere a la existencia de recursos coercitivos, utilitarios y simbólicos en manos de un actor, a través de los cuales puede imponer su voluntad sobre los demás. En segundo lugar, legitimidad apunta a la aceptación premeditada que existe sobre las acciones de un actor al interior de determinados sistemas en materia normativa, valórica y definitoria. En tercer término, la urgencia comprende la necesidad socialmente definida en términos de atención inmediata sobre un tema en específico, en respuesta a los distintos grados de sensibilidad temporal acerca del rechazo al atraso y criticidad en relación, básicamente, con las expectativas¹²².

A su vez, la combinación gradual de los tres atributos determina la existencia de siete tipos de *stakeholders*. Falção y Rubens establecen tres categorías que ordenan los estereotipos de actores influyentes. En primer término, están los *stakeholders* latentes, en el marco de los cuales se encuentran los “adormecidos”, “exigentes” y “discrecionales”. Los primeros son actores que poseen poder (político, económico o mediático) pero carecen de legitimidad y urgencia. Los exigentes adolecen de poder y legitimidad, aunque cuentan con urgencia, mientras que los discrecionales tienen legitimidad pero no urgencia y poder, por lo que dependen del reconocimiento discrecional de su organización¹²³.

En segundo término están los *stakeholders* expectantes, categoría en la cual se encuentran los “peligrosos”, “dominantes” y “dependientes”. Los actores de la primera clasificación de esta naturaleza puedan hacer uso de la fuerza coercitiva, incluso acusando la necesidad de hacerlo, pero siempre carecen de la legitimidad para ello. Por su parte, los “dominantes” son actores miembros de la coalición que detenta el poder legítimamente y aunque están faltos de la urgencia para llevar a cabo sus planes, tienen la capacidad de marcar diferencias en su organización. Los “dependientes” no cuentan con poder, pero sí con urgencia y legitimidad, por lo que necesitan a otros *stakeholders* poderosos que puedan apoyar sus demandas. Por último, está la categoría de los *stakeholders* definitivos, o sea aquellos que poseen todos los atributos¹²⁴.

¹²² FALÇÃO, Humberto y RUBENS Joaquim. Op.cit.9-10.

¹²³ *Ibíd.* Págs. 10-11.

¹²⁴ *Ibíd.* Pág. 11.

En suma, esta forma de definir a los *stakeholders* presenta tres ventajas centrales en materia de aplicación teoría y empírica. En términos políticos, en primer lugar, se considera que la organización es producto del conflicto de intereses. En segundo lugar, desde el punto de vista de la operacionalización, el modelo permite una práctica implementación debido a la posibilidad de cuantificar el poder, legitimidad y urgencia con la que cuentan los actores en un espacio y tiempo determinados. Finalmente, presenta la ventaja de ser dinámico, ya que contempla que las combinaciones de los atributos de los actores están sujetas a las variaciones resultantes de los conflictos de interés entre estos¹²⁵.

CAPITULO II: MUJER, PAZ Y SEGURIDAD. LA RESOLUCIÓN 1325 Y EL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL.

La paz está íntimamente ligada
A la igualdad de acceso de mujeres

¹²⁵ FALÇÃO, Humberto y RUBENS Joaquim. Op.cit. Pág. 9.

Y hombres al desarrollo.
Los conflictos armados y de otros tipos,
guerras de agresión, ocupación extranjera,
la dominación colonial o de otra índole,
así como el terrorismo,
continúan ocasionando serios obstáculos al progreso de la mujer.

Reporte del Comité Ad Hoc de la Totalidad de la Vigésima-
tercera Sesión Especial de la Asamblea General

La relación entre género y seguridad nacional e internacional, a partir del tradicional entendimiento del término, no es precisamente muy estrecha. No obstante, producto de los nuevos desafíos que impone el siglo XXI con todos sus cambios y crisis del sistema internacional, esta ha tendido a modificarse en cuanto a su contenido y forma, ampliándose y familiarizándose con expresiones que hablan de una dimensión no militar de la seguridad. Lo que si bien no ha generado un lazo adecuado y fuerte con los enfoques de género, ha posibilitado que las mujeres cada vez más sean incorporadas en el análisis diferenciado de los conflictos, de la misma forma que sean reconocidas como una preocupación más de la seguridad¹²⁶. Y que los abusos de derechos en contra de ellas fueran considerados como un problema de la inseguridad y una amenaza a las normas establecidas. Holzner and Truong al respecto sostienen que, particularmente la construcción de una nueva noción de Seguridad Humana, a través de la de la inclusión de las personas como actores principales en los procesos de transformación de la seguridad y la inseguridad, permitió que dicha inclusión de las diferencias de género fuese posible¹²⁷. Situación que consecuentemente posibilitaría, al mismo tiempo de la articulación del concepto, la creación de plataformas de acción y resoluciones como la número 1325 “Mujeres, Paz y Seguridad”. Resultado que según Gillian Youngs ha sido producto de las mismas relaciones internacionales de corte feminista, las que han contribuido a ampliar la definición de seguridad, para conseguir —detrás de la “mitología machista que tiende a representar la guerra y

¹²⁶ HOOGENSEN, Gunhild, Svien Vigeland Rottem. Gender Identity and the subject of security. *Security Dialogue*. 35(2): 155-171. 2004.

¹²⁷ HÖLZNER, Brigitte, Truong Thanh-Dam, Social security versus human security: a gender perspective on problems of transition in Central and Eastern Europe and the countries of the former Soviet Union. En Holzner (compiladora) Gender and social security in Central and Easter Europe and the countries of the former Soviet Union. The Hague : Institute of social studies (ISS) ; Netherlands Development Assistance (NEDA), 1997. - 439 págs.

el conflicto en términos arquetípicos y nacionalista”— revelar el sufrimiento cada vez mayor de mujeres y niños ¹²⁸.

El nacimiento de la preocupación por el género y las mujeres, como vemos, se debe fundamentalmente a dos procesos completamente interrelacionados el uno con el otro. Por una parte, es el resultado del contexto internacional ligado al área de seguridad y los cambios acontecidos en él, pero por otro, es producto de los movimientos feministas y sus luchas contra la erradicación de la desigualdad y la violencia contra mujeres tanto en periodos de conflicto, como fuera de ellos. Así es que, sin la adopción de nuevas miradas provenientes principalmente de Naciones Unidas y otras entidades internacionales que permeabilizan los Estados e influyen en la toma de sus decisiones, a la vez que sin la presencia de mujeres líderes en el plano internacional, los avances hasta ahora alcanzados jamás hubieran sido posible.

En este capítulo abordaremos precisamente cada uno de estos dos procesos, el primero que relaciona género con seguridad y el segundo que relaciona género con la génesis de la conciencia y su aplicación en la agenda internacional. Un tercer tema que también en este apartado se analizara, será la resolución 1325, sus objetivos y el Plan de Acción Nacional para su implementación.

2. **Mujer, Paz, Seguridad: tradicional y humana**

Por años la seguridad nacional primó sobre la seguridad internacional, a la vez que esta última, una vez que fue comprendida como elemento indispensable de la paz internacional,

¹²⁸ YOUNGS, Gillian. Feminist International Relations: a contradiction in terms? Or: why woman and gender are essential to understanding the world we live in. *International Affairs* 80(1): 75-87. Enero 2004. Páginas XX, Pág. 84.

estuvo fuertemente vinculada a la seguridad estatal y a las fuerzas armadas desde un punto de vista eminentemente militar. No obstante, durante la década de los noventa, debido fundamentalmente a la caída de la Unión Soviética y a la nueva distribución del poder, la comunidad académica y política, así como también las organizaciones internacionales y los Estados, han iniciado una revalorización de los temas de seguridad, en la medida que se avanza hacia una transición de un concepto más amplio que permita lograr la paz, la estabilidad internacional y la protección de los individuos y las comunidades ¹²⁹.

La seguridad nacional corresponde a la seguridad clásica, tradicional, y a “los aspectos vinculados primordialmente con la soberanía y los temas de fronteras y recursos naturales¹³⁰”. Fue concebida como una noción centrada en el Estado y era garantizada principalmente a través del empleo de las Fuerzas Armadas¹³¹.

Se pueden identificar así dos vertientes intelectuales que convergen en el esfuerzo por conceptualizar la seguridad tradicional o nacional. La primera es la doctrina de Seguridad Nacional, en América Latina conceptualizada bajo el nombre de Doctrina de la Contrainsurgencia¹³², que habría estado bajo la tutela exclusiva de las Fuerzas Armadas, quienes

¹²⁹ FUENTES, Claudia F y Rojas Aravena, Francisco. Promover la Seguridad Humana: Marcos Éticos, Normativos y Educacionales en América Latina y el Caribe. Paris, Francia. UNESCO, 2005, Pág. 18. Al respecto del cambio de noción de seguridad, Puchala y Blachman, dejan muy en claro: “The concept of security must change – from an exclusive stress on national security to a much greater stress on people’s security; from security through armaments to security through human development, from territorial security to food, employment and environmental security.” PUCHALA, David, Blachman Morris, International Organizations and Human Security in Latin America, En Pellicer, Olga (editora), Regional Mechanisms and International Security in Latin America, Tokio: United Nations University Press. 1998. Pág. 131

¹³⁰ GONZÁLES Aninat, Raimundo. Seguridad Humana y Deuda Social. Revista de Marina, 12(4):342-353 2004. Pág. 345

¹³¹ LE DANTEC Gallardo, Francisco. Contribución de la geopolítica crítica a la comprensión de la actual concepción de seguridad. Revista Política y Estrategia. (108):71-82, Oct.-Dic. 2007. Pág. 76

¹³² La contrainsurgencia “basada de Seguridad Nacional, ésta destinada a implementar políticas necesarias –en el plano económico, social, psicológico, político y militar- para estructurar un Estado Contrainsurgente. El cual tenía por misión principal y fundamental aniquilar, destruir o neutralizar a los sectores más conscientes y organizados del pueblo, quienes desde una perspectiva de clase buscan superar las bases de sustentación del sistema de dominación capitalista” “Apuntes de Capacitación de la CODEPU. Numero 3. *Contrainsurgente*. Pág. 1” ¿La razón? Mantener el orden social jerarquizado, pero además aniquilar los agentes comunistas ¿La solución? La destrucción del germen que le dio sustento, vida y fundamento a la doctrina comunista: la intervención estatal. El neoconservadurismo político, combinado con una exclusión total de los grandes actores del periodo democrático (partidos políticos, y los anteriormente mencionados) y una economía de libre mercado, de claro sesgo también conservador, serán por lo anterior, las nuevas directrices de la ideología de los regímenes militares en A.L.

verían en la conservación del Estado Nación la justificación de cualquier tipo de represión. La “expresión maquiavélica”: el fin justifica a los medios, sería el principio de acción de esta doctrina.

Alternativamente a esta posición extrema se ubican quienes han simplificado el problema, asumiendo la seguridad prácticamente como sinónimo de defensa, entendida esta como independiente del bien común. Al respecto Clausewitz en *De la Guerra*, define defensa como la “forma más poderosa de hacer la guerra¹³³”, sin hacer mención alguna a la persona y el papel de la defensa en su protección.

En las relaciones internacionales los teóricos emplearon el vocablo “seguridad” también en un sentido más bien reducido, es decir, casi como un sinónimo de poder militar. Incluso, asombrosamente poco se escribió acerca de este concepto en un sentido distinto al de las pretendidas estrategias para lograrla. En su fundamental trabajo sobre el realismo, Hans Morgenthau apenas se molestó por definir seguridad¹³⁴. Arnold Wolfers por su parte la definió, por un lado y en un sentido objetivo, como “la ausencia de amenazas para obtener valores” y por otro y en un sentido subjetivo, como “la ausencia de temor de que tales valores sean atacados¹³⁵”. Para Carlos Imendia, contrariamente la seguridad no es meramente ausencia de amenaza, pues requiere que se reestructuren los sistemas para generar armonía integral y a la vez que se regeneren y renueven los sistemas de valores¹³⁶, de manera que llega a la conclusión de que urge la necesidad de reemplazar la noción de seguridad clásica por una nueva más inclusiva y centrada en los intereses y bienestar de la gente.

Los términos de “paz positiva” y de “paz estable” acuñados por Galtung y por Boulding respectivamente, son los iniciadores del gran cambio en la noción de seguridad. Para ambos, la paz no se equipara a la ausencia de guerra sino a la eliminación de lo que Galtung llamó

¹³³ CLAUSEWITZ, Karl von. *De la Guerra* (3 tomos). México, Editorial Diógenes, 1972. Página XX

¹³⁴ “National security must be defined as integrity of the national territory and its institutions”, En MORGENTHAU, Hans J., *Politics Among Nations. The Struggle for Power and Peace*, N.Y. Alfred A. Knopf, 1960, Pág 562.

¹³⁵ WOLFERS, Arnold: «National Security as an Ambiguous Symbol», En su: *Discord and Collaboration. Essays on International Politics*, Baltimore: John Hopkins University Press, 1962, Pág. 147-165.

¹³⁶ IMENDIA, Carlos. La seguridad como instrumento para el desarrollo. *Revista Política y Estrategia* (72): 85-95, Mayo- Agosto 1997. Pág. 87.

“violencia estructural¹³⁷” es decir, la relativa deprivación que afecta a gran parte de la población mundial. Así concebida la seguridad, a partir de los noventa esta se menciona más bien como Seguridad humana. Y uno de los cambios que más ha influido en el desarrollo de esta ha sido el nuevo carácter de los conflictos internacionales, emanado del nuevo sistema internacional.

Hoy todos los especialistas de las relaciones internacionales coinciden al postular que nos encontramos ante un nuevo contexto mundial, que poca relación tiene con el orden de la Segunda Guerra Mundial.

Los acelerados y radicales cambios que se han producido, primero, en las relaciones entre las dos superpotencias, después, en la propia evolución de los Estados integrantes del llamado hasta hace poco bloque comunista y, finalmente en la existencia como Estado de la Unión Soviética, han provocado toda una serie de nuevos cambios en cadena en el resto de los procesos y estructuras internacionales¹³⁸

Los atentados del 11 de septiembre marcarían igualmente un cambio sustantivo en las percepciones del sistema internacional.

Recientemente las amenazas no militares han pasado a primer plano en la preocupación mundial, observándose una mayor presencia de factores políticos y un claro descenso de los factores territoriales en las causas de los conflictos armados¹³⁹. Por lo que se evidencia una clara tendencia en el aumento de conflictos internos y una disminución considerable de los conflictos interestatales, al punto que de los 103 conflictos armados que tuvieron lugar a los diez años del fin de la Guerra Fría, 93 de ellos eran internos y el 90% de las víctimas de estos fueron civiles¹⁴⁰.

Según la Comisión de Seguridad Humana de Naciones Unidas, los factores que causan dichos conflictos internos son múltiples y se deben a: la competencia por motivos de terreno y de

¹³⁷ GALTUNG, Johan. Sobre la paz. Barcelona: Fontamara, 1985. 159 págs. MØLLER, Bjørn, Conflict Theory, Working Paper (122): 1-74. Development Research Series, Research Center on Development and International Relations (DIR)Aalborg University Denmark, 2003. Pág. 22.

¹³⁸ DE ARENAL, Celestino. “Hacia un Nuevo Orden Internacional y Europeo: estudios en homenaje al profesor Manuel Diez de Velasco”, por Abellán Honrubia, Manuel Pérez González, Madrid, Tecnos. 1993. (79-99 págs.). Pág. 79.

¹³⁹ RAFAEL GRASA HERNÁNDEZ. Vínculos entre seguridad, paz y desarrollo: evolución de la seguridad humana. Revista CIDOB d’Afer internacionals, (76): 9-46. diciembre 2006/enero 2007. Pág. 39.

¹⁴⁰ A estas nuevas guerras Kaldor las denominó como guerras no clausewitzianas o de nuevo tipo. MARY KALDOR. New and old wars: Organized violence in a global era. Cambridge Polity Press.1999. 192 págs.

recursos, transformaciones políticas repentinas y profundas, creciente desigualdad entre las personas y las comunidades, incremento del delito de la corrupción y de las actividades ilegales, instituciones y regímenes políticos inestables, políticas de identidad y herencias como el colonialismo, entre otras¹⁴¹.

Tradicionalmente los conflictos internos y las nuevas amenazas se han visto como una consecuencia exclusivamente de los involucrados directos. No obstante, así como sus efectos son transnacionales, las causales muchas veces también lo son. Koffi Annan y La Comisión Internacional sobre Intervención y Soberanía de los Estados (ICISS), señalan que a menudo las guerras y conflictos “están conducidas por ambición política o codicia, siendo frecuentemente sostenidas por intereses externos y alimentadas por un hiperactivo y en gran parte ilícito mercado de armas¹⁴²”. Asimismo, según la Comisión “los países ricos están profundamente implicados en este proceso y que de ellos proceden las armas y los fondos de que se nutren los conflictos¹⁴³”. Las brechas en el desarrollo y “la emergencia de nuevos mundos, con una problemática específica como es la pobreza y el subdesarrollo, es el foco más importante del conflicto y la inseguridad mundial¹⁴⁴”. La pobreza, la marginalidad y la exclusión se inscriben en un contexto en el que predominan fuertes asimetrías y desigualdades estructurales. Precisamente, casi un 80% de la población mundial sigue viviendo en países en vías de desarrollo o simplemente subdesarrollados¹⁴⁵. Las consecuencias desfavorables del binomio desarrollo-

¹⁴¹ COMMISSION ON HUMAN SECURITY. Human Security Now: protecting and empowering people. Commission on Human Security, New York, 2003. [en línea]
<http://www.humansecurity-chs.org/finalreport/Outlines/outline_spanish.html> [Consulta: 7 de mayo 2010]

¹⁴² KOFFI, Annan. We the peoples: the role of the United Nation in the 21st. century. Naciones Unidas, Nueva York, 2000, 84 págs. Pág. 43. [en línea]
<<http://www.un.org/millennium/sg/report/full.htm>> [Consulta: 7 de mayo 2010]

¹⁴³ ICISS: Commission on Intervention and State Sovereignty. The Responsibility to Protect. Report of the International Commission on Intervention and State Sovereignty, Diciembre 2001. 108 págs. [en línea]
<<http://www.iciss.ca/report-en.asp>> [Consulta: 7 de mayo 2010]

¹⁴⁴ DE ARENAL, Celestino. Ob. Cit. Pág. 84

¹⁴⁵ STIGLITZ, Joseph. Cómo hacer que funcione la globalización. Editorial Taurus. 2006. 440 págs.
El problema subyace cuando analizamos las cualidades en que viven las personas pertenecientes a países subdesarrollados: bajos niveles de renta, gran desigualdad social, elevada pobreza, altas tasas de desempleo, niveles educativos bajos, sistemas sociales insuficientes, etc. Por otra parte y no menos significativo que la anterior, dichas condiciones mencionadas ante una crisis internacional se agudizan, llegando en algunos países a índices gravemente deficientes. Y este es precisamente uno de los temas claves a considerar en el actual mundo económico internacional: la vulnerabilidad de los Estados frente a las crisis internacionales, las cuales han sido seis en las tres últimas décadas, lo cual no deja de ser importante.

subdesarrollo no es que no hayan existido con anterioridad al fin de la Guerra Fría, por el contrario estas han prevalecido desde que el mundo se ha interrelacionado entre sí. Sin embargo, desde la fecha mencionada, estas han sido consideradas como fuentes de inseguridad y su erradicación un proyecto de la seguridad humana e internacional.

Con todo el déficit de seguridad personal de los individuos, provocado por las amenazas señaladas previamente, se generaría una fuerte reacción de la opinión pública mundial. El mundo académico, la sociedad civil en general y los líderes políticos, reconocieron que las fronteras seguras no garantizaban la seguridad de la gente¹⁴⁶. Esto, sumado al hecho de que el Estado ha mostrado consecutivamente debilidades en su rol protector, comenzaría a introducirse la idea desde actores internacionales no estatales, como de ciertos Estados desarrollados, una seguridad centrada en la protección de los individuos comunes y corrientes y no en la entidad abstracta que son los estados. Koffi Annan, Secretario General de Naciones Unidas, en el Informe del Milenio destaca que “las exigencias de seguridad han hecho que hoy en día abarque también la protección de las comunidades y los individuos de diversos actos de violencia¹⁴⁷”.

En 1994 el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), en su informe sobre Desarrollo Humano, se refirió a una forma de protección diferente frente a las nuevas amenazas, al tiempo que definió Seguridad Humana como una expresión que permite relacionar los conceptos de *freedom from fear* con el de *freedom from want*.¹⁴⁸ El mismo informe además estableció algunas dimensiones que forman parte de la Seguridad Humana y sus preocupaciones centrales: seguridad económica, en la salud, del medio ambiente, personal o comunitaria y política. Es importante recalcar que si bien analíticamente son distinguibles, estas dimensiones forman parte de un sólo fenómeno “indivisible”, de modo que las seguridades que afectan a una de las dimensiones, afectarán también al conjunto de ellas¹⁴⁹. Sabina Alkire¹⁵⁰ por su parte,

¹⁴⁶ ESPINOZA, Rodrigo. El paradigma de la seguridad humana en las relaciones internacionales. Chile y la Red de Seguridad Humana. Tesis para optar grado de diplomático. Santiago de Chile, Ministerio de Relaciones Exteriores. Academia Diplomática Nacional Andrés Bello. Pág. 7

¹⁴⁷ KOFFI ANNAN. Towards a Cultura of Peace. 8 de noviembre de 2001 [en línea] <www.unesco.org> [Consulta: Junio 2009]

¹⁴⁸ PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano. Nuevas Dimensiones de la Seguridad Humana. N.Y. Oxford University Press. 1994. Pág. 24.

¹⁴⁹ ARAVENA Rojas, Francisco, Fuentes, Claudia. La Seguridad Humana: referencias conceptuales y aplicabilidad a Centroamérica. Trabajo preparado para el “Taller sobre Seguridad Humana en Centroamérica”, organizado por la Universidad para la Paz. San José, Costa Rica, 6-8 de noviembre, 2002. Publicado en la Web:< www.flacso.cl> [Consulta: 28 de mayo 2010]

sostiene que son cuatro las características esenciales de la seguridad humana según el mismo PNUD: (1) es un asunto universal, (2) sus componentes son interdependientes, (3) reasegura de forma más sencilla a través de la prevención más que la intervención, (4) se centra en las personas y en cómo viven en sociedad, ejercitan sus múltiples opciones, acceden al mercado y a las oportunidades sociales y viven en un ambiente de conflicto o paz.

El 2003, con motivo de darle a la Seguridad Humana una agenda de acción, se presenta el Informe Seguridad Humana: Ahora. Según la definición del informe, Seguridad Humana

(...) significa proteger las libertades vitales. Significa proteger a las personas expuestas a amenazas y a ciertas situaciones, robusteciendo su fortaleza y aspiraciones. También significa crear sistemas que faciliten a las personas los elementos básicos de supervivencia, dignidad y medios de vida. La seguridad humana por tanto conecta diferentes tipos de libertades: libertad frente a las privaciones, libertad frente al miedo y libertad para actuar en nombre propio¹⁵¹

En ese sentido y como lo postula Hoogensen, la implementación de una agenda de Seguridad Humana tiene por objeto superar la tradicional y obsoleta noción de seguridad y los problemas asociados a ella, tales como la pobreza y los conflictos humanos¹⁵².

Hacia el 2001 otro informe que marcó la pauta en cuanto al debate sobre seguridad humana, este es “La Responsabilidad de Proteger” de la Comisión Internacional sobre Intervención y Soberanía de los Estados (CIISE). El tema central del informe gira en torno al compromiso que tienen los estados de proteger a los ciudadanos del mundo. Con respecto de la seguridad humana, el informe destaca que esta “abarca la seguridad de las personas, su seguridad física, su bienestar económico y social, el respeto a su dignidad y valía como seres humanos y la protección de sus derechos humanos y libertades fundamentales¹⁵³”.

¹⁵⁰ ALKIRE, Sabina. Concepts of Human Security. *En su*: Lincoln Chen, Fukuda-Parr Sakiko, Seidensticker Ellen. Human Insecurity in a Global World. Harvard University Press, Cambridge. 2004. Págs. 15-40. [en línea]

¹⁵¹ <http://www.humansecurity-chs.org/finalreport/Outlines/outline_spanish.html> [Consulta: junio 2009]

¹⁵² HOOGENSEN, Gundhild. Gender and human security: transgreeding the north/south divides. Honolulu, Hawaii Paper presented at the annual meeting of the International Studies Association, Hilton Hawaiian Village, Mar 05, 2005. 2009-05-26. [en línea]

<http://www.allacademic.com/meta/p70052_index.html> [Consulta: 6 de mayo 2010]

¹⁵³ CIISE. Responsibility to Protect. Ob. Cit. Pág 15.

Con todo, si postulamos que la seguridad humana “puede proveer un set de instrumentos diferentes y calibrados para las circunstancias locales¹⁵⁴”, en tanto que crea la oportunidad de superar las incapacidades por parte del Estado de proteger a las víctimas civiles en conflictos; las necesidades femeninas no satisfechas pueden entonces ser abordadas en el momento de que presupone y refuerza, en un contexto normativo, preocupaciones relacionadas y se considera que tienen un valor¹⁵⁵, aunque estas no hayan sido literalmente incluidas dentro de sus objetivos. En ese sentido, la visión holística que introduce la Seguridad Humana ha permitido entender que si bien los conflictos violan el derecho básico a la vida y a la seguridad, las mujeres experimentan vulnerabilidades y violencias específicas.

Ya se ha señalado que en época de conflicto la población civil resulta ser la más afectada sin embargo, hombres y mujeres experimentan violaciones a sus derechos humanos en formas distintas. Mientras los hombres en edad para combatir constituyen la mayoría de las personas asesinadas durante las batallas, sufren encarcelamiento y son reclutados forzosamente, las mujeres conforman la mayoría de las bajas civiles y de las personas desplazadas, empobrecidas¹⁵⁶ y mutiladas sexualmente, siendo por lo tanto ellas quienes más sufren los efectos perversos de la guerra y los procesos de paz.

En tiempos de guerra se violan brutalmente a mujeres, se les explota sexualmente, mutila, tortura, esclaviza y desplaza con total impunidad, lo que constituye una de las causas que esto se mantenga como una práctica común, asociada exclusivamente al mundo privado de las familias y no el público de los Estados. Durante los conflictos la violación se utiliza como arma de guerra, como instrumento para ejercer violencia, castigo, intimidación, para humillar y degradar como forma de demostrar virilidad masculina, así como la identidad con los de su género. “Es una forma de humillar al hombre enemigo, demostrándole su incapacidad de proteger la pureza sexual de las mujeres¹⁵⁷”. La violación que resulta en embarazo y el aborto

¹⁵⁴ McRAE, Rob. Human Security in a globalized world. *En*: Rob Mac Rae, Don Hubert (compiladores), Human Security and the new diplomacy. Mc Grill-Queens University Press, London Pág. 24.

¹⁵⁵ McDONALD, Matt. Human Security and the construction of security. *Global Society* 16(3):277-295. 2002. Pág. 24.

¹⁵⁶BYRNE, Bridget. Gender, conflict and development. *Bridge Report*. I(34): 1-66 págs. Bridge Institute of Development Studies, Brighton, 1996. Pág. 20. [en línea]
<<http://www.bridge.ids.ac.uk/Reports/re34c.pdf>> [Consulta: 8 de mayo 2010]

¹⁵⁷ REIN, Tatiana. Operaciones de Paz: el género como discusión pendiente. *Revista de Estudios Internacionales*. 39(155):185-196, Universidad de Chile, octubre/diciembre 2006, Pág. 188.

forzoso se usa como castigo y como forma de aterrorizar a la población civil, además de mantener, reproducir o eliminar una raza cuando los conflictos son raciales o interétnicos, lo que obedece a la convicción de que las mujeres portan los valores fundamentales así como la cultura.

Para Amani El-Jack la construcción de los roles estereotípicos asociados al género femenino y de la identidad de mujer como madres, esposas y guardianas de la nación, implica que ellas sean víctimas y se justifique el uso, abuso y la violencia desmedida¹⁵⁸. En consecuencia, la violencia basada en el género (*gender based violence*) es usada deliberadamente por las fuerzas opositoras como una estrategia de guerra sistemática cuyos efectos psicológicos, físicos y sociales en las mujeres son traumáticos.

Existe la evidencia de que este tipo de agresión ejercido sobre las mujeres aumenta a medida que la inestabilidad política y social también lo hace, porque si bien los hombres se sienten imposibilitados e incapaces de proteger a su familia y comunidad, o porque sienten que el ataque infringido contra su mujer o hija lo ha deshonrado a él y a su familia, lo que produce la imposición de la violencia como castigo, o el abandono de la mujer para preservar el honor familiar¹⁵⁹, evitar la vergüenza producida a sus esposos y padres y el estigma de poseer mujeres que están más cerca a la prostitución que de la pureza. En Sierra Leona por ejemplo aún se cree que las mujeres víctimas de violación se convierten en estériles, sexualmente incontrolables e incapaces de mantenerse fieles a sus maridos. Desafortunadamente, la secuela inmediata de estas situaciones resulta muchas de las veces en el desplazamiento forzoso de numerosas mujeres y niños hacia lugares más seguros y protegidos de la violencia y agresión, la cual tiene de manera desproporcionada desventajas sobre la mujer, puesto reduce el acceso a los recursos para hacer frente con la responsabilidad familiar e implica la exclusión social y la pobreza¹⁶⁰.

¹⁵⁸ EL JACK, Amani. Gender and armed conflict. Bridge Report.. Overview Report. Bridge Institute of Development Studies, Brighton, 2003. Pág. 14. [en línea]

<<http://www.bridge.ids.ac.uk/bridge/reports/cep-conflict-report.pdf>> [Consulta: 9 de mayo 2010]

¹⁵⁹ NARAYANASWAMY, Lata y Server, Charlie. Security and gender-based violence. What is the significance for development intervention? Document prepared for DfID. November. Brighton: BRIDGE Development and Gender. Pág. 2-3. [en línea]

<http://www.bridge.ids.ac.uk/bridge/reports_gend_con_em.htm> [Consulta: 10 de mayo 2010]

¹⁶⁰ EL JACK, Amani. Ob. Cit. Pág. 15.

En estadísticas, las mujeres y los menores representan la mayor proporción de la población refugiada o desplazada que se estima que bordea el 80% del total. En Ruanda hacia el 2002, la Cruz Roja Internacional reportó que entre 250.000 y 500.000 mujeres (algo así como un 20% del total) habían sido violadas durante el genocidio ocurrido en 1994. De manera similar, en Sierra Leona el 94% de las mujeres desplazadas que sobrevivieron al conflicto fueron o violadas, torturadas o sexualmente esclavizadas¹⁶¹. Y sin ir más lejos, en Colombia, según las estimaciones de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer) cada 14 días una mujer es víctima de raptó¹⁶².

Toda esta sistémica explotación, basada en la discriminación, desigualdad y violencia, disminuye la seguridad de las mujeres. “Las normas de violencia, la antítesis de la seguridad humana, son inherentes a las estructuras sociales. La violencia estructural está basada en la subyugación y la desigualdad, a la vez que está enraizada en la jerarquía, dominación y el uso de la fuerza¹⁶³”. Según las Naciones Unidas, las formas de violencia usadas en contra de las mujeres en y durante los conflictos, y las formas en que estas son perpetradas por los hombres — violación en masa, esclavitud sexual, prostitución y esterilización forzada, término obligado de embarazos, mutilación de sus genitales, entre otras atrocidades— se vinculan a los sistemas de género previos al conflicto y a las formas en que hombres y mujeres se relacionan¹⁶⁴, los que luego se exacerban y llegan a dimensiones inimaginables de violencia y crueldad.

Los conflictos armados también implican un cambio en las estructuras, redes y relaciones sociales que, frecuente y particularmente afectan más a mujeres y niñas que a hombres. El desplazamiento producto de conflictos armados, aumenta el número de hogares en donde el jefe del hogar son niñas, viudas y mujeres que tienen a sus maridos desaparecidos, exiliados o peleando en las fuerzas armadas o guerrillas. Esto conlleva a un aumento de mujeres

¹⁶¹ El 2001 la Organización Internacional de Migración, estimó que entre 700.000 y 2.000.000 de mujeres y niñas fueron traficadas a través de fronteras internacionales. La misma organización mencionó que la gran mayoría de estos abusos fueron cometidos en lugares en conflicto o que se asociaban a ellos para servirle sexualmente a los combatientes. Muchas de estas mujeres fueron vendidas o puestas en casas de prostitución según el informe de Naciones Unidas: Woman, Peace and Security. Ob. Cit. Pág. 17.

¹⁶² NARAYANASWAMY, Lata y Server, Charlie. Ob. Cit. Pág. 3.

¹⁶³ CAPRIOLI, Mary. Democracy and Human Security versus Women's Security: A contradiction? *Security Dialogue* 35(4): 411-427. Special Issue on Gender and Security. 2004. Pág. 413.

¹⁶⁴ ANNAN, Kofi, Peace, Woman and Security. Study submitted by the Secretary General pursuant to Security Council Resolution 1325 (2000). United Nation. 2002.50 págs. Pág. 18. [en línea] <<http://www.un.org/womenwatch/daw/public/eWPS.pdf>> [Consulta: 9 de mayo 2010]

que se ven forzadas a trocar por el trabajo de otros hombres para ayudar a sus familias e hijos¹⁶⁵, lo que conduce a cambios no necesariamente negativos.

A pesar de las atrocidades y violaciones de derechos humanos conflictos violentos también traen algunos efectos de empoderamiento. En muchas guerras, en ausencia de los hombres, las mujeres ocupan roles tradicionalmente masculinos, rompiendo así con el viejo orden social y ganando autoconfianza, habilidades sociales y políticas¹⁶⁶. No obstante ello, no hay garantía de que todos estos cambios serán sostenible en el tiempo, pues puede suceder que una vez que se restablece la calma y retroceden los avances alcanzados en materia de igualdad de género, las mujeres retomen sus tradicionales roles y tareas culturalmente asignadas en sociedades patriarcales¹⁶⁷. Para Lori Handrahan precisamente, los efectos que tienen los procesos de post-conflicto en las mujeres cuyos familiares varones sobreviven a la guerra interna y luego regresan, son igualmente dramáticos y la violencia contra ellas muchas de las veces tiende a aumentar. Mientras las mujeres pueden experimentar emociones conflictivas y depresión por la pérdida de su posición adquirida en ausencia del varón, los hombres —ante el empoderamiento de la mujer— pueden acometerse contra ellas para que retomen su debida condición de subordinación¹⁶⁸.

Frente a las desgarradoras consecuencias que los conflictos armados tienen sobre las mujeres, es innegable el papel que la comunidad internacional debe cumplir apoyándolas y protegiéndolas mediante normas, pautas, medidas y acciones concretas, de manera que la responsabilidad que recae sobre Estados y organizaciones internacionales para frenar el abuso contra el sexo femenino es enorme y urgente. La intervención que se hace en lugres en donde existen graves violaciones a los derechos humanos y “violación sistemática de mujeres de un grupo determinado con objetivos políticos (ya sea como otra forma de terrorismo o para modificar la composición étnica de dicho grupo)¹⁶⁹”, es por tanto muchas de las veces

¹⁶⁵ Naciones Unidas: Woman, Peace and Security. Ob. Cit. Pág. 23

¹⁶⁶ REIMANN, Cordula. Towards gender mainstreaming in crisis prevention and conflict management. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit. Alemania. 2001. 82 págs. Pág. 10. [en línea] <http://www.ceipaz.org/images/contenido/Towards%20gender%20mainstreaming%20in%20crisis%20prevention%20and%20conflict%20management_ENG.pdf>. [Consulta:10 de mayo 2010]

¹⁶⁷ REIN, Tatiana. Ob. Cit. Pág. 192

¹⁶⁸ HANDRAHAN, Lori. Conflict, gender, ethnicity and post-conflict reconstruction. . *Security Dialogue*. 35(4):429-445. Special Issue on Gender and Security. 2004. Pág. 434.

¹⁶⁹ ICISS: The Responsibility to Protect. Ob. Cit. Pág. 37

justificada. No obstante, el ingreso de fuerzas de paz o de otras formas de intervención, para que logren ser fructíferas y terminar con las desigualdades a la vez que la violencia basada en el género, deben entender a la vez que aplicar de forma transversal enfoques o perspectivas de género. Hoy existen numerosas organizaciones gubernamentales, internacionales y Estados que promueven este tipo de enfoques y han creado diversos mecanismos para mitigar el dolor de millones de mujeres a lo largo del mundo, las que son producto de un largo camino de historia de luchas y reivindicaciones femeninas.

3. La génesis de la conciencia de género en las relaciones internacionales y la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas

(...)las mujeres son la mitad de toda comunidad...,

¿no han de ser también la mitad de toda solución?

*Theo-Ben Gurirab*¹⁷⁰

La violencia contra mujeres e incluso también la cometida contra hombres y combatientes en situaciones de conflicto y/o represión política, ha sido considerada históricamente como algo inevitable de la guerra o como un mal menor dentro del conjunto de atrocidades que se cometen en estos contextos¹⁷¹, más aún cuando se trata de violaciones basada en el género femenino y hacia la sexualidad de las mujeres. Pues se ha entendido esta última

¹⁷⁰ Ministro de Asuntos Exteriores de Namibia y Presidente del Consejo de Seguridad en el momento en que se aprobó la Resolución 1325, En: REHN, Elizabeth, Sirleaf, Ellen. Women War and Peace. The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-building, The United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), Nueva York, 2002.. Pág. 76. [en línea]

<http://www.unifem.org/attachments/products/218_chapter06.pdf> [Consulta: 18 de mayo 2010]

¹⁷¹ Roberta Cohen en su artículo "What's so terrible about rape? And other attitudes at the United Nations" menciona las actitudes del personal internacional desplegado en zonas de conflicto acerca de la violación, siendo estos completamente ignorantes frente al tema, cuestionando la violación a los derechos humanos y la magnitud del delito. La autora redacta en su artículo una conversación sostenida entre algunos miembros de Naciones Unidas para el conflicto de Somalia frente al gran número de violaciones cometidas dentro de los campos de refugiados: "¿Que tan terrible de la violación...si no se muere de eso...es un acto regular dentro de los campos de refugiados". En: COHEN, Roberta. What's so terrible about rape? And other attitudes at the United Nations. Sais Review, X(2): 73-77. The Johns Hopkins University. Summer fall, 2000. Pág. 74

como propia de la esfera privada de las personas y las familias y no como un problema nacional del Estado o también de las Relaciones Internacionales. Spike Petersen en cuanto a la dicotomía pública/privada presente, sostiene que en los discursos convencionales de las Relaciones Internacionales los aspectos considerados públicos es decir, aquellos relacionados con los intereses nacionales y de protección soberana, han sido históricamente más importante que los privados o domésticos: identidad, socialización, relaciones afectivas, reproducción social y sexualidad¹⁷². No obstante ello y como lo mencionamos recientemente, desde hace veinte años aproximadamente que gracias a una nueva concepción de Seguridad Humana estos temas han comenzado a ser respetados y asumidos como parte importante de la defensa de la nación y las personas, a la vez que un auge de las mujeres en los ámbitos transnacionales también ha significado que los temas mal llamados “privados” sean incorporados dentro de las relaciones internacionales, por sobre todo los temas relativos a la igualdad de género.

Desde hace 20 años aproximadamente que el enfoque de género, como disciplina y campo de estudio dentro de las relaciones internacionales se ha comenzado a desarrollar y cada vez más está tomando mayor fuerza e importancia. Por su parte, la mayor participación de las mujeres las ha llevado a constituirse en protagonistas visibles de las relaciones internacionales y en participantes activas, junto a otros movimientos —Derechos Humanos, ambientalistas— en los procesos de formulaciones de las leyes internacionales¹⁷³, lo que favorecería no sólo plataformas de acción internacionales y nacionales, sino que también una mayor conciencia de las desigualdades culturales, políticas, sociales y económicas, entre hombres y mujeres.

La emergencia y auge del enfoque de género en el campo de las relaciones internacionales, según Diana Thorburn, se debe a distintas razones, entre ellas, al movimiento feminista internacional de los años 70', el que se desarrolló primeramente en un nivel académico e investigativo y que derivó luego en el entendimiento de que las mujeres no pueden —en su relación de poder con los hombres— ser concebidas como sujetos que se encuentran al margen y a razón de una distinción sexual y cultural¹⁷⁴. El fin de la Guerra Fría también fue un factor

¹⁷² PETERSON, Spike. Rereading public and private; the dichotomy that is not one. *Sais Review*, X(2): 17-29. The Johns Hopkins University. Summer fall, 2000. Pág. 18

¹⁷³ Ver al respecto: Saskia Sassen. “Globalization and its Discontents Essays on the New Mobility of People and Money” The New Press, New York, 1998

¹⁷⁴ THORBURN, Diana. Feminism Meets International Relations. *Sais Review*, X(2): 1-10. The Johns Hopkins University. Summer fall, 2000. Pág. 2-3

significativo en el nacimiento de la perspectiva de género, según Thorburn, debido a que el término de las eternas discusiones y divisiones ideológicas, abrió un espacio para que nuevos temas pudieran ser explorados y considerados¹⁷⁵. Así, debido a que comenzaron a ganar terreno cuestiones relativas al medio ambiente, al tráfico de drogas, la globalización económica y la migración, el género de igual manera se posicionó como uno de los temas favoritos a discutir. Sumado al hecho de que en la arena internacional, se comenzaron a escuchar noticias acerca de violaciones a los derechos humanos de las mujeres, tales como mutilación genital, violencia doméstica y matrimonio forzado.

Para Virginia Guzmán, la demanda por igualdad de género se inició mucho antes en el siglo XVIII cuando las primeras ofensivas modernizadoras¹⁷⁶ buscaron defender a las mujeres excluidas de la participación pública y de los sistemas de representación política. Constituyéndose sin embargo, el feminismo como movimiento de presión importante sólo a partir de la segunda mitad del siglo XX, cuando a través de los procesos de globalización y el consiguiente debilitamiento de las convenciones vigentes de las sociedades industriales, se propició la tematización de la diversidad y el reconocimiento de modos de vida diferentes¹⁷⁷. De este modo que, influenciada por las académicas feministas y diversas organizaciones de mujeres que contribuyeron a la reformulación de sus identidades sociales así como a que las mujeres tengan voz, se generaron espacios públicos no oficiales que estimularon y enriquecieron la generación de programas de corrección de las desigualdades de género, solicitando estos en más de una oportunidad una mayor injerencia del Estado, mientras que en otras ocasiones han tratado de protegerse del mismo aparato estatal. Su acción por tanto se ha orientado también hacia el

¹⁷⁵ El fracaso de las ideologías trajo consigo el fin del principio de la base territorial del poder que había regido al mundo los últimos siglos y abrió el espacio a un nuevo concepto: la globalización. Con ello, junto con sus oportunidades y beneficios, emergía tanto el aumento y exacerbación de varios conflictos localizados donde su mayor visibilidad provocaba tensiones internacionales de naturaleza muy distinta a las del periodo anterior. Terminaba una era y nacía un nuevo desafío en términos de seguridad internacional que necesitaría una respuesta cada vez más global. Ver al respecto: LE DANTEC, Paulina. Chile y las Operaciones de Paz. Estudio comparado de la política exterior de los tres gobiernos concertacionistas: de la reinserción internacional a la participación en Haití. Academia de Estudios Políticos y Estratégicos (ANEPE). Ministerio de Defensa Nacional de Chile. 2006. Pág. 54.

¹⁷⁶ Las ofensivas modernizadoras desde abajo son los movimientos de oposición que buscan defender a los grupos de los efectos de exclusión que las ofensivas modernizadoras desde arriba llevan consigo. Incluyen de ordinario formas de acción colectiva y movilizan a las personas que aspiran ser reconocidas iguales, y sujetas a las reglas que rigen al conjunto de grupos considerados como iguales. GUZMÁN, Virginia. Las relaciones de Género en un mundo global. Serie Mujer y Desarrollo (38): 33 págs. CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, abril 2002. Pág. 14

¹⁷⁷ GUZMÁN, Virginia. Ob.Cit. Pág.10

ámbito internacional, desde donde han impulsado con eficacia la adopción de normas que orientan las reformas del Estado y en ese contexto han surgido en todos los países de la región mecanismos para el adelanto de las mujeres¹⁷⁸. Con todo y sin lugar a dudas, la importancia que se le dio al género, tanto en los estudios de las ciencias sociales como en las organizaciones de reivindicación femenina, generó que a lo largo de los años se comprometieran diferentes instituciones políticas nacionales como internacionales que abogaban por la incorporación de un enfoque de género en todos sus programas y comportamiento, incluso en aquellos que se relacionan con situaciones de conflicto y operaciones de mantenimiento de la paz.

El nuevo trato que comenzó a recibir la mujer fue un proceso que nació originariamente del punto de vista oficial de Naciones Unidas. No obstante, este comenzó luego a ser permeabilizado por organizaciones no gubernamentales, así como por países interesados en la materia o aquellos que incluso no lo estaban tanto, pero por razones externas o políticas decidieron incorporarlo internamente. Para Bonnie Kettel sin embargo si bien fue Naciones Unidas la iniciadora de los procesos de protección hacia la mujer, a la vez que admite que existe dentro de ella una experiencia y experticia importante de parte de sus profesionales, la capacidad de la institución no se refleja en la elaboración de políticas: “para la gran cantidad de feministas transnacionales que presionaron y negociaron para promover la igualdad de género dentro de las Naciones Unidas desde los noventa, el trabajo duro realizada por ellas a menudo parece transformarse limitadamente en acciones concretas¹⁷⁹”. Contrariamente, para Yakin Ertürk las Naciones Unidas ha proporcionado a las mujeres del mundo un lugar muy importante, ayudándoles con la creación de una agenda internacional basada en el género (*a gendered political agenda*)¹⁸⁰.

A pesar de su crítica, según Kettel los acuerdos más relevantes en materia de género son la Plataforma de Beijing del año 1995, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas

¹⁷⁸ CEPAL. El Desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo xxi Octava conferencia regional sobre la mujer de la América Latina. Lima 8 al 10 de febrero del 2000. Documento LC/L. 1295(CRM. 8/3) 23 de diciembre de 1999. [en línea] <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/4322/indice.htm>> [Consulta: 12 de mayo 2010]

¹⁷⁹ KETTEL, Bonnie. Challenging the margin: gender equality and the UN reform process. *Third World Quartely*, 28(5): 871-861. Taylor & Francis Group. 2007. Pág. 873.

¹⁸⁰ ERTRÜK, Yakin. The UN agenda for women's rights and gender equality. *Perception* 23(2):91-113. Summer 2005. Pág. 92.

de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, y el tercer objetivo¹⁸¹ de la Agenda de Desarrollo para el Milenio del 2005¹⁸². Jill Benderly menciona al respecto que la campaña de reconocimiento global de la mujer y de su importante papel en las relaciones internacionales se inició mucho tiempo antes de la Conferencia de Beijín en 1945, con la Carta de las Naciones Unidas y en 1948 con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas¹⁸³.

La Carta de las Naciones Unidas, establece sus tres objetivos fundamentales: prevenir futuras guerras, promover el desarrollo social y económico y proteger los derechos y libertades de cada uno de los seres humanos sin importar su raza, sexo, lenguaje o religión, los cuales reafirman no sólo la fe en los Derechos Humanos Fundamentales, sino que también la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. En la Declaración de los Derechos Humanos de una forma similar se establece el principio de no discriminación entre los sexos. No obstante, estos esfuerzos iniciales que enfatizan los derechos humanos, son insuficientes para hacer frente a asuntos relacionados con la equidad de género, pues pocos gobiernos se han comprometido en las políticas nacionales o extranjeras con la igualdad de las mujeres como un derecho humano básico. En zonas de conflicto inclusive, la negación de los derechos humanos de las mujeres ha reforzado la opresión y discriminación, de manera que las violaciones contra ellas no necesariamente son consideradas como violaciones a los derechos humanos y a menudo pasan inadvertidas¹⁸⁴.

¹⁸¹ Algunos de los objetivos del Tercer Objetivo de la ADM son: autonomía de las mujeres y las niñas; garantizar su acceso a la educación, los servicios de salud, el empleo, y la participación igualitaria; garantizar el acceso a la tierra y los derechos de propiedad a través de reformas legales; aumentar la conciencia pública para reducir las responsabilidades de las niñas y evitar el matrimonio precoz y el embarazo; adoptar leyes generales sobre todas las formas de violencia contra las mujeres, y la sensibilización a través del apoyo de campañas para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas; aumentar los fondos para proporcionar servicios adecuados y el acceso la justicia y la reparación a las víctimas de la violencia contra la mujer. asegurar un entorno propicio para fomentar la matriculación de niñas en la escuela y reducir el absentismo y las tasas de deserción escolar; entre otras. Ver al respecto en: NACIONES UNIDAS: High-level Event on the Millennium Development Goals, United Nations Headquarters, New York, 25 September 2008. [en línea]

<<http://www.un.org/millenniumgoals/2008highlevel/pdf/newsroom/Goal%203%20FINAL.pdf>>

[Consulta: 13 de mayo 2010]

¹⁸² KETTEL, Bonnie. Ob. Cit. Pág. 874.

¹⁸³ BENDERLY, Jill. A woman place es at the peace table. Sais Review, XX(2):79-83, the Johns Hopkins University, summer fall 2000, Pág. 80.

¹⁸⁴ EL JACK, Amani. Ob. Cit. Pág. 23

Antes que la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)¹⁸⁵ y la Comisión Jurídica de la Mujer de las Naciones Unidas¹⁸⁶, fueron las primeras organizaciones de carácter internacional que lucharon por los derechos de las mujeres. Ambas entidades presionaron a los gobiernos para que igualaran a las mujeres como ciudadanas a través el derecho de elegir y ser elegidas en los cargos de elección popular¹⁸⁷. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, parte integrante de Naciones Unidas, se creó en 1946 como órgano especial encargado de las cuestiones relacionadas con la mujer. Entre los años que van desde la creación de estas iniciativas hasta mediado de los 60⁷, algunas otras reducidas convenciones y conferencias fueron realizadas bajo el patrocinio de La Comisión sobre el Estatus de la Mujer adoptada por la Asamblea General, entre las que se mencionan: La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952)¹⁸⁸, La Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (1957)¹⁸⁹ y La Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios (1962)¹⁹⁰. Otros dos instrumentos de este periodo

¹⁸⁵ La CIM fue creada en 1928 y fue la primera agencia intergubernamental cuyo objetivo fueron los derechos de las mujeres.

¹⁸⁶ Creada en 1946.

¹⁸⁷ VALDÉS, Teresa y Fernández, María de los Ángeles. Ob. Cit. Pág. 11

¹⁸⁸ El artículo 1 de la Convención establece que: Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna. . Ver al respecto: Convención Sobre Los Derechos Políticos De La Mujer. Aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, mediante Resolución 640(VII), del 20 de diciembre de 1952. [en línea]

<<http://www.cedhj.org.mx/cedhj/legal/declaraciones/decla34.pdf>> [Consulta: 14 de mayo 2010]

¹⁸⁹ El artículo 1 de la Convención establece que: Los Estados contratantes convienen en que ni la celebración ni la disolución del matrimonio entre nacionales y extranjeros, ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio, podrán afectar automáticamente a la nacionalidad de la mujer. Ver al respecto: Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada Abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 1040 (XI), de 29 de enero de 1957. [en línea]

<<http://www.senado.gob.mx/comisiones//LX/equidadygenero/content/marco/docs/20.pdf>> [Consulta: 14 de mayo 2010]

¹⁹⁰ El artículo 1 de la Convención establece que: 1. No podrá contraerse legalmente matrimonio sin el pleno y libre consentimiento de ambos contrayentes, expresado por éstos en persona, después de la debida publicidad, ante la autoridad competente para formalizar el matrimonio y testigos, de acuerdo con la ley. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, no será necesario que una de las partes esté presente cuando la autoridad competente esté convencida de que las circunstancias son excepcionales y de que tal parte, ante una autoridad competente y del modo prescrito por la ley, ha expresado su consentimiento, sin haberlo retirado posteriormente. . Ver al respecto: Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios. Abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 1763 A (XVII), de 7 de noviembre de 1962. Entrada en vigor: 9 de diciembre de 1964, de conformidad con el artículo 6. [en línea]

<<http://www2.ohchr.org/spanish/law/matrimonio.htm>> [Consulta: 14 de mayo 2010]

que fueron tremendamente relevantes para las mujeres, aunque no estuvieron exclusivamente centradas en ellas son: La Convención para la Supresión del Tráfico de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena (1949) y La Convención Suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956).

Si bien en un principio las conferencias sobre la mujer otorgaban mayor prioridad al tratamiento de los temas de participación, con el correr de los años y la erupción de nuevos conflictos armados en la arena internacional, el debate comenzó a centrarse preferentemente en el impacto que estos causaban a la población civil, especialmente mujeres y niñas¹⁹¹; “la necesidad de alcanzar una total participación de la mujer en los ámbitos relacionados con la paz y la seguridad, constituyó el común denominador a todas ellas¹⁹²”. En 1969 La Comisión sobre el Estatus de la Mujer realizó el primer esfuerzo para abordar la situación de las mujeres en los conflictos armados. En 1974 por su parte, la Asamblea General aprobó la Declaración sobre la Protección de Mujeres y Niños en Situaciones de Emergencia y los Conflictos Armados, la que prohibía ataques o bombardeos a la población civil, ocasionando sufrimiento, especialmente a mujeres y niños, a quienes se les identifica como los miembros más vulnerables de la población (Art. 1)

Durante la celebración de la Primera Conferencia que tuvo lugar en México en 1975, proclamándose en la misma reunión que los próximos diez años corresponderían a la década de la mujer, se aseveró que estaba destinada a jugar un rol destacado en la promoción, logro y mantenimiento de la paz desde su involucramiento en las organizaciones nacionales e internacionales. “Uno de los resultados, en ese entonces fue, la creación del Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)¹⁹³”. La década de la

¹⁹¹ DONADIO, Marcela, Mazzotta, Cecilia (coordinadoras). La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina. RESDAL: Red de Seguridad y Defensa de América Latina. Buenos Aires, 2009.. Pág.22

¹⁹² Ídem.

¹⁹³ Ídem.

mujer, que va de 1976 a 1985, sirvió para consolidar la idea de que el desarrollo no es posible sin la completa participación de la mujer en todas las fases de la vida¹⁹⁴.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) es un tratado sobre derechos humanos que establece que los Estados deben obligarse a cumplir con los principios consagrados de igualdad a través de instrumentos jurídicos apropiados, de ahí su valor, pues es el primer intento o llamado a que los Estados modifiquen su legislación interna en pro de la mujer. No obstante ello, la Convención no explicitó ni definió en su constitución la violencia contra la mujer, aspecto que se remedió en 1992 cuando el Comité de la CEDAW realizó la Recomendación General N° 19, estableciendo que: la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre¹⁹⁵. El Protocolo Opcional de la CEDAW de 1999 por su parte permitió a los individuos elevar quejas al Comité de las Naciones Unidas para CEDAW y al Comité que investiga las violaciones de los derechos humanos en algunos Estados miembros, de manera que estaría facultado para solicitar al Estado, en el que haya ocurrido la supuesta violación, a que tome las medidas interinas para prevenir posibles daños irreparables a la víctimas.

Quizás una de las conferencias más trascendentales haya sido la celebrada en Beijing el año 1995, que trasladó el centro de atención al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre hombres y mujeres tenían que ser

¹⁹⁴ Durante la Década de la Mujer se realizaron otras dos importantes Conferencias Mundiales sobre la Mujer; la Segunda realizada en Copenhague en 1980 y la Tercera en Nairobi en 1985. La Conferencia de Copenhague estableció tres esferas en que era indispensable adoptar medidas concretas y con objetivos precisos para que se alcanzaran las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz, determinadas por la Conferencia de México D.F.. Esas tres esferas eran la igualdad de acceso a la educación, las oportunidades de empleo y servicios adecuados de atención de la salud. En la Conferencia de Nairobi se reconoció que la participación de la mujer en la adopción de decisiones y la gestión de los asuntos humanos no solo constituían su derecho legítimo, sino que se trataba de una necesidad social y política que tendría que incorporarse en todas las instituciones de la sociedad. Ver al respecto: NACIONES UNIDAS: Las Cuatro Conferencias Mundiales Sobre La Mujer, 1975 A 1995: Una perspectiva histórica Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing Nueva York, 5 a 9 de junio de 2000. [en línea] <<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>> [Consulta: 14 de mayo 2010]

¹⁹⁵ NACIONES UNIDAS: Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. [en línea] <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>> [Consulta: 14 de mayo 2010]

reevaluadas para potenciar plenamente el papel de la mujer¹⁹⁶. La plataforma identifica la violencia contra la mujer como un obstáculo en el logro de los objetivos de la igualdad, desarrollo y paz de la misma forma que introduce un enfoque para combatir la violencia en los países afectados por la guerra. Así es que, entre las doce esferas de acción que se comprendieron en la reunión, una de ellas exclusivamente se dedicó a la mujer durante los conflictos armados. Lo trascendental de la Cuarta Conferencia en esta materia, se resumen principalmente en los párrafos 44 y 133, estableciéndose específicamente en este último que

Las violaciones de los derechos humanos en situaciones de conflicto armado y de ocupación militar son violaciones de los principios fundamentales de los derechos humanos y el derecho humanitario internacionales enunciados en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en los Convenios de Ginebra de 1949 y sus Protocolos Adicionales¹⁹⁷

Por otra parte, el párrafo 44 indicó que para lograr la tan anhelada paz y seguridad de las mujeres, “los gobiernos, la comunidad internacional y a la sociedad civil, inclusive las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, debieran adoptar medidas estratégicas¹⁹⁸”, las que fueron resueltas tres años más tarde por el Consejo Económico y Social (ECOSOC) durante su sesión número XLIV, en donde la Comisión sobre el Estatus de la Mujer estipuló que Naciones Unidas debe “reconocer y apoyar la labor de las organizaciones no gubernamentales en la esfera de la paz en los esfuerzos tendientes a la prevención de conflictos”¹⁹⁹, además de “organizar programas y seminarios para sensibilizar a los dirigentes de las comunidad y las mujeres en lo relativo a la importante función que las mujeres deben desempeñar en una cultura de paz en la sociedad²⁰⁰”. Se insistió a los gobiernos por otro lado a que tomaron medidas de desarme, tráfico de armas ilícitas, minas antipersonales y armas pequeñas. Por último, respecto de las medidas correspondiente a la comunidad internacional y la

¹⁹⁶ DONADIO, Marcela y Mazzotta, Cecilia. Ob. Cit. Pág. 23.

¹⁹⁷ NACIONES UNIDAS: Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Nueva York 1996. A/CONF.177/20/Rev.1. [en línea]
<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/docs/Informe%20de%20la%20IV%20Conf_Beijing.pdf> [Consulta: 15 de mayo 2010]

¹⁹⁸ NACIONES UNIDAS: Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing. Op.cit.

¹⁹⁹ NACIONES UNIDAS. Resoluciones y Decisiones del Consejo Económico y Social. XLIV Sesión Plenaria. 28 julio 1998. 134 págs. Pág. 31-32. [en línea]
<[http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=E/1998/98\(SUPP\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=E/1998/98(SUPP))>
[Consulta: 17 de mayo 2010]

²⁰⁰ Ídem.

sociedad civil, estos deben apoyar la creación de redes de mujeres pro paz, reforzar los esfuerzos en curso encaminados a capacitar a las fuerzas internacionales de mantenimiento de la paz, facilitar recursos para la prevención de conflictos y finalmente, reconocer y apoyar la labor realizada por los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer²⁰¹.

A partir del año 2000 numerosas iniciativas, en el seno de Naciones Unidas, fueron concebidas también en materia de mujeres y seguridad, las que engrosaron la lista de las iniciativas anteriores. No obstante, a partir de este año y del proceso de reformulación del papel de la Organización en materia de seguridad, los instrumentos principales a través de los cuales se defendió y protegió a la mujer, fueron aquellos que superaban la percepción tradicional de la mujer en situaciones de conflicto y postconflicto, de manera que pasaron de ser vistas como víctimas de guerra, a jugar un rol activo en dichas situaciones siendo reconocidas por su participación. Los nuevos proyectos encaraban así el desafío de incorporar a la mujer en las operaciones de mantenimiento de la paz y en responsabilidades de toma de decisión. Y sin dudas, el paso histórico que reafirmó el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de conflicto, así como en la consolidación de la paz, fue la resolución 1325 del Consejo de Naciones Unidas del 31 de Octubre del 2000. Siendo los instrumentos principales que constituyeron la base para la sanción de la resolución: la Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia, la 23ª sesión especial de la Asamblea General, El informe Brahimi sobre las operaciones de paz y La Declaración del Milenio.

El Departamento de Operaciones de Paz y la Oficina del Asesor Principal sobre Asuntos de Género en mayo del 2000 organizaron un seminario en Windhoek, Namibia, donde se elaboró una Declaración que reconocía la ausencia de mujeres en las operaciones de apoyo a la paz y la urgente necesidad de que sean incorporadas en ellas, abordándose por primera vez la perspectiva de género en esta materia. Se estableció además que para asegurar su efectividad, los principios de equidad de género debían permear a toda la misión y en todos sus niveles, asegurando la participación de mujeres y hombres como socios y beneficiarios igualitarios en todos los

²⁰¹ Ídem.

aspectos del proceso de paz²⁰². En razón de ello y en virtud del Plan de Acción resultante de la reunión, se mencionó que

(...)de conformidad con el objetivo del Secretario General de que haya un 50% de mujeres en cargos directivos y de adopción de decisiones, se deben hacer esfuerzos más decididos para seleccionar y nombrar mujeres como Representantes Especiales del Secretario General y personal superior sobre el terreno para las operaciones de mantenimiento de la paz²⁰³

Respecto de la vigésima tercera Sesión Especial de la Asamblea General celebrada en el mes de junio, “La mujer en el año 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, conocida también como “Beijing + 5”, se destacó el compromiso de lograr la igualdad entre los géneros en el nuevo milenio, mediante la participación de la mujer en todos los niveles de decisión y actividades vinculadas a los procesos de paz²⁰⁴. El mismo año pero en el mes de septiembre por medio de la Declaración del Milenio, se reafirmaron dichos principios y se reconoció la necesidad de incorporar las recomendaciones del Informe Brahimi, las que en recalcan constantemente una “distribución geográfica amplia y equitativa desde el punto de vista del género²⁰⁵” en cualquier proceso de selección en operaciones de paz.

²⁰² REIN, Tatiana. Ob. Cit. Pág. 188. Ver al Respecto: NACIONES UNIDAS: Asamblea General Consejo de Seguridad. Declaración de Windhoek. Mayo del 2000. A/55/138 S/2000/693. [en línea]

<<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/534/53/PDF/N0053453.pdf?OpenElement>>

[Consulta: 17 mayo 2010]

²⁰³ NACIONES UNIDAS: Asamblea General Consejo de Seguridad. Plan de Acción de Namibia. Mayo del 2000. A/55/138 S/2000/693. [en línea]

<<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/534/53/PDF/N0053453.pdf?OpenElement>>

[Consulta: 17 mayo 2010]

²⁰⁴ NACIONES UNIDAS. Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer período extraordinario

de sesiones de la Asamblea General (A/S-23/10/Rev.1) Junio 2000. [en línea]

<<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/652/08/PDF/N0065208.pdf?OpenElement>>

[Consulta: 17 de mayo 2010]

²⁰⁵ NACIONES UNIDAS: Asamblea General Quincuagésimo quinto período de sesiones. Informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (Informe Brahimi). 21 de Agosto 2000. A/55/305-S/2000/809. [en línea]

<http://www.un.org/spanish/peace/operations_report/> [Consulta: 18 de mayo 2010]. Por otra parte, el Informe Brahimi es muy importante debido a que es un llamado concreto, y que finalmente logra, incorporar a los países desarrollados en la contribución de las operaciones de mantenimiento de la paz.

En este contexto fue sancionada la resolución 1325 y por primera vez, en sus más de 50 años de historia, el Consejo de Naciones Unidas aprueba una resolución en relación con las mujeres y los conflictos armados que obliga a todos los Estados miembros de Naciones Unidas a cumplir con sus recomendaciones y compromisos. Manifestándose con ello

(...) el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, subrayando la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos²⁰⁶

De esta manera, con la resolución 1325 se exhorta al Secretario General y a los Estados miembros y al resto de partes (agencias humanitarias, militares, sociedad civil) a actuar para lograr una mayor inclusión de las mujeres en los procesos de construcción de la paz y de reconstrucción posconflicto. De la misma forma les hace un llamado para emprender acciones concretas en cuatro áreas distintas, que están interrelacionadas: 1) El aumento de la participación de las mujeres en los procesos de paz y la toma de decisiones, 2) El entrenamiento para el mantenimiento de la paz desde una perspectiva de género, 3) La protección de las mujeres en los conflictos armados y en las situaciones posbélicas, y 4) La introducción transversal del género en la recogida de datos y sistemas de información de Naciones Unidas, así como en la puesta en práctica de los programas²⁰⁷.

La enumeración anterior ilustra las amplias posibilidades de incorporar a la mujer en todos los aspectos de las operaciones de paz, internacionales, regionales y sobre todo nacionales, con mecanismos de prevención, gestión y resolución de conflictos, siendo ellas de esta manera sujetos de cambio y transformación en las poblaciones afectadas y en las instituciones estatales comprometidas con la mayor participación de la mujer. No obstante, la misma resolución indica que la sola incorporación de la mujer no resolverá todos los problemas que se asocian a los conflictos y que afectan al género femenino, de manera que más allá de hablar de mujeres, la resolución 1325 habla de género, incorporando un enfoque basado en la distinción sexual-

²⁰⁶ NACIONES UNIDAS. Consejo de Seguridad. Resolución 1325 (2000) Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213ª. 31 de octubre de 2000. S/RES/1325 (2000). [en línea] [http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf) [Consulta: 18 de mayo 2010]

²⁰⁷ MAGALLÓN Portolés, Carmen. Mujeres en los procesos de paz: la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad. *Papeles de Cuestiones Internacionales* (87): Págs. 97-104. Otoño 2004. Pág. 97.

cultural y permeabilizando con una conciencia de género a todos los lugares donde esta se aplique y desarrolle.

Para Marcela Donadio y la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), las principales consideraciones o razones por las cuales es trascendental la incorporación de esta perspectiva de género en la resolución 1325 y otras instancias que sean obligantes para todos los Estados, se deben entre otras cosas a la legitimación y buena recepción por parte de la población local de las operaciones de paz, la facilitación que implica el acercamiento de las mujeres afectadas por el conflicto a la población femenina, que por cuestiones de vergüenza o temor no se acercan de igual manera a los hombres, la mejora en el acceso a los servicios sociales, asesoramiento y difusión de información sobre la violencia basada en género, reducción de la cantidad de abusos sexuales y violaciones por sobre todo en los campamentos de desplazados y refugiados, reducción de la prostitución, etc²⁰⁸.

De estas explicaciones precisamente, la importancia de la resolución 1325 y del hito histórico que esta marca, además de diversos testimonios que dan cuenta de la línea aquello. El Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACDH), Sergio Vieira de Mello a comienzos de marzo de 2003 decía

En Timor Este pude ver el impacto que la participación de las mujeres puede tener en la construcción de la paz y en el desarrollo (...) Las mujeres son un factor de estabilidad y reconciliación; sus contribuciones pueden mejorar la cualidad de las decisiones y por ende la efectividad de los esfuerzos de recuperación. Sobre todo, promovemos la participación de las mujeres porque tienen el mismo derecho que los hombres a tomar parte en las decisiones y porque su aportación supone un valor añadido en todas las decisiones²⁰⁹

Debido a que la resolución es un llamado a promover su aplicación en todos los ámbitos de Naciones Unidas y alienta a que se ejecute un plan de acción estratégico en la institución²¹⁰, a

²⁰⁸ DONADIO, Marcela y Mazzotta, Cecilia. Ob. Cit. Pág. 24-25.

²⁰⁹ Intervención realizada en la Comisión de Naciones Unidas sobre el estatus de las mujeres, Nueva York, 7 de marzo de 2003. Citado en: MAGALLÓN Portolés, Carmen. De la reclamación de la paz a la participación en las negociaciones. *El feminismo pacifista. Feminismo/s*: (s/n): 15-30, 9 Junio 2007. Pág. 29.

²¹⁰ Ver párrafo 1 de la Resolución 1325. “Alienta al Secretario General a que ejecute su plan de acción estratégico (A/49/587) en el que se pide un aumento de la participación de la mujer en los niveles de adopción de decisiones en la solución de conflictos y los procesos de paz”

partir de su sanción han proliferado diversas iniciativas para concientizar a los Estados Miembros de su responsabilidad y a que elaboren sus propios planes de acciones. Es así que en respuesta a la solicitud, el Secretario General en febrero del 2003 elaboró un reporte denominado “*Gender mainstreaming in peacekeeping activities*”, donde estableció la definición de transversalización de género en operaciones de paz²¹¹, a la vez que cumplía con la resolución 56/293 de la Asamblea General de 27 de junio de 2002, en que pedía al Secretario General, entre otras cosas, que estableciera una política coherente en relación con la incorporación de una perspectiva de género en todas las actividades de mantenimiento de la paz de la organización. En el informe por lo tanto, se mencionaron las posibles estrategias y enfoques para incorporar una perspectiva de género, entre las que se mencionaron la adopción de planes de acción, con objetivos y calendarios concretos.

En octubre de 2005, el Consejo de Seguridad le pidió al Secretario General que le presentara un plan de acción para la aplicación de la resolución 1325 “con miras a fortalecer el compromiso y la rendición de cuentas a los más altos niveles, así como para mejorar la rendición de cuentas, la supervisión y la presentación de informes sobre los progresos de la aplicación dentro del sistema de las Naciones Unidas²¹²”. A través de esta iniciativa también se pretendía asegurar un apoyo más eficaz a los Estados Miembros para la aplicación a nivel nacional y regional de la resolución²¹³. No obstante ello, si bien este Plan fue tremendamente importante por tratarse del primero, su alcance fue restringido teniendo una mayor implicancia el segundo plan de acción elaborado por Naciones Unidas en septiembre del 2007, que es una actualización del primero y que promueve la formación de las capacidades nacionales para aplicar la

²¹¹ “la transversalización de género en las actividades de mantenimiento de la paz es la completa incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades, que abarcan desde la etapa inicial de las negociaciones para el cese de fuego y el establecimiento del mandato para una operación de paz, hasta las situaciones de post-conflicto” NACIONES UNIDAS: Informe del Secretario General: Incorporación de una perspectiva de género en las actividades de mantenimiento de la paz. 13 de febrero 2003. A/57/731. [en línea]

<<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/247/17/PDF/N0324717.pdf?OpenElement>>

[Consulta: 18 de mayo 2010.]

²¹² NACIONES UNIDAS: Consejo de Seguridad. Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad. 10 de octubre de 2005. S/2005/636. [en línea]

<<http://www.un.org/womenwatch/ods/S-2005-636-S.pdf>> [Consulta: 18 de mayo 2010]

²¹³ NACIONES UNIDAS: Consejo de Seguridad. Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad. Op.cit. Ver al respecto párrafo 8b.

resolución, asistencia técnica conexas, y el desarrollo y fortalecimiento de alianzas con los actores involucrados en niveles también nacionales²¹⁴.

Con todo, podemos concluir que la génesis de la conciencia de género en las relaciones internacionales es un proceso que comenzó hace muchos años pero que se reforzó luego con la llegada de la seguridad humana al ámbito internacional. No obstante, el proceso acaecido junto con el desarrollo de este concepto en el seno de las Naciones Unidas ha sido de tremenda importancia y significancia para el proceso de ampliación en la protección de las mujeres, iniciándose con la lucha del acceso de las mujeres a la política para posteriormente derivarse en las reivindicaciones femeninas en el área doméstica y privada, siendo el avance más reciente que se ha hecho el de la lucha contra la desigualdad de los sexos en situaciones de conflicto armado.

4. **El Plan de Acción Nacional de Chile: Mujeres, Seguridad y Paz**

Debido a la gran importancia atribuida al binomio mujer-conflicto dado por Naciones Unidas y en especial a la resolución 1325, que es incluso celebrada año a año, exigiéndole a la Presidencia del Consejo de Seguridad la emisión de un informe anual con la rendición de cuentas del estado de avance, Chile al igual que otros países, se comprometió con la elaboración de planes nacionales de acción que apoyaran las iniciativas de paz en aquellos lugares donde existieran operaciones de mantenimiento de la paz en proceso y en las que nuestro país participara.

Actualmente, los países que poseen planes de acciones nacionales en apoyo de la implementación de la resolución 1325 son muy pocos y provenientes principalmente del mundo desarrollado o de aquellos países que en su interior han sufrido crisis políticas con consecuencias humanitarias desastrosas, siendo Chile de esa manera, una excepción a la regla. Pues dentro del país no existen ni situaciones de conflicto o post-conflicto y la ayuda que el Gobierno brinda con personal o contingente en misiones de paz es pequeño.

²¹⁴ NACIONES UNIDAS: Consejo de Seguridad. Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad. 12 de septiembre de 2007. S/2007/567. [en línea]
<<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/503/72/PDF/N0750372.pdf?OpenElement>>
[Consulta: 18 de mayo 2010]

Además de Chile, único en Latinoamérica que cuenta con un plan de acción nacional, quienes integran el grupo de países que hasta el momento poseen uno, son: Austria, Bélgica, Costa Marfil, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Suecia, Noruega, Portugal, España, Suiza, Holanda, Uganda, y Reino Unido. A fin de cuentas, el llamamiento que hace la resolución a los estados miembros para lograr una participación completa de la mujer y la integración transversal de la perspectiva de género, ha sido parcialmente escuchado y formalizado, aunque probablemente con el tiempo y producto del rico debate internacional respecto de estos temas, nuevas iniciativas nacionales se sumen a las ya existentes ayudando a seguir contribuyendo con la paz mundial y el término de de la desigualdad de género

El día 8 de marzo de 2008, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, se anunció el lanzamiento de una mesa de trabajo integrada por el Ministerio de Defensa, Ministerio de Relaciones Exteriores y Servicio Nacional de la Mujer, para coordinar la preparación de un Plan de Acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas “Mujeres, Seguridad y Paz”²¹⁵. El que comenzó a ser elaborado a partir de ese día a través del trabajo sistemático entre las entidades organizadoras, las instituciones participantes y organizaciones de la sociedad civil²¹⁶. Como resultado, el plan de Acción Nacional se presentó oficialmente el día 3 de agosto del 2009, iniciándose con ello la implementación del mismo y el inicio de los cambios institucionales que en él se estipularon.

El Plan de Acción Nacional de Chile por una parte destacó la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y los logros alcanzados en los últimos 30 años, recalcando la evolución desde valores tradicionalmente masculinos a una cultura de inclusión integrado por hombres y mujeres, a la vez que por otra parte fijó los objetivos y acciones comprometidas por

²¹⁵ GOBIERNO DE CHILE: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Minuta Resolución 1325. Mujeres, Paz y Seguridad. [en línea]

<http://www.agci.cl/docs/resolucion_1325_minuta.pdf> [Consulta 19 mayo 2010]

²¹⁶ Las instituciones contribuyentes que participaron de mesas de trabajo son: Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Planificación, Ejército de Chile, Armada de Chile, Fuerza Aérea de Chile, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile (PDI), Centro Conjunto para Operaciones de Paz de Chile (CECOPAC), Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos (ANEPE), Academia Diplomática de Chile, la Agencia de Cooperación de Chile (AGCI), y La Dirección de Seguridad Internacional y Humana. Mientras que los grupos organizados de la sociedad civil que apoyaron la creación del plan fueron: Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile, Corporación Humanas, Centro de Estudios Estratégicos de la Universidad Arcis, y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO-CHILE.

cada uno de los sectores involucrados, con enfoque de género, de derechos, participativo y de coordinación, estableciendo además acciones intersectoriales²¹⁷.

En concreto, la estructura del Plan de Acción Nacional contempló acciones intersectoriales para un total de 6 Ministerios, ordenadas de acuerdo a los enfoques antes mencionados. En primer lugar, el documento oficial se refiere, básicamente, al propio enfoque de género en términos de su incorporación en el tratamiento de conflictos, así como también en situaciones previas y posteriores a este. Plantea en este sentido, una única acción intersectorial vinculada al fortalecimiento de las capacidades técnicas de los funcionarios públicos en relación con los procesos de paz²¹⁸. Bajo este enfoque, las acciones comprometidas, centradas en el Ministerio de Relaciones Exteriores y de Defensa, se concentran principalmente en la inclusión de la perspectiva de género en los planes académicos de las Escuelas Matrices de las Fuerzas Armadas y Academia Diplomática²¹⁹. La idea es permeabilizar con la temática de género, la formación de los sujetos que participaran en operaciones de paz, rescatando los principios básicos de los Derechos Humanos y la importancia de la experiencia institucional comparada.

En segundo lugar, el enfoque de derechos apunta claramente a la protección de las garantías normativas de mujeres y niñas en escenarios de conflicto y a lo largo de los procesos de restitución de la normalidad posteriores. Desde este punto de vista, las tareas se definen de una manera más específica y su orientación en general se rige por su apego a la legalidad internacional sobre la materia. En relación a Cancillería, se considera la conservación del principio de “responsabilidad de proteger” acerca de la dimensión de género. Con respecto al Ministerio de Defensa, se plantea mantener el respeto al ya existente Código de Conducta de Naciones Unidas, en particular sobre la política de “Tolerancia Cero”²²⁰.

En tercer lugar, la generación de instancias de participación efectivas para las mujeres en términos deliberativos sobre los procesos de paz, es el principal objetivo del enfoque

²¹⁷ GOBIERNO DE CHILE. Minuta Resolución 1325. ídem.

²¹⁸ GOBIERNO DE CHILE. Documento Oficial Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas 1325/2000 “Mujeres, Seguridad y Paz”. Agosto, 2009. Pág. 18.

²¹⁹ *Ibíd.* Págs. 18-19.

²²⁰ GOBIERNO DE CHILE. Documento Oficial Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas 1325/2000 “Mujeres, Seguridad y Paz”. Ob. Cit. Pág. 19.

participativo. Sus acciones intersectoriales apuntan, en el mismo sentido, a consolidar la representación femenina, no sólo en la implementación práctica de las misiones y procesos de paz, sino que también en la planificación de las políticas formuladas en cada caso²²¹. A diferencia de los enfoques anteriores, esta categoría del Plan de Acción contempla actividades también para SERNAM y no sólo para el Ministerio de Relaciones Exteriores y de Defensa. Para estos organismos, los compromisos propuestos son bastante similares: identificación y difusión de los puestos que están disponibles para la postulación de mujeres en ámbitos de seguridad internacional y operaciones de paz, creación y mantención de bases de datos estadísticas desagregadas por género sobre todo el personal nacional presente en operaciones de seguridad y (a excepción de Cancillería) se exige la realización de un seguimiento sobre la situación de funcionarias desplegadas en zonas de conflicto. Específicamente, además para el Ministerio de Defensa se plantea la consideración en los informes presentados a la Autoridad Nacional Militar (ANAMIL) de las estadísticas sobre la participación de mujeres en los programas de seguridad que correspondan²²².

Por otra parte, el Plan de Acción Nacional también incorpora acciones intersectoriales determinadas por su criterio de coordinación. El objetivo general de esta dimensión es potenciar los vínculos funcionales entre actores internacionales y nacionales, incluyendo también en esta labor de planificación a la sociedad civil²²³. Las actividades intersectoriales se orientan al desarrollo de análisis sobre lazos de cooperación internacionales, desde una perspectiva de diferenciación por género, al incremento del intercambio de experiencias similares a nivel internacional, donde destaca el aporte que puedan realizar tanto personal directamente implicado (como policías y militares) así como la sociedad civil, en especial ONG, a la difusión de los principios de Plan a través de actividades y formación especializada entre los sujetos involucrados en las operaciones de paz y a la demanda de la inclusión en el presupuesto sectorial de las actividades contempladas de acuerdo a criterios de transparencia sobre la implementación de las mismas²²⁴.

²²¹ *Ibíd.* Págs. 19-20.

²²² *Ibíd.* Págs. 20-21-22.

²²³ *Ibíd.* Pág. 22.

²²⁴ GOBIERNO DE CHILE. Documento Oficial Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas 1325/2000 “Mujeres, Seguridad y Paz”. Ob. Cit. Págs. 22-23.

La coordinación que el Plan de Acción Nacional establece, comprende acciones para seis Ministerios. En Cancillería en primer lugar, se plantean tres tareas fundamentales: la programación conjunta entre Chile y países de la región y agencias de Naciones Unidas, con el objetivo de incluir los objetivos de la resolución 1325 en los planes de cooperación para situaciones de conflicto, rescatando las experiencias de países que hayan actuado antes en instancias similares, el fomento a la difusión de becas asociadas a cursos en el exterior sobre temas relacionados a la paz y seguridad internacional y de las actividades de formación especializada (destacan en esta categoría, los seminarios propuestos a ser realizadas por AGCI, la Dirección de Política Especial y SERNAM) y la promoción de las investigación en la materia, a cargo de la Academia Diplomática²²⁵.

De igual modo, las acciones comprometidas por Defensa y SERNAM apuntan a los mismos objetivos generales: incrementar las instancias de intercambio de experiencias a nivel internacional. Específicamente, para el Ministerio de Defensa se contempla la realización anual de actividades que permitan el traspaso de información aplicada sobre el tratamiento de los procesos de paz, en el marco de investigaciones llevadas a cabo por ANEPE y las Academias Superiores de las Fuerzas Armadas. Por su parte, SERNAM comprende la inclusión del enfoque de género en sus planes de capacitación sectoriales, el fomento de las pasantías profesionales, el aumento de la participación nacional en los programas de capacitación y en los foros multilaterales (destacando la labor de AGCI y la inclusión del tema en la Comisión Interamericana de Mujeres) y la incorporación efectiva de los objetivos de la resolución 1325 en los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de género y los compromisos ministeriales de equidad de género²²⁶.

También el criterio de coordinación incluye finalmente, acciones para los Ministerios de Planificación, Educación y Salud. Para MIDEPLAN, se propone iniciar la capacitación de los profesionales en materia de género y su relación con los procesos de paz y reconstrucción del Estado, la apertura de pasantías, la asistencia técnica basada, básicamente, en el intercambio de experiencias militar, política, policial y civil sobre el Sistema de Protección Social a Sectores vulnerables de la población y en este sentido, la adecuación de los Sistemas de Protección de la Infancia y de Protección Social de Chile Solidario, de acuerdo a la transformación tecnológica

²²⁵ Ibid. Págs. 23-24.

²²⁶ Ibid. Págs. 24-25-26.

de intervención, para instancias de conflicto. En MINEDUC se pretende la inclusión en la política educacional de temas como la educación en prevención de conflicto, el respeto por los Derechos Humanos y la protección de la paz, por medio de mejoras en las capacidades técnicas e institucionales en la implementación de ésta. Por último, el MINSAL comprende la colaboración lógica a través de recursos humanos y materiales requeridos para desarrollar acciones sanitarias en zonas de conflicto, a partir de la consideración sobre la posible brecha de género que puede existir en la entrega de elementos de sanidad necesarios y en la forma de abordar las políticas de salud²²⁷.

En perspectiva, los factores transversales del Plan de Acción para nuestro país se asocian principalmente, a materias y acciones como el análisis comparado, la tecnificación de bases de datos diseñadas a partir de la diferenciación por sexo, el regionalismo, la rendición de cuentas, la promoción de los principios prácticos del enfoque de género, la participación equitativa y la capacitación efectiva de los funcionarios públicos a través de la modificación de las mallas curriculares que rigen los planes académicos de los organismos, donde estos llevan a cabo su preparación. Se asume en definitiva, la importancia de la educación y la formación aplicada en materias de prevención y tratamiento de la situación de las personas en situaciones de conflicto, a partir de las diferencias en su estudio y aplicación que exige el entendimiento del enfoque de género. Elementos definatorios de la gobernabilidad democrática, como el pluralismo y la inclusión en la toma de decisiones de la mujer, reflejan la sintonía que para con ella manifiesta el Plan de Acción Nacional.

²²⁷ GOBIERNO DE CHILE. Documento Oficial Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas 1325/2000 “Mujeres, Seguridad y Paz”. Ob. Cit. Págs. 27-28.

CAPITULO III: CONTEXTO QUE RODEA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL.

En cualquier implementación de política pública, el contexto político que la rodea es de suma importancia, al igual que lo es el tipo de política pública del cual se trata. Cuando nos referimos al contexto político, hablamos de los niveles de aceptación y apoyo que las autoridades de Gobierno, Presidente y Ministros, brindan y concuerdan con posicionar el tema de género, y consecuentemente el Plan de Acción Nacional, como prioridad de país; lo cual podría deducirse a partir de las acciones empleadas en la materia, como del tratamiento que la prensa y cada una de las organizaciones le ha brindado en su difusión.

Respecto de determinar el tipo de política, su especificación también proporcionará información valiosa en la medida que ésta pueda imponer, o no, su permanencia en la agenda política y también a las personas encargadas de su implementación.

En este capítulo analizaremos ciertamente estas dos variables del nivel contextual. En una primera instancia nos proponemos observar la Resolución 1325 como disposición “obligante” del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, y cómo Chile la incorpora luego en sus tareas administrativas. Y en segundo lugar realizamos un examen de la cobertura que tuvo el lanzamiento del Plan de Acción tanto en la prensa escrita como en cada una de las instituciones públicas que participan de él.

1. Obligatoriedad de la resolución 1325, tipo de política del Plan de Acción Nacional y las condiciones de su sistema de cumplimiento

Todas las decisiones que emanan de los Organismos Internacionales se toman en virtud de las atribuciones que sus tratados constitutivos le confieren, de modo que son actos de derecho capaces de producir consecuencias jurídicas, las que pueden generar responsabilidad internacional en mayor o menor precisión dependiendo de su acta constitutiva. El Derecho

Internacional de esta manera, puede ser creado en el seno de las Organizaciones Internacionales²²⁸ por medio de disposiciones en forma de tratados, convenciones, resoluciones, recomendaciones, etc. poseyendo sin embargo, cada una de ellos un carácter y fuerza jurídica diferente.

Según Jorge Castañeda, una resolución internacional es una manifestación formal de opinión que implica ya sea un orden, una invitación o una variedad de formas híbridas que pueden tener carácter legislativo, aunque no siempre sea así,²²⁹ puesto que y a pesar de la cada vez mayor importancia cada que hoy en día las resoluciones están adquiriendo, muy poco se ha podido avanzar en la determinación de su naturaleza y alcance de sus efectos. Las resoluciones de Naciones Unidas no escapan de esta aclaración y precisamente, de acuerdo con Manuel Díaz de Velasco, si bien las resoluciones de la ONU —según el artículo 38 del Estatuto del Tribunal Internacional de Justicia²³⁰ no son fuentes de Derecho Internacional—“bajo determinadas condiciones (a saber, su adopción por unanimidad o amplia mayoría y su concordancia con la práctica consuetudinaria) pueden producir efectos en la formación de Derecho, constituyéndose excepcionalmente en una fuente más del mismo²³¹”;

En ese mismo sentido, Jiménez de Aréchaga postula que las Resoluciones de Naciones Unidas (no todas) formulan principios y normas jurídicas que han de regir las conductas de los Estados, las que normalmente se presentan bajo el título de Declaraciones. Ha subrayado también que en la práctica de Naciones Unidas, una declaración es un instrumento solemne, que

²²⁸ Ver al respecto: DIEZ DE VELASCO VALLEJO, Manuel. Instituciones de Derecho Internacional Público. Editorial Técnos, Decimotercera Edición, España, 2001. Pág. 90

²²⁹ CASTAÑEDA, Jorge. El valor jurídico de las resoluciones de Naciones Unidas. Colegio de México, México, 1976

²³⁰ Son fuentes de Derecho Internacional: a) las convenciones internacionales, sean generales o particulares que establecen reglas expresamente reconocidas por los Estados litigantes; b) la costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho; c) los principios generales de derecho reconocidos por las naciones civilizadas; d) las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 59. NACIONES UNIDAS. Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Falta año[en línea]

<<http://www.un.org/spanish/aboutun/icjstat.htm>> [Consulta: 22 de mayo 2010]

²³¹ DIEZ DE VELASCO VALLEJO, Manuel. Ob. Cit. Pág. 117-118.

se utiliza sólo en casos muy especiales, en cuestiones de gran y verdadera importancia y cuando se espera obtener el máximo de observancia por arte del mayor número de Estados posible²³².

No obstante lo anterior y exceptuando las resoluciones emanadas del capítulo mencionado, la aplicación de las demás declaraciones de Naciones Unidas es limitada y difícil de aplicar en la práctica, debido a que no crean normas jurídicas y por tanto, se encuentran desprovistas del principio de obligatoriedad. Como se ha señalado, las resoluciones no crean Derecho, pero pueden probar con autoridad su existencia²³³. Al tenor de los artículos 10, 12 y 13²³⁴ de la Carta, es apreciable que en estricto sentido estas resoluciones no tienen fuerza obligatoria para los Estados Miembros de las Naciones Unidas, aunque comportan invitaciones para que actúen de buena fe y tomen las medidas respectivas bajo un amplio margen de permisibilidad respecto de su acatamiento²³⁵.

Específicamente, las resoluciones del Consejo de Seguridad formulan recomendaciones e indican pautas acerca de medidas que deben tomar los estados para dar cumplimiento a los objetivos de las Naciones Unidas, mencionadas en su carta constitutiva en los artículos 55 y 56 de la Carta de la ONU, indicándose en la misma, en el artículo 25, que “los Miembros de las Naciones Unidas convienen en aceptar y cumplir las decisiones del Consejo de Seguridad”, siendo estas resoluciones por lo tanto obligatorias. Como así lo postula María del Pilar Hernández cuando hace la distinción entre las Resoluciones de la Asamblea General y las del

²³² JIMENEZ DE ARÉCHAGA. Eduardo. Derecho Internacional Contemporáneo. Madrid .Editorial Tecnos, 1980. Pág. 39.

²³³ Ídem.

²³⁴ Artículo 10 “La Asamblea General podrá discutir cualquiera asuntos o cuestiones dentro de los límites de esta carta o que se refieran a los poderes y funciones de cualquiera de los órganos creados por esta carta salvo lo dispuesto en el artículo 12 podrá hacer recomendaciones sobre tales asuntos o cuestiones de las Naciones Unidas o al Consejo de Seguridad o a éste y a aquellos” Artículo 11.1 . La Asamblea General podrá considerar (...) los principios que rigen el desarme y la regulación de los armamentos, y podrá también hacer recomendaciones respecto de tales principios a los Miembros o al Consejo de Seguridad o a éste y a aquéllos. 11.2 La Asamblea General podrá discutir toda cuestión relativa al mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales que presente a su consideración cualquier Miembro de las Naciones Unidas o el Consejo de Seguridad, (.y) podrá hacer recomendaciones acerca de tales cuestiones al Estado o Estados interesados o al Consejo de Seguridad o a éste y a aquéllos. 12.1.: “Mientras el Consejo de Seguridad esté desempeñando las funciones que le asigna esta Carta con respecto a una controversia o situación, la Asamblea General no hará recomendación alguna sobre tal controversia o situación, a no ser que lo solicite el Consejo de Seguridad.” NACIONES UNIDAS. Carta de las Naciones Unidas. San Francisco, 26 de junio 1945.

²³⁵ HERNANDEZ, María del Pilar. Obligatoriedad de las resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas en el Derecho Nacional. Boletín de Derecho Comparado Nueva Serie año XXX (88): 211-219, enero-abril 1997. Pág. 215-216.

Consejo de Seguridad, mencionando que las primeras no son vinculantes, mientras que las segundas sí los son²³⁶. Se ha sostenido sin embargo, que los Miembros están obligados a adoptar las medidas del Consejo únicamente dentro del Cuadro de los capítulos VI y VII de la carta, cuando se refiera al arreglo pacífico de las controversias o en caso de amenazas a la paz, quebrantamientos de la paz o actos de agresión. Y en efecto, a partir de la observancia de la conducta de los estados, parece ser que las resoluciones del Consejo de Seguridad, exceptuando las ya mencionadas, no son considerados ni como *hard law* ni como *soft law*²³⁷.

Ahora, en el caso de que una resolución del Consejo de Seguridad que no sea vinculante con el derecho interno de los Estados Miembros, pero que igualmente sea incorporada a su ordenamiento por diversas razones domésticas, generalmente los medios a través de los cuales se lleva a cabo la observancia y cumplimiento de la obligación se dejan en manos de los Estados²³⁸. Es el caso por ejemplo de la resolución 1325 Mujeres, Paz y Seguridad. Y así como no existe la obligación de hacer que el derecho internacional ingrese al derecho interno, cuando este logra adherirse, los ordenamientos estatales no suelen pronunciarse expresamente sobre el régimen de recepción aplicable²³⁹ es decir, si entran como leyes, decretos o simplemente como políticas públicas.

En el caso de la resolución 1325, la necesidad de fortalecer la inserción de Chile en el ámbito internacional, la importancia de la cooperación internacional —y el valor que la Presidenta Michelle Bachelet le confirió a la igualdad de género a través de su agenda pro-equidad 2006-2010— fueron los motivos fundamentales por los cuales se le dio tanto énfasis al cumplimiento de la obligación internacional y a la elaboración de un Plan de Acción Nacional, el que fue recepcionado deliberadamente en forma de política pública que por su naturaleza, tampoco es obligante. No obstante, a diferencia de una ley, norma o decreto que sí obliga, el Plan de Acción igualmente influye y presiona a través de vías no tradicionales de la política y la

²³⁶ HERNANDEZ, María del Pilar. Obligatoriedad de las resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas en el Derecho Nacional. Op.cit. Pág. 216.

²³⁷ SHELTON, Dina. Normative Hierarchy in International Law. The American Journal of International Law 100 (2): 291-323. The American Society of International Law 2006. Pág. 321. Para la Academia tanto *hard law* como *soft law* comprenden acciones que los Estados están en cierta medida obligados a cumplir. En el caso de *soft law* las sanciones no existen, mientras que con las *hard law* la sanción que reciben los estados es más evidente.

²³⁸ REMIRO BROTONS, Antonio. Derecho Internacional. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007. Pág. 608.

²³⁹ Ibid. Pág. 637

moral u otros mecanismos asociados a la burocracia, pudiendo ser las expectativas de cumplimiento de las normas contenidas en el instrumento, extremadamente fuertes. Precisamente con respecto de esto, en el mismo Plan de Acción Nacional se diseñó todo un sistema de seguimiento de tipo político y también técnico en el que se contemplan acciones intersectoriales generales, que comprenden una rendición de cuentas anual de las actividades realizadas, el desarrollo de indicadores internos dentro de cada institución, la elaboración de material de apoyo específicos y el fomento de investigaciones y cursos de profundización de la temática de género²⁴⁰.

En términos específicos, el seguimiento de tipo político está a cargo del Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades²⁴¹, el cual tiene la responsabilidad de realizar anualmente una sesión que analice los factores de progreso y las limitantes diagnosticadas sobre la implementación práctica del Plan de Acción. Mientras que el seguimiento de tipo técnico, responsable efectivo de la rendición de cuentas, recae en el Comité Interministerial, el que

²⁴⁰ GOBIERNO DE CHILE. Documento Oficial Plan de Acción Nacional. Ob. Cit. Pág. 30. El observatorio esta actualmente compuesto por Pamela Villalobos del Ministerio Asesora de género del Ministerio de Defensa; Juan Pablo Jara Desk Officer del Ministerio de Relaciones Exteriores; Claudia Tellez Abogada de SERNAM; Carlos Gutiérrez Director del Centro de Estudios Estratégicos CEE; Paula Salvo Abogada de Córporas Humanas; Pía Lombardo profesora del Instituto de Estudios Internacionales de la Universidad de Chile; Ximena Gauché profesora de la Universidad de Concepción, Katherine Ross Investigadora de RESDAL-Chile, Karina Doña Profesora del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile, y Daniela Fortin estudiante universidad de Chile a cargo de Investigación sobre el Plan de Acción Nacional.

²⁴¹ Al iniciar su periodo de gobierno, la Presidenta Michelle Bachelet, define el año 2006 una Agenda de Género o Pro equidad que establece los compromisos de su gobierno para avanzar en la equidad de género durante el periodo. El seguimiento de la implementación de esta Agenda radica en el Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades, coordinado técnica y políticamente por SERNAM. MUÑOZ, Carolina, Políticas públicas para la equidad de género: la experiencia chilena. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 4 - 7 nov. 2008. Conforman el Consejo los siguientes Ministerios: Ministerio Secretaría General de la Presidencia (Preside el consejo), Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, Ministerio de Planificación y Cooperación, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de la Mujer; participan además como invitados permanentes la Dirección de Presupuestos y la División de Coordinación Interministerial del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. El SERNAM cumple la función de coordinación política y técnica, teniendo a cargo la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los compromisos y objetivos definidos en el Consejo. MUÑOZ, Carolina, Políticas públicas para la equidad de género: la experiencia chilena. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 4 - 7 nov. 2008. Ver al respecto: VALDÉS, Teresa, Igualdad de oportunidades y equidad de género. Aportes y desafíos para las políticas públicas. Proyecto PNUD: Políticas para Promover la Inserción de la Mujer en la Vida Pública Mesa de Trabajo Pro-Género en Colaboración con Chile 21 y la Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Pág. 11. [en línea] <<http://www.fes.cl/documentos/Genero/progenero2007/valdes.pdf>> [Consulta: 26 de mayo 2010]

integrado de manera permanente por los Ministerios de Relaciones Exteriores, Defensa y SERNAM, se encarga del monitoreo aplicado de las acciones concretas de acuerdo a los objetivos del Plan, para lo cual se creó un Observatorio que sesiona semestralmente y está compuesto por profesionales del Gobierno y de la sociedad civil²⁴².

No obstante que son los tres ministerios coordinadores los que debieran exigirle a las demás agencias participantes los avances en la implementación del Plan, el papel que tiene SERNAM es prioritario y fundamental ya que es a través de éste organismo desde donde se le pueden requerir a los demás ministerios la inclusión de acciones relativas a la resolución 1325, tanto mediante compromisos ministeriales como Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG). Mecanismos implementados a partir del Consejo de Ministros, coordinados técnica y políticamente por SERNAM y únicos instrumentos de gestión relativos a género que determinan y ordenan el cumplimiento de los objetivos convenidos mediante incentivos y apremios²⁴³.

Tanto los Compromisos como los Programas de Mejoramiento —en materia de género— se incorporaron en las prácticas institucionales con el fin de supervisar y dar cumplimiento al segundo Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010²⁴⁴, resultando particularmente importante en ese mismo sentido la construcción del Consejo de Ministros, creado el 24 de agosto del año 2000, debido a que a partir de esta instancia cada Ministerio define los objetivos estratégicos y sus respectivos compromisos y metas anuales en materia de

²⁴² GOBIERNO DE CHILE. Documento Oficial Plan de Acción Nacional. Ob. Cit. Págs. 29-30.

²⁴³ Claudia Téllez, coordinadora del Plan de Acción Nacional menciona en la entrevista realizada el Martes 6 abril del 2010, que no hay otros mecanismos para hacer cumplir con las acciones intersectoriales que no sean los PMG's y los compromisos ministeriales. Por su parte, para María Luz Navarro, encargada de PMG en MIDEPLAN durante la elaboración del Plan de Acción Nacional, los Compromisos ministeriales a pesar de que funcionan con apremios en caso de su no cumplimiento no son tan eficaces como los PMG que funcionan con Incentivos monetarios. Entrevista con María Luz Navarro. Miércoles 26 de mayo 2010.

²⁴⁴ El Segundo Plan de Acción puso énfasis en los nexos entre el intercambio de las relaciones de género y la superación de otras desigualdades sociales. A su vez propone una estrategia que une los esfuerzos de institucionalizar la equidad en las políticas públicas con aquellos destinados a promover la participación ciudadana. GOBIERNO DE CHILE. Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2000-2010. Enero 2000. [en línea]

<http://www.pnud.cl/areas/Genero/Plan_nacional_igualdad_2000_2010.pdf> [Consulta: 26 de mayo 2010]

igualdad de oportunidades. Sumándosele a partir del 2002 los Programas de Mejoramiento de la Gestión de género²⁴⁵.

La característica principal de los Programas de Mejoramiento de la Gestión es que el cumplimiento de objetivos se encuentra asociado a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios y funcionarias²⁴⁶ y debido a la existencia de esta condición, se postula que estos programas son el principal mecanismo de incentivo con que cuenta la administración pública²⁴⁷. El PMG de género nace el 2002 como parte de los compromisos alcanzados en el Consejo de Ministros y como una muestra de la voluntad política de la Dirección de Presupuestos por avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado²⁴⁸.

Un año antes, el mismo Consejo junto con su instauración, estableció la creación de los compromisos ministeriales y agendas sectoriales en materia de género, estableciéndose estos como un instrumento clave para ayudar a los Ministerios a formular políticas sensibles a los temas de género y a proveer servicios públicos con enfoque de este. El proceso de definición y seguimiento de los acuerdos y compromisos sectoriales a diferencia de los PMG no se basa en torno a un incentivo monetario, sino que en la urgencia de cumplir con las prioridades establecidas por cada Ministerio, que luego serán evaluadas por la Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES) y la Coordinación Interministerial de este Ministerio, la que fue creada precisamente con el objetivo de permitir al Presidente contar con información acerca del estado de avance de los compromisos programáticos, especialmente de aquellos que eran considerados prioritarios²⁴⁹, encontrándose los compromisos de género en el periodo de Michelle Bachelet.

²⁴⁵ Los PMG nacieron en el marco del proceso de modernización del Estado desarrollado en Chile, que surge en el año 1998 con la implementación de la Ley N° 19.553.

²⁴⁶ Este incremento será de un 5% siempre que la institución en la que se desempeñe haya alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos, y de un 2.5% si dicho cumplimiento fuere igual o superior a 75% e inferior a 90%. MUÑOZ, Carolina. Ob. Cit.

²⁴⁷ ARENAS DE MESA, Alberto, Berner Herrera, Heidi, Presupuesto por Resultados y la Consolidación del Sistema de Evaluación y Control de Gestión del Gobierno Central. Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda de Chile. Febrero 2010. [en línea]

<http://www.dipres.cl/572/articles-60578_doc_pdf.pdf> [Consulta: 22 de mayo 2010] Pág. 14

²⁴⁸ SERNAM. Documento de Trabajo N° 110. Manual para la capacitación en Derechos Humanos, Democracia y Ciudadanía. Departamento de Estudios y Capacitación. Santiago, 2009. Pág. 106.

²⁴⁹ MUÑOZ, Mauricio. Evaluación de Resultados en Chile: el Sistema de Seguimiento de la Programación Gubernamental. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD. 2005. [en línea]

<www.clad.org.ve> [Consulta: 22 de mayo 2010]

Respecto de todo lo mencionado y en relación al Plan de Acción, es tarea del SERNAM “Promover la incorporación de los objetivos de la resolución 1325 dentro de los compromisos ministeriales de equidad de género y Programa de Mejoramiento de la Gestión de género en los sectores pertinentes²⁵⁰”. Sin embargo, es tarea de cada uno de los Ministerios la elección de los mecanismos mediante los cuales incorporar las acciones referidas a la res 1325, de manera que en aquellos casos en donde no existieran los Programas de Mejoramiento de Gestión de género, como es el caso de Defensa necesariamente el ministerio debiera haber incluido el Plan de Acción a través de los Compromisos Ministeriales.

De las agencias involucradas, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, AGCI y Ministerio de Planificación, podrían haber incluido dentro de su PMG de género el Plan de Acción Nacional. No obstante, MIDEPLAN decidió hacerlo como compromiso para el año 2010, a través del objetivo de “Implementar acciones que se enmarquen en el Plan Nacional para la implementación de la resolución 1325 del CS de Naciones Unidas”²⁵¹; mientras que MINSAL no incluyó ninguna meta, lo cual fue observado por SERNAM en su validación. Educación por su parte, incorporó en el PMG de Género de la Subsecretaría de Educación el Compromiso “Desarrollo de la capacidad técnica e institucional para incorporar en la política educacional nacional el rol que corresponde a la educación en la prevención de conflictos, el respeto a los derechos humanos y la promoción de la paz”²⁵². Por otro lado, AGCI también adjuntó a su PMG los objetivos de la resolución 1325 en los Programas de Cooperación que se realizarán en países en situación de crisis, haciendo lo mismo el Ministerio de Relaciones Exteriores a través de su Departamento de Seguridad Internacional y Humana.

En el caso del Ministerio de Relaciones Exteriores, compuesto por tres partes involucradas en el Plan de Acción: AGCI, Academia Diplomática y Dirección de Seguridad Internacional y Humana, el sistema de seguimiento de las acciones intersectoriales ha sido distinto para cada una de ellas, puesto que cada dirección propuso, de acuerdo a sus intereses y actividades, acciones y objetivos distintos. Respecto de la Agencia de Cooperación AGCI, como

²⁵⁰ GOBIERNO DE CHILE. Documento Oficial Plan de Acción Nacional. Ob. Cit. Pág. 26

²⁵¹ Memorándum SERNAM sin número, en respuesta a Memorándum N° 63.412 RRII. De María Gloria Cancino Gatica, Jefa departamento Coordinación Intersectorial, a Maricel Sauterel Gajardo, Jefa de Relaciones Internacionales. Fecha 2 de febrero 2010.

²⁵² Ídem.

recientemente lo mencionamos, incorporó dentro del PMG de género los compromisos con la resolución 1325; de la misma forma que lo hizo DISIN, cuyos compromisos ya se encuentran incorporadas dentro de las prioridades de la dirección para el año 2010. De la misma forma además, luego del cambio de gobierno, se les realizó una invitación a las nuevas autoridades del Ministerio -a través del coordinador del Plan de Acción Juan Pablo Jara- para que se comprometieran en seguir adelante con las tareas hasta el momento implementadas dentro de Cancillería.²⁵³ Ahora, en cuanto a la Academia Diplomática, esta una vez que cumplió con sus objetivos de modificar la malla curricular no se comprometió con ninguna otra acción y no posee ningún sistema de seguimiento a cargo de SERNAM, mostrando además la encargada del Plan en la Academia, desinterés en el tema.²⁵⁴

El Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas y de Orden que de él dependen, incorporaron el Plan de Acción Nacional y la resolución 1325 como Compromiso Ministerial a través del Ministro, el Subsecretario y la entonces Asesora de género²⁵⁵, quien sostuvo que “dentro del sector las políticas se asumen con bastante seriedad” y con motivo de observar el cumplimiento de ellas, “se ha utilizado un sistema de información anual sobre las acciones comprometidas. La información la pide el Ministro a los Comandantes en Jefe²⁵⁶” y ellos a sus delegados, de manera que y producto de la jerarquización de la institución y la autoridad emanada de los dirigentes, se cumplen las disposiciones presentadas por el Ministro. Esto a diferencia por ejemplo de otros Ministerios que no poseen esta característica, como es el

²⁵³ Anuncio realizado por Juan Pablo Jara (Coordinador Plan de Acción Nacional 1325 y observatorio ciudadano) durante la reunión realizada el día 11 de mayo de 2010 con motivo de la sesión semestral del Observatorio Ciudadano de la res 1325.

²⁵⁴ Manola Verdugo, ex encargada del PMG de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores mencionó en relación de la Academia Diplomática: “Lo que sucede es que nosotros hicimos una malla curricular; hicimos dos mesas de trabajo; y se propuso una malla que ahora está ahí en stand by. No sabemos qué va a pasar este año con esa malla curricular. Que fue la misma pregunta que me hizo SERNAM, pero lamentablemente no aceptó mucho lo de la malla (Pía Busta). No está en el plan de trabajo del PMG de este año, entonces vamos a tener un retroceso en ese sentido porque ella no se lo va a presentar al Consejo Académico al que hay que presentárselo para que lo aprueben. Y no creo que ese interés sea de la Pía ni de nadie porque ellos se conforman con dar una charla de género (es una buena charla, la expositora es buena) pero es un barniz no más. Pero no creo que a nivel de educación de los nuevos diplomáticos les den el énfasis que se requiere.” Entrevista realizada a Manola Verdugos el día 21 de Abril de 2010.

²⁵⁵ Información entregada por Pamela Villalobos a través de una conversación telefónica el día 25 de mayo 2010 a las 12:45 am.

²⁵⁶ Mail: de Pamela Villalobos a Daniela Fortin con fecha 20 de mayo a las 3:48 pm.

Ministerio de Salud, que actualmente no tiene ninguna delegada a cargo de la implementación del Plan de Acción Nacional, rehusándose incluso quien debiera estarlo²⁵⁷.

Otro aspecto interesante de resaltar es precisamente el de los delegados o encargados de responder frente a los avances o retrocesos respecto del Plan de Acción. Sin excepción, y esto es un problema transversal de la administración pública, en todos los Ministerios y agencias el tema de la rotación del personal, asociado además al cambio de gobierno, afectó en mayor o menor medida con la continuidad de las tareas. En los Ministerios de Planificación y Salud principalmente, el despido de las antiguas encargadas de género dejó un vacío acerca de los responsables en materia del Plan de Acción. En educación, Juana Aguilera —que desde sus inicios se hizo cargo de la elaboración del Plan— fue movida de estas responsabilidades hacia el área de presupuesto, quedando el tema de la resolución 1325 y del programa para la paz sin responsable alguno de su implementación. En defensa, por su parte el mismo sistema de ascenso en los grados por los años de servicio hace que nuevas personas tomen las responsabilidades dejadas por los delegados ministeriales, haciendo el proceso de implementación mucho más lento, que hipotéticamente inclusive podría, en caso de que no se estuviera de acuerdo o interesado en Plan, simplemente detenerlo. Esto debido a que los compromisos ministeriales se cumplen en la medida que los Ministros, y también el Presidente, impongan y fuercen —sobre todo través de la Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES)-, que se lleven a cabo las medidas solicitadas, de lo contrario, los subalternos tampoco estarán muy interesados en hacerlo. Este caso fue precisamente el de MIDEPLAN.²⁵⁸

Con todo, si bien es necesario enfatizar que el SERNAM tiene por labor la formulación, seguimiento, evaluación y coordinación de las medidas y acciones señaladas, igualmente la implementación del Plan de Acción es responsabilidad de cada uno de los ministerios y servicios involucrados en las distintas áreas del quehacer nacional. Es de esta manera un sistema complementario, que a pesar que exista una evaluación de los resultados, requiere de la voluntad de todos de cumplirlo, del SERNAM de exigir que se haga y de los demás Ministerios de hacerlo. Aunque en la práctica esto no ha sido así y la labor ejercida por Cancillería y Defensa

²⁵⁷ Ver al respecto Entrevista a funcionaria anónima del Ministerio de Salud. Y mail enviado a la Subsecretaria de Redes Asistenciales Marcela Pinto a Daniela Fortin el día 9 de abril del 2010 con hora 11:18 am.

²⁵⁸ Entrevista: Luz maría Navarro. 26 de mayo 2010.

fundamentalmente ha sido esencial, puesto que han sido principalmente estos dos organismos quienes han mantenido una estrecha relación con los encargados de la elaboración e implementación del Plan de Acción, exigiéndoles a través de su liderazgo por sobre todo, la ejecución de las tareas pertinentes, sobrepasando de esta manera dichos coordinadores sus labores designadas en el Plan²⁵⁹. Ahora, como forma de hacer exigible el Plan a todos los actores comprometidos, el Observatorio ciudadano de la 1325 podría jugar un rol trascendental en el proceso de implementación de la Resolución, no obstante aún sigue estando pendiente su institucionalización y validación de manera que sería necesario que se trabajara en ello.

2. Cobertura del lanzamiento del Plan de Acción Nacional “Mujeres, Seguridad y Paz” en Prensa y los Organismos involucrados

El lunes 3 de agosto de 2009, se firmó el Plan de Acción Nacional “*Mujeres, Seguridad y Paz*”, mediante el cual se concreta en el país la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas acerca de la importancia de la inclusión del enfoque de género en la resolución de los conflictos y en los procesos de paz.

La Prensa escrita muy poca importancia le dio a este evento que lanzó el Plan de Acción Nacional a pesar de la participación de importantes autoridades de Gobierno y asociaciones civiles. Efectivamente, en la reunión se encontraban presentes la Presidenta de la República Michelle Bachelet; los Ministros de Gobierno Mariano Fernández y Francisco Vidal de Relaciones Exteriores y Defensa respectivamente; los Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas; los Generales Directores de Carabineros e Investigaciones; además de Prefectos, Coroneles, Comandantes, Asesores de Gobierno y personajes de la sociedad civil entre los que se encontraban profesores de universidades, directores de centros de estudio y organizaciones no gubernamentales, entre otros. Quien no se presentó sin embargo, - de quienes debieran haberlo hecho- fue solamente la Ministra de SERNAM Laura Albornoz.

²⁵⁹ Información obtenida en la Reunión semestral del Observatorio de la resolución 1325 realizado con fecha 11 de mayo 2010.

Así que, pese a la solemnidad y el grado de importancia que se le dio al inicio de la implementación del Plan, los diarios nacionales no le dieron la suficiente cobertura, a excepción del Diario la Tercera que publicó a un costado de una plana el mismo día 4 de Agosto un reportaje en relación con el Plan de Acción que se encabezó como: “Hemos culminado el proceso de acceso de las mujeres a todas las fuerzas matrices, Por eso en el futuro no nos debiera sorprender si una mujer llega a ser generala o comandante en jefe de las FF.AA.” y prosiguió con: “La presidenta Michelle Bachelet, al presentar el plan para promover la participación femenina en misiones de paz, sus palabras provocaron algunas sonrisas nerviosas entre los uniformados presentes.”²⁶⁰

Ahora, respecto del fomento que cada una de las instituciones gubernamentales coordinadoras y participantes le dio al Plan de Acción cabe mencionar que sólo 6 hicieron referencia a su firma a través de sus sitios en Internet desde donde informan a sus trabajadores y la sociedad las tareas que están realizando. A continuación, se presenta una revisión de la cobertura que las instituciones realizaron sobre la firma del Plan en sus sitios virtuales. A medida que se describen los respectivos reportajes se lleva a cabo una comparación de la profundidad dedicada en el tratamiento de la noticia así como también sobre el enfoque utilizado.

En primer lugar, el Ministerio de Relaciones Exteriores publicó el mismo día 3 de Agosto un artículo en su sección de prensa de su sitio Web denominado “Chile adhiere a la Resolución 1325 de NN.UU. “Mujeres, Seguridad y Paz”, el que incluyó una fotografía del momento en que el Canciller Mariano Fernández firmaba el Plan. La noticia resume el llamado de la Resolución 1325 a la participación de la mujer en los procesos de paz y la inclusión del enfoque de género en situaciones de conflicto. Señala también que existió un trabajo previo iniciado en 2008 por los Ministerios de RREE, de Defensa y SERNAM e indicó la presencia en el evento de los Jefes de las Fuerzas Armadas y el Orden, Embajadores y Subsecretarios. Finalmente, presenta las principales líneas de acción del Plan²⁶¹.

En segundo lugar, el mismo día 3 de Agosto, el Ministerio de Defensa Nacional presentó un reportaje en su portal virtual titulado “En La Moneda Presentan Plan de Acción Nacional que

²⁶⁰ Sin título. La Tercera, Santiago, 4 de Agosto 2009. Pág. 9.

²⁶¹ Disponible en:

http://www.minrel.gov.cl/prontus_minrel/site/artic/20090803/pags/20090803180123.php> [Consulta: 30 abril 2010]

promueve la participación de mujeres en operaciones de paz”, acompañado de una fotografía, de menor extensión que la expuesta en el sitio del Ministerio de RREE, en la que se visualiza a la Presidenta Bachelet con el Ministro de la materia y de fondo un grupo de jóvenes mujeres oficiales²⁶². En concreto, el artículo incluyó una intervención del Ministro Vidal acerca de la importancia de la implementación del Plan, resaltando la síntesis que el programa representa en términos de experiencia y desafíos futuros: “Los compromisos asumidos recogen la experiencia y el trabajo de las instituciones de la Defensa Nacional y pretenden mantener a nuestros hombres y mujeres como fuerzas de vanguardia de la defensa de la paz”²⁶³. El reportaje señala también la incorporación del enfoque de género en los programas académicos de las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas y de Orden y en la Academia Diplomática. Por último, en el lado inferior izquierdo de la página, se encuentra un link que permite descargar el Plan “Mujeres, Seguridad y Paz”.

En tercer lugar, el Servicio Nacional de la Mujer abordó la firma del Plan a partir de la participación de la Ministra subrogante Carmen Andrade en la ceremonia. A diferencia de los reportajes anteriores, el artículo de SERNAM no sólo es más extenso sino que, además, dedicó un espacio importante a la figura de la Presidenta Bachelet. El título de la noticia fue “Presidenta encabeza ceremonia de firma del Plan de Acción Nacional para el cumplimiento de la Res. 1325”. En el marco de la valoración del programa, se rescató la intervención de la Jefe de Estado: “esta resolución tiene un propósito muy relevante, que es el proteger a las mujeres y niñas en situaciones de conflicto armando poniendo a cubierto lo que es violencia sexual, abusos u otros tipos de relaciones de discriminación de género y para ello, promueve la participación de las mujeres en el proceso de operaciones de paz, incorporando enfoque de género”²⁶⁴. Luego, se hace referencia a la continuidad que señala Bachelet sobre la Res. 1325 en relación con el Estatuto de Roma y su condena a los delitos de violación, esclavitud sexual y prostitución forzada, entre otros. Finalmente, se plantea la necesidad de aumentar el contingente de mujeres presentes en las operaciones de paz en las que Chile participa, crítica en la que se adjuntó la

²⁶² Existe, además, un link que contiene cinco fotografías adicionales en las que se visualiza el momento en que el Ministro Vidal establece su firma en el documento y a la Presidenta Bachelet mientras realiza el discurso sobre la aplicación del programa.

²⁶³ Disponible en: <<http://www.defensa.cl/noticias/presentan-plan-de-accion-nacional-que-promueve-la-participacion-de-mujeres-en-operaciones-de-paz>> [Consulta: 30 de abril 2010]

²⁶⁴ Disponible en: <<http://www.sernam.cl/portal/index.php/component/content/article/1-latest-news/420-de-naciones-unidas-qmujeres-seguridad-y-pazq>> [Consulta: 1 de mayo 2010]

intervención de la Presidenta sobre la desproporción de género entre los cuerpos de pacificación nacionales:”si consideramos que aproximadamente 1.500 personas han participado en misiones de paz, sólo 77 de ellos son mujeres”²⁶⁵.

Sobre la firma del Plan, el artículo destaca el hecho de que Chile sea el primer país latinoamericano en implementar la Res. 1325 y la inclusión de temáticas de género en la formación de las escuelas de las Fuerzas Armadas y la Academia Diplomática. Además, recalca también el impacto simbólico que representa esta resolución en el marco de su generación desde el Consejo de Seguridad, asumiendo que expresa la necesidad de proteger en términos integrales a la mujer en situaciones de conflicto.

En suma, la profundidad del reportaje del SERNAM sobre la relevancia del programa es mayor a la de los artículos presentados por los Ministerios de Relaciones Exteriores y Defensa, así como también es más notorio el enfoque de género puesto en la presentación del mismo.

En cuarto lugar, el sitio en Internet de la Armada de Chile presentó un artículo llamado “Ceremonia de lanzamiento del Plan Acción Nacional”, cuyo contenido se centró también en las palabras de la Presidenta, aunque con un matiz distinto a lo realizado por el SERNAM. En esta versión, se conservó la importancia otorgada a la implementación de la Resolución en el contexto mundial, sintetizado esto en las palabras de Bachelet: “este enfoque forma a ser parte de un nuevo paradigma que ha sido siendo suya la comunidad internacional y la comunidad pública frente a los conflictos armados, que desafortunadamente siguen afectando diversas regiones del planeta”²⁶⁶. No obstante, a diferencia del artículo anterior, se recalca la necesidad de contar con oficiales académicamente formados en materia de género. En este sentido, el reportaje rescató la intervención de Bachelet acerca de este punto: “se trata de incorporar un enfoque de género en las operaciones de paz, lo que exige capacitar a quienes intervienen en ellas para considerar las necesidades específicas de mujeres y niñas en situación de conflicto armado”²⁶⁷.

²⁶⁵ Ídem.

²⁶⁶ Disponible en:

[_<http://www.armada.cl/prontus_armada/site/artic/20090824/pags/20090824163526.html>](http://www.armada.cl/prontus_armada/site/artic/20090824/pags/20090824163526.html)

[Consulta: 1 de mayo 2010]

²⁶⁷ Ídem.

Al igual que en el artículo presentado por el Ministerio de RREE, se muestran las principales líneas de acción del Plan. Otro aspecto señalado fue el trabajo que previamente habían realizado en conjunto los Ministerios de RREE, Defensa y SERNAM sobre la materia. Además, se presentó un resumen sobre la relevancia que posee a nivel internacional de la Res. 1325.

En quinto lugar, la Fuerza Aérea publicó un reportaje llamado “Chile Oficializa Participación de Mujeres en Procesos de Paz”, el cual contenía el siguiente subtítulo: “Presidenta Bachelet encabezó lanzamiento del Plan de Acción Nacional para la Resolución 1325 de Naciones Unidas”²⁶⁸. El reportaje se aborda también a partir del discurso de Bachelet mediante tres temáticas. La primera de tipo educacional que se refiere a la promoción de actividades de difusión sobre el enfoque de género y su incorporación en los programas de estudio; la segunda de tipo inclusivo que hace un llamado a aumentar el número de mujeres locales en los procesos de paz; y finalmente la tercera de raíz histórica, que recordó la incorporación femenina que han llevado a cabo las Fuerzas Armadas y de Orden, en especial la reciente recepción de mujeres en la Escuela de la Armada y de Especialidades de la Fuerza Aérea. Cabe destacar también que el sitio de la FACH fue el único que otorgó el espacio completo de la página a la noticia sobre la firma del Plan. Además, único a través del sistema interno (intranet) que publicó diversas noticias acerca de género y la resolución 1325.²⁶⁹

Por último, la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI) en su portal de internet le ha dado una atención especial al género en el marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión en donde se encuentra el Plan de Acción Nacional (PAN) y la Resolución 1325. En su espacio de recuento, AGCI señala que el trabajo que realizaron en materia de género, y que permitió en parte la oficialización del Plan de Acción Nacional sobre la Res. 1325, se inició en 2002 con la inclusión de los primeros sistemas de información que sumaban la variable de género. Se trató de su incorporación en el Programa de Cooperación Técnica entre países en Desarrollo (CTPD), en la modalidad bilateral, triangular y en el componente de Becas. Por otro lado se planteó la creación de un banner en el sitio en Internet

²⁶⁸ Disponible en: <<http://www.fach.cl/noticias/2009/agosto/resolucion/resolucion.htm>> [Consulta: 2 de mayo 2010]

²⁶⁹ Información entregada por: Luis Araya, Coronel Fuerza Aérea. Entrevista realizada el día viernes 30 de mayo 2010.

que permitiera el seguimiento de las acciones internacionales relacionadas con el Plan de Acción Nacional y la resolución. A la vez se destacó la realización del taller “Resolución 1325 – Mujer, Paz y Seguridad” del día 29 de agosto, el cual se llevo a cabo con la intención de difundir e informar todo lo relacionado con la transversalización de la perspectiva de género en los asuntos de paz, seguridad y, en general, con la definición de las políticas en términos de gestión de conflictos y tratativas de solución de los mismos²⁷⁰.

En resumen, la cobertura realizada sobre la firma del plan de Acción Nacional “Mujeres, Seguridad y Paz” fue de baja intensidad y de poco alcance. La responsabilidad de informar acerca de la oficialización del programa fue escasamente asumida por las propias instituciones encargadas de su diseño y ejecución. Del total de 19 organismos involucrados, 12 de los cuales son gubernamentales, sólo 6 hicieron mención del hecho en sus sitios en Internet, de las cuales 2 fueron organizaciones militares (Armada y Fuerza Aérea), mientras que las instituciones no gubernamentales no se manifestaron.

Las tres instituciones coordinadoras presentaron artículos sobre la firma del Plan aunque con ciertas diferencias. el Ministerio de Relaciones Exteriores y el de Defensa realizaron una descripción del evento e incluyeron un resumen acerca de la importancia de la Res. 1325. La diferencia estuvo en que se desarrolló la noticia. Por su parte, Cancillería redactó un párrafo sobre la Resolución e incluyó la presentación de las principales líneas de acción del programa. Mientras que el Ministerio de Defensa optó por referirse al Plan a partir de la opinión emitida por el Ministro Vidal y señalar, además, que se incorporaría el enfoque de género en los programas de las escuelas de las Fuerzas Armadas, de Carabineros y de la Academia Diplomática. A su vez, el SERNAM se diferenció al exponer un reportaje de mayor extensión que destacó la participación de la Presidenta Bachelet y, en efecto, abordó las temáticas propositivas e históricas sobre el asunto mediante la cita al discurso de Bachelet.

Al igual que lo hizo SERNAM, tanto el reportaje de la Armada como el de la Fuerza Aérea apelaron a la figura de la Presidenta. La Armada, por su parte, utilizó la cita a Bachelet para destacar la importancia que se debe depositar en la capacitación de los y las oficiales en

²⁷⁰ Disponible en:

<http://www.agci.cl/que-es-agci/programa-de-mejoramiento-de-la-gestion/genero/compromisos-ministeriales-tematica-genero/> [Consulta:2 de mayo 2010]

materia de género en relación con su aplicación en los procedimientos de resolución de conflicto. Mientras que la FACH, no sólo destacó la presencia en la firma del Plan de miembros de su organización, sino que además profundizó, por medio del discurso de la Jefe de Estado, en la necesidad de la formación a partir del enfoque de género, el aumento de mujeres en los procesos de paz y la importancia de la apertura de las escuelas de Fuerzas Armadas y Diplomáticas para el ingreso de mujeres.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DATOS EN MATRIZ DE STAKEHOLDERS

En el desarrollo de este capítulo, a través de la matriz de *stakeholders* realizada para el propósito de la investigación, se llevará a cabo la medición de las variables que se encuentran tanto en el nivel organizacional como en el personal.

En el primer nivel organizacional o institucional, las variables que se analizarán serán: la magnitud del cambio requerido y el grado de interacción entre las instituciones, evidenciando con ello el imperativo legal y el imperativo burocrático racional. En el segundo nivel en cambio, las variables que se analizarán serán: el tipo de *stakeholder*, los atributos, el conocimiento, la participación, y la magnitud del cambio requerido de los mismos. Siendo todos estos analizados independientemente a partir de matrices individuales de medición que luego serán replegadas en la matriz de *stakeholders* mencionada. Además cada una de estas pequeñas matrices que se mostrarán en este capítulo tendrá una codificación específica elaborada a partir de bibliografía pertinente y de elaboración propia.

Luego, una vez que todos los actores e instituciones sean sometidos a esta evaluación, la combinación de todos los variables evidenciará información que será analizada en las consideraciones finales de la tesis.

OPERACIONALIZACIÓN DE TODAS LAS VARIABLES: NIVEL ORGANIZACIONAL Y PERSONAL

MATRIZ DE MEDICION DE IMPLEMENTACION							
ORGANIZACIONAL			PERSONAL				
INST.	MAG. DEL CAMBIO REQUERIDO	GRADO INTERAC.	ACTOR	TIPO DE STAKEHOL.	CONOC.	PARTIC.	MAG. DEL CAMBIO REQUERIDO
Carabineros	Bajo	Medio	Víctor Acosta	Definitivo	Medio	Alta	Media
			Juan Marcos González	Adormecido	Bajo	Media	Alta
			Labarca Latorre	Definitivo	Medio	Media	Media
Ejército	Medio	Alto	Coronel Carlos Lucero	Definitivo	Bajo	Baja	Media
Armada	Alto	Alto	Comandante Terzago	Dominante	-	Alta	-
			Cristian Bordachar	Dominante	Medio	Baja	Media
			Andrea Cabrera	Dependiente	Alto	Baja	Baja
			Guillermo Azola	Dependiente	Alto	Media	Baja
			Capitán Meyer	Definitivo	Medio	Baja	-
FACH	Medio	Alto	Francisco Espinosa	Definitivo	Medio	Media	Baja
			Coronel Luis Araya	Definitivo	Alto	Alta.	Baja
			Rodrigo Palma	Dependiente	Medio	Media	Baja
PDI	Bajo	Medio	Iván Mieville	Discrecional	Bajo	Media	Baja
			Claudio Preller	Dominantes	Bajo	Alta	Baja
ANEPE	Medio	Alto	Jeanette Irigoín	Adormecido	Bajo	Alta	Alta
CECOPAC			Carolina Céspedes	Dependiente	Alto	Baja	Baja

	Bajo	Alto					
			Max Pino	Definitivo	Medio	Alta	Baja
MINEDUC	Bajo	Bajo	Juana Aguilera	Definitivo	Alto	Alta	Baja
Ministerio de Defensa	Bajo	Alto	Pamela Villalobos	Definitivo	Alto	Alta	Baja
AGCI	Bajo	Alto	Alex Rosenfeld	Dominante	Bajo	Bajo	Baja
			Carla González	Dependiente	Bajo	Media	Baja
			Jeanette Palominos	Dominante	Alta	Media.	Baja
MINREL	Bajo	Alto	Juan Pablo Jara	Definitivo	Alto	Alta	Baja
			Manola Verdugos	Dependiente	Medio	Baja	Baja
			Claudia Godoy	Dependiente	Alto	Baja	Baja
Academia Diplomática	Bajo	Alto	Pía Busta	Adormecida	-	-	-
SERNAM	Bajo	Alto	Claudia Téllez	Definitiva	Alto	Alta	Baja
MIDEPLAN	-	-	XX	-	-	-	-
MINSAL	-	-	XX	-	-	-	-

TABLA 1

II. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES: NIVEL PERSONAL

1. Atributos de los Stakeholders

ATRIBUTOS DE LOS STAKEHOLDERS	
ATRIBUTOS	DESCRIPCIÓN
PODER	Se reconoce como las capacidades de quienes lo detentan para conseguir resultados que desean. Para la investigación reconocemos los medios utilitarios del dinero, financieros, tecnológicos, logísticos, medios materiales; y medios simbólicos de reconocimiento y estima o grados de poder (jerarquía).
LEGITIMIDAD	La legitimidad puede ser medida según la atribución de un grado de deseabilidad de las acciones del actor, como de la organización. Si están de acuerdo o no con las metas y objetivos de la política pública.
URGENCIA	El grado en el cual las demandas de las partes interesadas piden atención inmediata. Esta solicitud se plantea en base a la existencia de dos condiciones: (1) No acepta retraso (sensibilidad/ compromiso); (2) La demanda es importante o crítica para el <i>stakeholder</i> (criticidad/responsabilidad), teniendo en vista el posible daño de su imagen, a la institución, etc.

TABLA 2 Fuente: Elaboración de Ricardo Gaete basado en Mitchell²⁷¹

²⁷¹ GAETE, Ricardo. *Participación de los stakeholders en la evaluación del comportamiento socialmente responsable de la gestión universitaria: perspectivas, obstáculos y propuestas*. XV Congreso AECA, Valladolid, 23-25 septiembre 2009. MITCHELL, Ronald, AGLE, Bradley, WOOD, Donna. Toward a theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what really counts, *The Academy of Management Review*, 22(4): 853-886. October 1997. Pág. 865.

1.1 Codificación del tipo de *Stakeholders*

CODIFICACIÓN DEL TIPO DE <i>STAKEHOLDERS</i> .		
Categoría	Atributo	Tipos
Latentes	Poder	<u>Adormecidos</u> : su interés más inmediato es adquirir un segundo atributo (Legitimidad o urgencia).
	Legitimidad	<u>Discrecionales</u> : Su relación con la organización se mueve en un ámbito filantrópico dado que no cuentan con poder ni demandas urgentes que satisfacer.
	Urgencia	<u>Exigentes</u> : poseen una demanda planteada pero no disponen de fuerza suficiente ni reconocimiento social en relación con su demanda.
Expectantes	Poder/legitimidad	<u>Dominantes</u> : Los intereses, expectativas y demandas de estas personas o grupos son importantes para la organización.
	Poder/ Urgencia	<u>Peligrosos</u> : La demanda manifestada por carecer de legitimidad puede ser impuesta mediante el uso del poder o la fuerza, incluso bajo formas coercitivas.
	Legitimidad/urgencia	<u>Dependientes</u> : Al carecer de poder se hacen dependientes de otros stakeholders internos o externos para lograr que sus demandas sean atendidas por la organización.
Definitivos	Poder/legitimidad/urgencia	Al poseer los tres atributos pasan a ser un stakeholder prioritario para la organización y exigirán la satisfacción de sus demandas a la brevedad.

TABLA 3: Fuente: Elaboración de Ricardo Gaete basado en Mitchell²⁷²

²⁷² Idem.

1.1.1 Operacionalización de la variable *poder* de los actores claves.²⁷³

RECURSOS DE PODER						
ACTOR	MEDIOS UTILITARIOS				MEDIOS SIMBÓLICOS	
	Materiales y Físicos	financieros	Logísticos	Tecnológicos e intelectuales	Reconocimiento	Grados de poder
Víctor Acosta				X	X	X
Juan Marcos González					X	X
Labarca Latorre					X	X
Coronel Carlos Lucero					X	
Comandante Terzago					X	X
Comandante Bordachar					X	X
Andrea Cabrera	-	-	-	-	-	-
Guillermo Azola		-	-	-	-	-
Capitán Meyer						X
Comandante Espinosa					X	X
Coronel Luis Araya			X	X	X	X
Rodrigo Palma		-	-	-	-	-
Iván Mievilte		-	-	-	-	-
Prefecto Claudio Preller					X	X

²⁷³ Cada uno de los casilleros será marcado por una X en caso de que los stakeholders poseen dichos medios para obligar a otros que cumplan con los objetivos, o incluso las acciones intersectoriales, del Plan de Acción Nacional. El sólo hecho de que los actores posean un solo recurso ya los cataloga como poseedores del mismo, y capaces de constituirse como stakeholders. 1. Medios materiales y físicos = equipamientos e instalaciones. 2. Financieros = bonos, sueldos. 3. Logísticos = localización. 4. Tecnológicos e intelectuales = conocimiento, capacitaciones, estudio. 5. Reconocimiento: Estima. 6. Grados de Poder: Jerarquía.

Jeanette Irigoien				X	X	X
Carolina Cespedes		-	-	-	-	-
Max Pino				X	X	X
Juana Aguilera					X	
Pamela Villalobos			X	X	X	X
Alex Rosenfeld						X
Carla González		-	-	-	-	-
Jeanette Palominos						X
Juan Pablo Jara				X	X	
Manola Verdugos	-	-	-	-	-	-
Claudia Godoy	-	-	-	-	-	-
Pía Busta						X
Claudia Tellez				X		

TABLA 4
Fuente: Basada en Falção y Rubens²⁷⁴

²⁷⁴ FALÇÃO, Humberto y RUBENS Joaquim.. ¿En quién se pone el foco? Identificando ‘stakeholders’ para la formulación de la misión organizacional. Revista del CLAD Reforma y Democracia. (15): 15-18. 1999, Pág. 12

1.5. Medición de cada uno de los atributos.

1.2.1 Operacionalización de la variable *legitimidad* de los actores claves.²⁷⁵

NIVELES DE DESEABILIDAD		
stakeholders	Lo desea	No lo desea
Víctor Acosta	X	
Juan Marcos González		X
Labarca Latorre	X	
Coronel Carlos Lucero	X	
Comandante Terzago	X	
Comandante Bordachar	X	
Andrea Cabrera	X	
Guillermo Azola	X	
Capitán Meyer	X	
Comandante Espinosa	X	
Coronel Luis Araya	X	
Rodrigo Palma	X	
Iván Mieville	X	
Prefecto Claudio Preller	X	
Jeanette Irigoin		X
Carolina Céspedes	X	
Max Pino	X	
Juana Aguilera	X	
Pamela Villalobos	X	

²⁷⁵ Cada uno de los casilleros será marcado por una X en caso de que los stakeholders y las organizaciones deseen que se cumplan con los objetivos, o incluso las acciones intersectoriales, del Plan de Acción Nacional. El nivel de deseabilidad de la organización se obtendrá a partir de una comparación con los objetivos, misión y visión de la misma. El nivel de deseabilidad de los actores se rescatará a partir de las entrevistas.

Alex Rosenfeld	X	
Carla González	X	
Jeanette Palominos	X	
Juan Pablo Jara	X	
Manola Verdugos	X	
Claudia Godoy	X	
Pía Busta		X
Claudia Tellez	X	

TABLA 5

Niveles de deseabilidad= consideran como importante y deseable que se elabore e implemente la política pública. Acepta las metas del Plan.

1.2.2 Operacionalización de la variable *urgencia* de los actores claves.²⁷⁶

NIVELES DE URGENCIA		
Stakeholder	Criterios de urgencia	
	Sensibilidad	Criticidad
Víctor Acosta	X	X
Juan Marcos González		X
Labarca Latorre	X	X
Carlos Lucero	X	X
Comandante Terzago		X
Cristián Bordachar		X
Andrea Cabrera	X	X
Guillermo Azola	X	X
Capitán Meyer	X	X
Comandante Espinosa	X	X

²⁷⁶ Cada uno de los casilleros será marcado por una X en caso de que los stakeholders consideren que elaborar e implementar el Plan es urgente. **SE CONSIDERA QUE ES URGENTE EN LA MEDIDA QUE AMBOS CASILLEROS ESTEN MARCADOS CON UNA X.** Los niveles de urgencia se obtendrán a partir de las entrevistas.

Coronel Luis Araya	X	X
Rodrigo Palma	X	X
Iván Mieville	X	
Prefecto Claudio Preller		X
Jeanette Irigoín		X
Carolina Céspedes	X	X
Max Pino	X	X
Juana Aguilera	X	X
Pamela Villalobos	X	X
Alex Rosenfeld		X
Carla González	X	X
Jeanette Palominos		X
Juan Pablo Jara	X	X
Manola Verdugos		X
Claudia Godoy		X
Pía Busta		
Claudia Tellez	X	X

TABLA 6

Fuente: Elaboración propia

1.6. Tipo de stakeholders.

TIPO DE STAKEHOLDERS	
ACTOR	TIPO DE STAKEHOLDER
Víctor Acosta	Definitivo

Juan Marcos González	Adormecido
Labarca Latorre	Definitivo
Coronel Carlos Lucero	Definitivo
Comandante Terzago	Dominante
Cristian Bordachar	Dominante
Andrea Cabrera	Dependiente
Guillermo Azola	Dependiente
Capitán Meyer	(Definitivo)
Francisco Espinosa	Definitivo
Coronel Luis Araya	Definitivo
Rodrigo Palma	Dependiente
Iván Mieville	Discrecional
Claudio Preller	Dominantes
Jeanette Irigoín	Adormecido
Carolina Céspedes	Dependiente
Max Pino	Definitivo
Juana Aguilera	Definitivo
Pamela Villalobos	Definitivo
Alex Rosenfeld	Dominante
Carla González	Dependiente
Jeanette Palominos	Dominante
Juan Pablo Jara	Definitivo
Manola Verdugos	Dependiente

Claudia Godoy	Dependiente
Pía Busta	Adormecida
Claudia Téllez	Definitiva
XX	-
XX	-

TABLA 7

1.7. Análisis de datos en porcentajes: variable tipo de *stakeholder*

1.7.2. Tipos de *Stakeholders* medido en porcentajes:

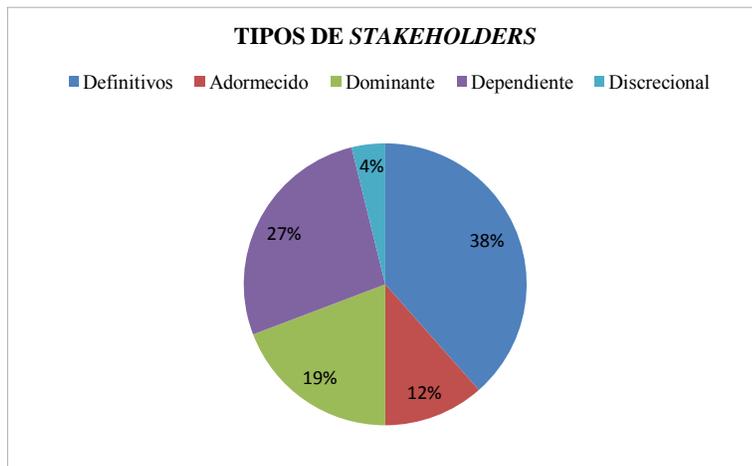


GRÁFICO 1

1.7.3. Medición de cada uno de los atributos medidos en porcentajes:

1.4.2.1. Poder

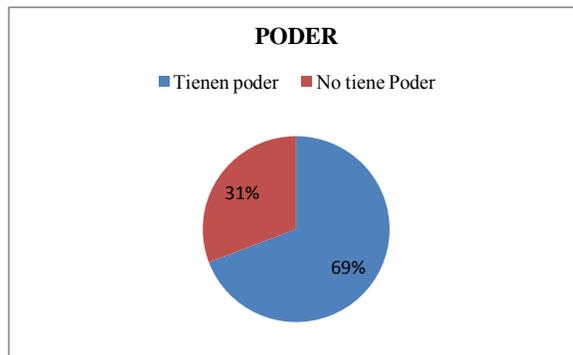


GRÁFICO 2

1.4.2.1.a) Recursos de Poder medidos en porcentajes

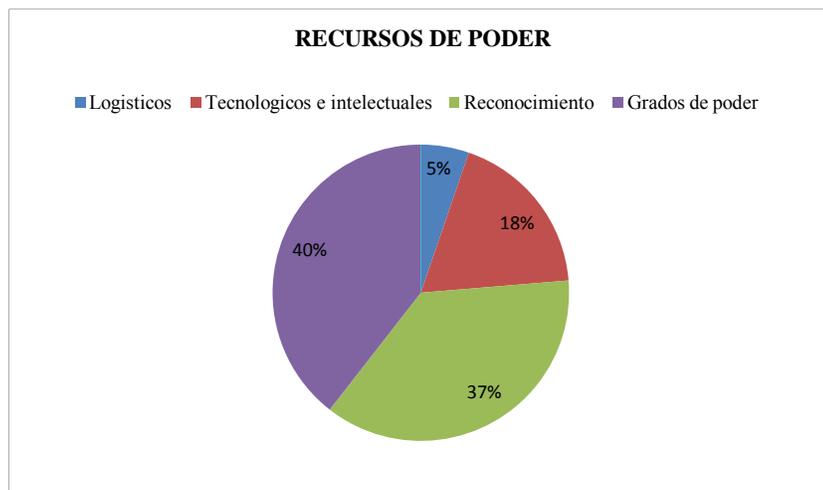


GRÁFICO 3

1.4.2.2. Legitimidad

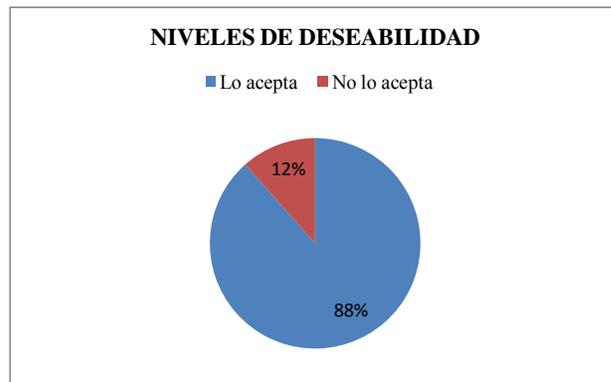


GRÁFICO 4

1.4.2.3. Urgencia

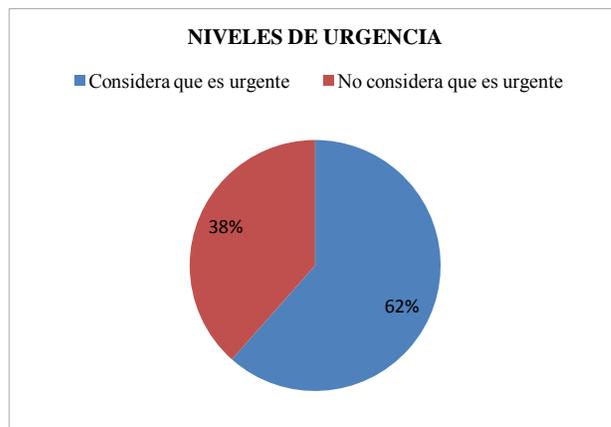


GRÁFICO 5

1.4.3.3.a) Condiciones de Legitimidad.

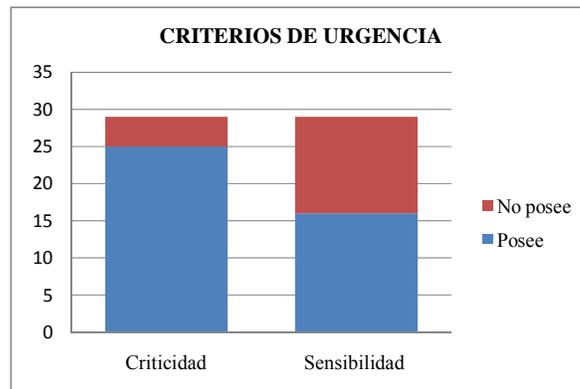


GRÁFICO 6

II. CONOCIMIENTO

2.3. Codificación de la variable conocimiento del enfoque de género.

CONOCIMIENTOT DEL ENFOQUE DE GÉNERO	
ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el/la agente tiene incorporado en su discurso el concepto de género como un factor importante para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. - Cuando se conoce la distinción entre sexo y género en la aplicación de políticas. - Cuando se conoce la diferencia entre la "cuestión de la mujer" y una política con enfoque de género. - Cuando se reconoce que la desigualdad de género afecta no sólo a las mujeres sino que también a los hombres. - Cuando se aboga por la efectiva la aplicación de las políticas con enfoque de género y se reconocen como una prioridad.
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el/la agente reconoce las diferencias entre sexo, género y mujer, aunque no necesariamente lo destaque en su discurso. De todos modos, es

	<p>notorio para él/ella la importancia del enfoque.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando reconoce cada concepto por separado.
BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando no logra reconocer las diferencias entre sexo-género-mujer. - Cuando asocia la desigualdad de género sólo con los problemas femeninos. - Cuando no es capaz de distinguir los conceptos por separado. - Cuando asocia las políticas con enfoque de género con políticas hacia la mujer.

TABLA 8

Fuente: Elaboración propia

2.2. Operacionalización de la variable *conocimiento del enfoque de género de los actores claves.*²⁷⁷

STAKEHOLDER	CONOCIMIENTO DEL ENFOQUE DE GÉNERO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
Víctor Acosta		X	
Juan Marcos González			X
Labarca Latorre		X	
Coronel Carlos Lucero	X		
Comandante Terzago*	-	-	-
Comandante Bordachar		X	
Andrea Cabrera	X		
Guillermo Azola	X		

²⁷⁷ Cada uno de los casilleros será marcado por una X en caso de que los entrevistados posean un alto, medio o bajo conocimiento respecto del género y su enfoque. La información de esta variable será obtenida principal y únicamente a través de entrevistas.

* EL COMANDANTE TERZAGO NO REALIZÓ LA ENTREVISTA POR MOTIVOS DE TIEMPO, DELEGANDO EN SUBALTERNOS LA MISMA. SÓLO SE CONVERSÓ 5 MINUTOS CON ÉL NO LOGRANDO OBTENER LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA DAR CUENTA DE LOS NIVELES DE CONOCIMIENTO, PARTICIPACIÓN Y MAGNITUD DEL CAMBIO REQUERIDO.

Capitán Meyer			X
Comandante Espinosa		X	
Coronel Luis Araya	X		
Rodrigo Palma		X	
Iván Mieville			X
Prefecto Claudio Preller			X
Jeanette Irigoin			X
Carolina Céspedes	X		
Max Pino		X	
Juana Aguilera	X		
Pamela Villalobos	X		
Alex Rosenfeld			X
Carla González	X		
Jeanette Palominos	X		
Juan Pablo Jara	X		
Manola Verdugos		X	
Claudia Godoy	X		
Pía Busta	-	-	-
Claudia Tellez	X		

TABLA 9

Fuente: Elaboración propia

2.2.a) Niveles de *conocimiento* medido en porcentajes

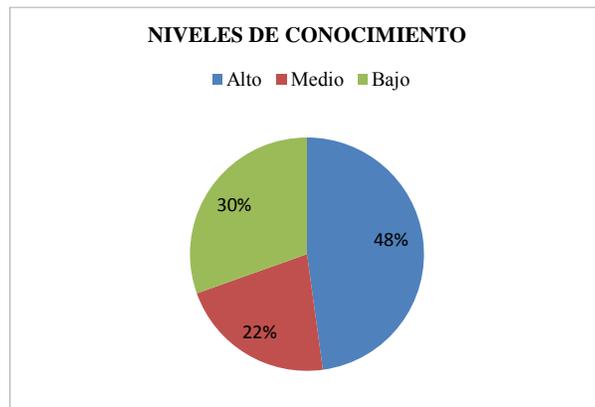


GRÁFICO 7

III. PARTICIPACIÓN²⁷⁸

3.6. Codificación del Nivel total de participación en el Plan de Acción nacional.

NIVEL DE PARTICIPACIÓN	
ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el tiempo de haber participado por parte del <i>stakeholder</i> sea alto. Vale decir, el actor clave participó desde el inicio del proceso de diseño de la política (2008). - Cuando el grado total de participación sea alto, es decir, el actor clave posee responsabilidades centrales, además de la capacidad de autogestión y de generación de alianzas.
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el tiempo de participación del <i>stakeholder</i> sea de nivel

²⁷⁸ Entenderemos cada uno de los niveles de participación de acuerdo a dos aspectos dependientes: (1) el tiempo durante el cual el *stakeholder* ha participado y (2) las tareas con las cuales ha participado, las que pueden ir de pasivas a activas

	<p>medio. Es decir, el actor participa desde mediados del proceso de elaboración de la política (marzo 2009).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando el grado de participación sea de nivel medio. En este caso, el actor clave se relaciona, básicamente, con la elaboración de acuerdos, la toma de decisiones y la consulta.
BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el tiempo de participar por parte del <i>stakeholder</i> sea bajo, es decir, su participación comenzó con la firma del Plan de Acción Nacional o, debido a la programación acordada, aún no se inicia. - Cuando el grado de participación es bajo. Vale decir, se trata de un tipo de colaboración llevada a cabo por el actor limitada a labores de tipo informativo o consultivo.

TABLA 10

Fuente: Elaboración propia

3.7. Codificación de la variable *grado de participación en el Plan de Acción nacional.*

TIPOS DE PARTICIPACIÓN		
TIPO	CARACTERÍSTICA	NIVEL
Manipulación	La participación es considerada como una oportunidad de adoctrinamiento e imposición de ideas. Se participa con motivo de obtener recursos, por ejemplo incentivos materiales o dividendos políticos	Bajo
Información	La participación en este caso tiene el objetivo de informar a los involucrados que se hará o que se está haciendo. O bien se participa respondiendo las cuestiones establecidas por los jefes y ejecutores del proyecto, de manera que no se tiene la posibilidad de modificar el diseño del proyecto.	Bajo

Consulta	Los involucrados tienen la posibilidad de expresar las sugerencias y comentarios pero no está asegurada que estos luego sean utilizados debido a que el actor no posee la capacidad de obligar que sus respuestas sean incluidas en el proyecto.	Medio
Consenso	Se participa para entenderse entre sí y coordinar posiciones negociadas.	Medio
Toma de Decisiones	Los consensos son operatividades a través de decisiones colectivas.	Medio
Responsabilidades compartidas	La participación se amplía a los efectos de los resultados. De manera que son los que asumen los riesgos y los beneficios del proyecto.	Alto
Alianzas	La participación es entendida en términos de un balance de respeto entre las partes. Colaboran mediante la constitución de asociaciones permanente o temporales que trabajan por los objetivos del proyecto.	Alto
Autogestión	Los involucrados participan en procesos de aprendizaje recíprocos, optimizando el bienestar de todos los destinatarios, mejorando la calidad de la intervención y elevando el empoderamiento de los beneficiarios.	Alto

TABLA 11

Fuente: Elaboración propia en base a medidores del PNUD²⁷⁹

3.8. Codificación de la variable *tiempo de participación en el Plan de Acción nacional.*

²⁷⁹ PNUD. Guidebook on Participation, New York, 1997. www.undp.org

TIEMPO	
PERIODO	NIVEL
Desde que se inicia. Marzo 2008 (inicio)	Alto
Un año después Marzo 2009 (mitad)	Medio
Desde agosto 2009 (luego lanzamiento) o desde que se inicia pero participa esporádicamente.	Bajo

TABLA 12

Fuente: Elaboración propia

3.1. Operacionalización de la variable *participación en el Plan de Acción Nacional de los actores claves.*²⁸⁰

PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL						
TIPO DE TAREAS						
STAKEH.	TAREA	TIPO TAREA	NIVEL	TIEMPO	NIVEL	NIVEL TOTAL
Víctor Acosta	Delegado institucional. Participación en reuniones. Coordinación dentro de carabineros	Responsabilidades Compartidas/ Alianzas.	Alta	Marzo 2008	Alta	Alta
Juan Marcos	No tuvo	Manipulación	Baja	Marzo	Alta	Media

²⁸⁰ Cada uno de los casilleros será marcado por una X en caso de que los entrevistados posean un nivel alto, medio o bajo de participación respecto de la elaboración e implementación del Plan de Acción Nacional. La información de esta variable, al igual que la del conocimiento, será obtenida principal y exclusivamente a través de las entrevistas realizadas.

González	participación			2008		
Labarca Latorre	Encargado de modificar malla curricular de escuela matriz. Participación ²⁸¹ en presentaciones.	Información	Baja	Marzo 2008	Alta	Media
Coronel Carlos Lucero	Asesora al Delegado institucional de Ejercito; materializa las diferentes instancias de trabajo que se han generado.	Información	Baja	Desde agosto 2009	Baja	Baja
Comandante Terzago	Delegado institucional	Responsabilidades compartidas	Alta	Marzo 2009	Alta	Alta
Comandante Bordachar	Implementación del Plan en Operaciones de la Armada	Información	Baja	2010	Baja	Baja
Andrea Cabrera	Analizó borrador del Plan de Acción;	Información	Baja	2010	Baja	Baja
Guillermo Azola	Participó en la mesa de	Información	Baja	2008	Alta	Media

	educación en la modificación de la malla curricular.					
Capitán Meyer	Hasta el momento ninguna.	-	Baja	2010	Baja	Baja
Comandante Espinosa	Participó en la mesa de educación en la modificación de la malla curricular.	Información	Baja	Mayo 2008	Alta	Media
Coronel Luis Araya	Delegado institucional de Fuerza Aérea. Participación de seminarios y discusiones de planificación y elaboración del Plan; es el encargado que se cumpla con la implementación en FACH.	Toma de Decisiones/ Responsabilidades compartidas	Alta.	Marzo 2008	Alta	Alta.
Rodrigo Palma	Participación de seminarios y tareas dispuestas por el Coronel Luis	Información	Baja	Marzo 2008	Alta	Media

	Araya.					
Iván Mieville	Llamar a concurso a las postulaciones de misiones de paz. participar de las reuniones (para escuchar)	Información	Baja	Mayo 2008	Alta	Media
Claudio Preller	Encargado institucional.	Responsabilidades compartidas	Alta	Marzo 2008	Alta	Alta
Jeanette Irigoín	Encargada institucional; participación en seminarios y reuniones; modificar la maya curricular.	Responsabilidades compartidas.	Alta	Marzo 2008	Alta	Alta
Carolina Céspedes	Participando en seminarios de discusión.	Información	Baja	Marzo 2009	Media	Baja
Max Pino	Encargado Institucional. Participó en la mesa discusión de educación; entregó ideas y acciones respecto del papel de Cecopac.	Consulta/ Consenso/ Responsabilidades compartidas	Media	Marzo 2008	Alta	Alta

Juana Aguilera	Delegada Institucional Mineduc, elabora elaboración de las acciones intersectoriales en Mineduc, elabora charlas y seminarios y participa de reuniones.	Alianza/ Responsabilidades compartidas	Alta	Marzo 2008	Alta	Alta
Pamela Villalobos	Coordinadora del Plan de Acción; Participante del Observatorio de la 1325; Elaboradora de las acciones intersectoriales.	Autogestión/ Alianza/ Responsabilidades compartidas	Alta	Marzo 2008	Alto	Alta
Alex Rosenfeld	No participó directamente	-	Baja	Marzo 2009	Medio	Bajo
Carla González	Participó de reuniones y seminarios, apoyó al PMG respecto de la 1325 en AGCI;	Información	Baja	2008	Alta	Media
Jeanette Palominos	Encargada de incorporar					

	dentro del PMG de género compromisos con el Plan de Acción; materializar la implementación .	Información	Baja	2008	Alta	Media.
Juan Pablo Jara	Coordinadora del Plan de Acción; Participante del Observatorio de la 1325; Elaboradora de las acciones intersectoriales.	Autogestión/ Alianza/ Responsabilidades compartidas	Alta	Marzo 2008	Alto	Alta
Manola Verdugos	Organización de seminarios, publicación de noticias en relación al Plan de Acción, y distribución de la información.	Información	Baja	esporádica	Baja	Baja
Claudia Godoy	Organización de seminarios, publicación de noticias en relación al Plan	Información	Baja	esporádica	Baja	Baja

	de Acción, y distribución de la información.					
Pía Busta	Reuniones y en la mesa de Educación. Delegada Institucional.	No participó	-	-	-	-
Claudia Tellez	Coordinadora del Plan de Acción; Participante del Observatorio de la 1325; Elaboradora de las acciones intersectoriales.	Autogestión/ Alianza/ Responsabilidades compartidas	Alta	Marzo 2008	Alto	Alta

TABLA 13 Fuente: Elaboración propia

3.9. Análisis de datos en porcentajes: variable participación de los actores claves.

3.5.a) Tarea asignada a los *stakeholders*.



GRÁFICO 8

3.5.b) Participación total de los actores claves.

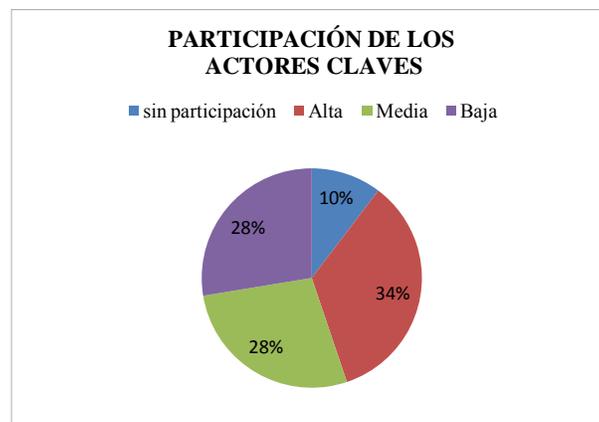


GRÁFICO 9

3.5.c) Tipo de *participación* de los actores claves

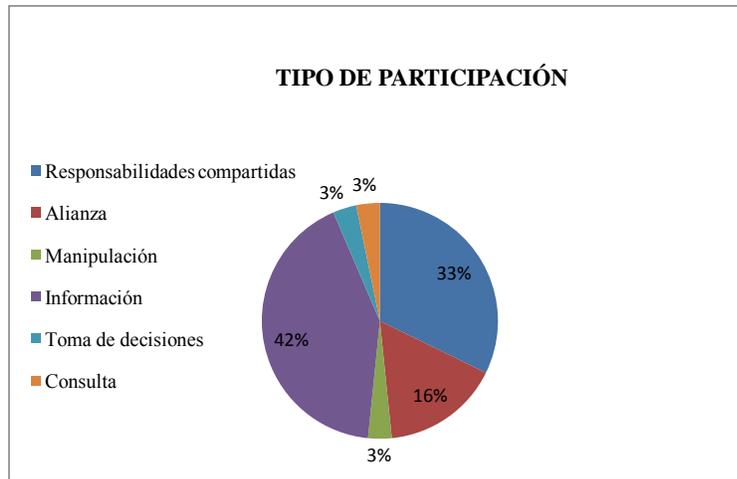


GRÁFICO 10

3.5.d) Nivel de *participación* de los actores claves

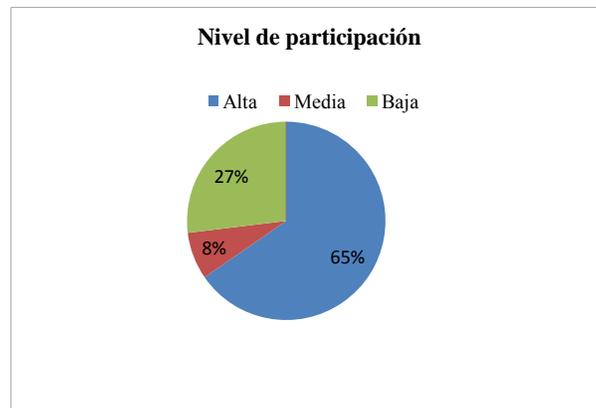


GRÁFICO 11

IV. MAGNITUD DEL CAMBIO REQUERIDO.

4.4. Codificación de la variable *magnitud del cambio requerido.*

MAGNITUD DEL CAMBIO REQUERIDO	
ALTO	- Cuando existen críticas profundas al diseño del Plan de

	<p>Acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando se considera que el Plan está lejos de ser un hito importante en materia de género.
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando se cree que el Plan presenta algunos problemas (de forma) pero que de todas maneras representa un avance en materia de seguridad para la mujer.
BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando se considera que, en general, el Plan de Acción funciona adecuadamente. - Cuando se cree que los posibles cambios debieran ser aplicados durante la ejecución del Plan, en función de los resultados.

TABLA 14

Fuente: elaboración propia

4.5. Operacionalización de la variable *magnitud del cambio requerido de los actores claves*

MAGNITUD DEL CAMBIO REQUERIDO			
INSTITUCIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
Víctor Acosta		X	
Juan Marcos González	X		
Labarca Latorre		X	
Carlos Lucero		X	
Cristián Terzago	No se sometió a toda la entrevista, la delegó en sus subordinados Guilleromo Azola y Andrea Cabrera.		
Comandante Bordachar		X	
Andrea Cabrera			X
Guillermo Azola			X

Alberto Meyer	Recién está conociendo el Plan.		
Comandante Espinosa			X
Coronel Luis Araya			X
Rodrigo Palma			X
Iván Mieville			X
Claudio Preller			X
Jeanette Irigoin	X		
Carolina Céspedes			X
Max Pino			X
Juana Aguilera			X
Pamela Villalobos			X
Alex Rosenfeld	No conoce el plan como para responder		
Carla González			X
Jeanette Palominos			X
Juan Pablo Jara			X
Manola Verdugos			X
Claudia Godoy			X
Pía Busta	X		
Claudia Tellez.			X

TABLA 15

Fuente: elaboración propia

4.6. Análisis de datos en porcentajes: Variable magnitud del cambio requerido en los actores claves.

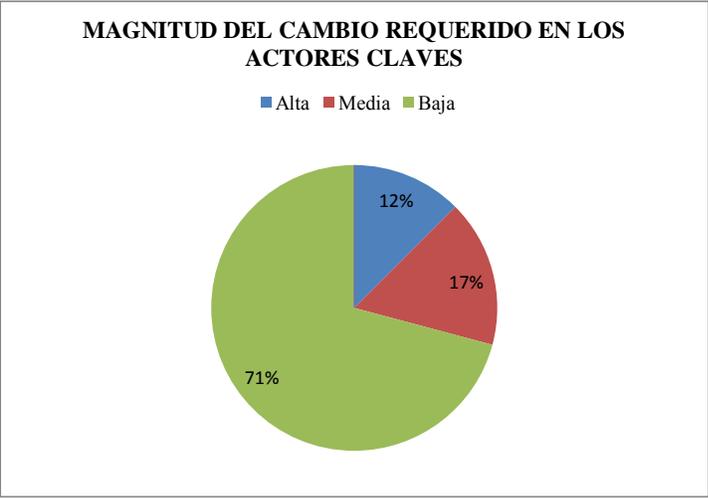


GRÁFICO 12

V. CORRELACIÓN DE LOS DATOS.

1. Análisis de las variables en los stakeholders definitivos

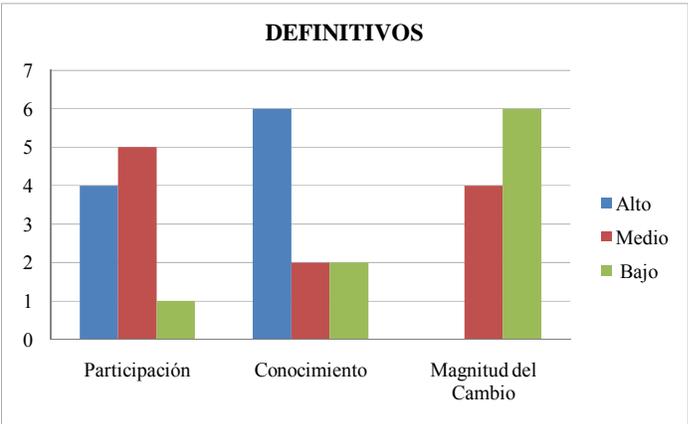


GRÁFICO 13

4. Análisis de las variables en los stakeholders dependientes.

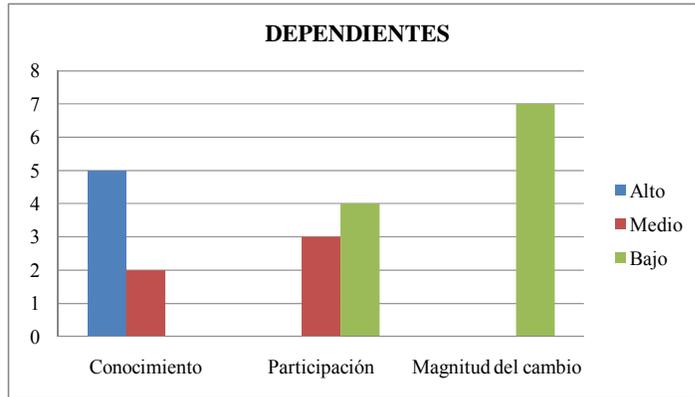


GRÁFICO 14

5. Análisis de las variables en los stakeholders dominantes.

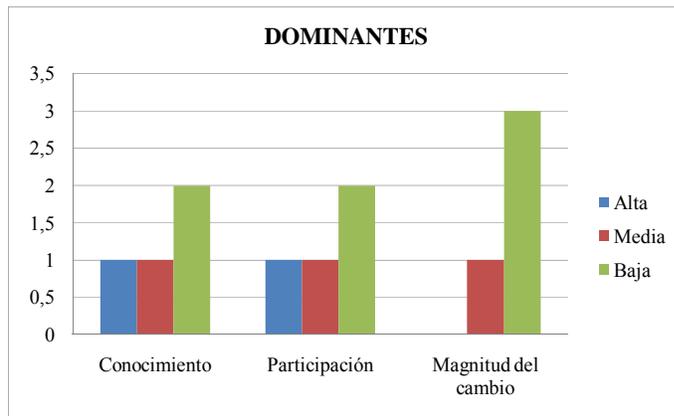


GRÁFICO 15

6. Análisis de las variables en los stakeholders adormecidos.

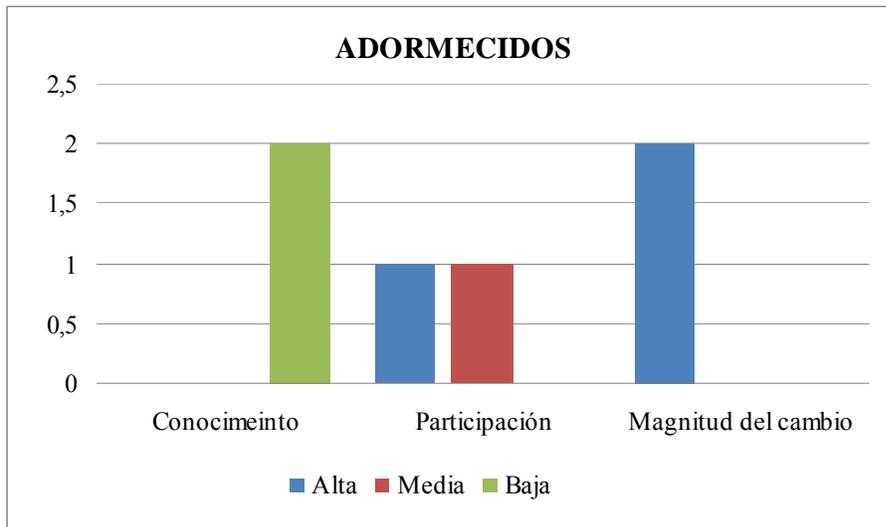


GRÁFICO 16

5. Análisis de las variables en los *stakeholders* discrecionales.

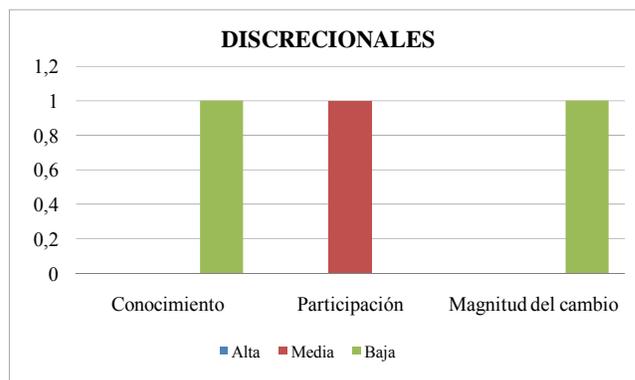
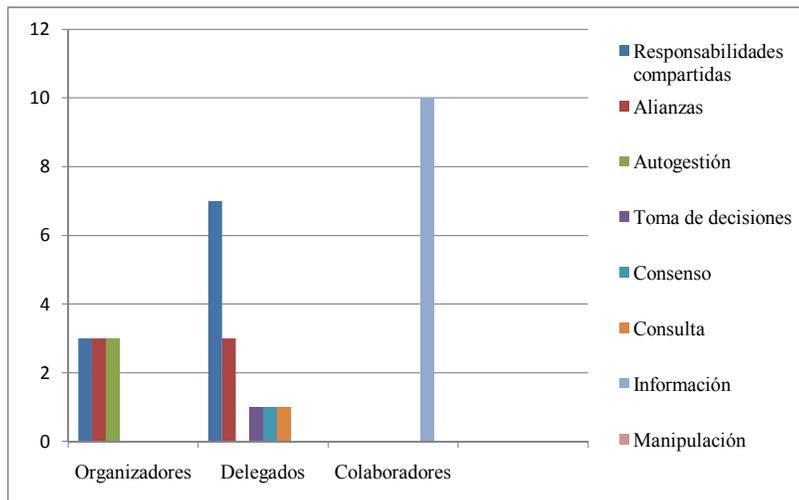


GRÁFICO 17

6. Tarea Asignada v/s tipo de participación.



G

GRÁFICO 18

VI. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES ASOCIADAS A LAS INSTITUCIONES.

2. Magnitud del cambio requerido

1.1. Codificación de la variable *magnitud del cambio requerido* en las instituciones.²⁸²

MAGNITUD DEL CAMBIO REQUERIDO EN LAS INSTITUCIONES	
ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando la incorporación de la mujer es menor de 10 años - Cuando la mujer está incorporada sólo en los mandos bajos,

²⁸² No todas las codificaciones son pertinentes para todas y cada una de las instituciones. De manera que puede cumplirse sólo una o las tres de ellas, sin embargo, será alto, medio o bajo, en la medida que se cumplan más características de una que de la otra.

	<p>no existen mujeres en cargos de toma de decisión, o no podría alcanzar a la dirección.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando el componente femenino es menor del 20% de la población laboral.
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando la incorporación de la mujer tiene entre 10 y 20 años - Cuando la mujer está incorporada en los mandos medios, pero podría llegar con el tiempo o en un futuro a la dirección. (solo en el caso de las fuerzas armadas: el acceso a las armas y especialidades es parcial) - Cuando el Componente femenino es entre el 21 y 49% de la población laboral.
BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando la incorporación de la mujer tiene más de 20 años - Cuando la mujer está incorporada en los altos mandos o dirección. . (solo en el caso de las fuerzas armadas: el acceso a las armas y especialidades es total) - Cuando el componente femenino es igual al 50%, o superior, de la población laboral.

TABLA 16

Fuente: elaboración propia

1.2. Operacionalización de la variable *magnitud del cambio requerido de las instituciones*²⁸³

MAGNITUD DEL CAMBIO REQUERIDO
NIVEL

²⁸³ Cada uno de los casilleros será marcado por una X en caso de que las instituciones posean un alta, media o baja magnitud respecto del cambio requerido. La información de esta variable será obtenida, como lo mostramos en el cuadro de las fuentes anexo, a partir de bibliografía especializada, pero también de las entrevistas

INSTITUCIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
Carabineros de Chile			X
Ejército de Chile		X	
Armada de Chile	X		
Fuerzas Aéreas de Chile		X	
Investigaciones de Chile			X
ANEPE		X	
CECOPAC			X
Ministerio de Educación			X
Ministerio de Defensa			X
AGCI			X
Ministerio Relaciones Exteriores			X
Academia Diplomática			X
SERNAM			X

TABLA 17

Fuente: elaboración propia

1.3. Análisis de datos en porcentajes: variable *Magnitud del cambio requerido* en las instituciones.

1.3.a) *Magnitud del cambio requerido* en las instituciones.

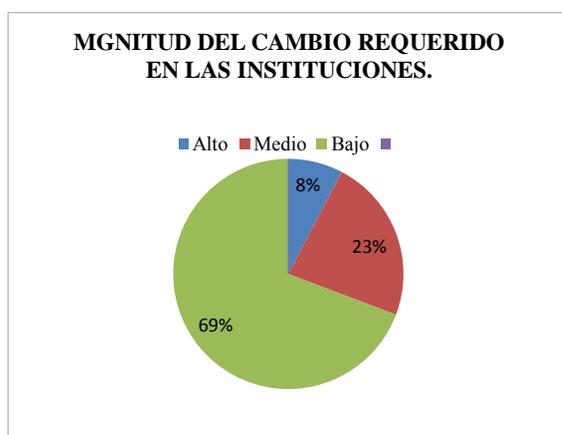


GRÁFICO 19

2. Magnitud de la interacción de las instituciones

2.1. Codificación de la variable *magnitud de la interacción*.

MAGNITUD DE LA INTERACCIÓN	
NIVEL	CONDICIONES
ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el n° de acciones intersectoriales sea igual o mayor a 3. (En la práctica) - Cuando participan en reuniones, seminarios o mesas de trabajo más de 3 instituciones
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el n° de acciones intersectoriales sea igual a 2. - Cuando participan en reuniones, seminarios o mesas de trabajo 2 instituciones
BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando no existen acciones intersectoriales - Cuando no participan en reuniones, seminarios o mesas de trabajo entre las instituciones.

TABLA 18

Fuente: Elaboración propia

2.2. Operacionalización de la variable *magnitud de la interacción de las instituciones*²⁸⁴

MAGNITUD DE LA INTERACCIÓN			
NIVEL			
INSTITUCIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
Carabineros de Chile		X	

²⁸⁴ Cada uno de los casilleros será marcado por una X en caso de que las instituciones posean un alta, media o baja magnitud respecto de la interacción entre ellas. La información de esta variable será obtenida a partir de entrevistas y organigramas institucionales.

Ejército de Chile	X		
Armada de Chile	X		
Fuerzas Aéreas de Chile	X		
Investigaciones de Chile		X	
ANEPE	X		
CECOPAC	X		
Ministerio de Educación			X
Ministerio de Defensa	X		
AGCI	X		
Ministerio Relaciones Exteriores	X		
Academia Diplomática	X		
SERNAM	X		

TABLA 19

Fuente: Elaboración propia

2.3. Análisis de datos en porcentajes: variable *Magnitud de la interacción* en las instituciones.

2.3.a) *Magnitud de la interacción* en las instituciones.

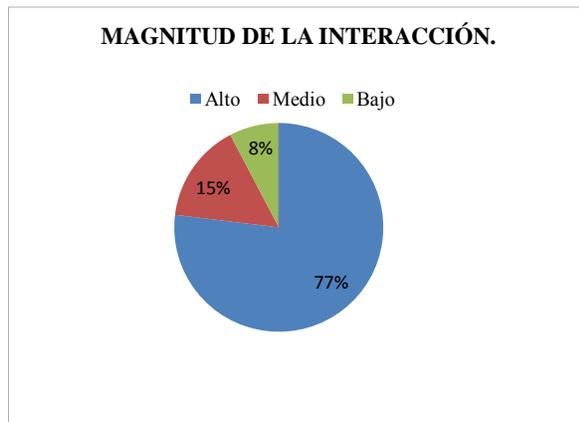


GRÁFICO 20

CONSIDERACIONES FINALES

La percepción estereotípica de los roles forman y al mismo tiempo, son formadas por contextos sociales, económicos, culturales y religiosos específicos. Los conflictos armados por su parte, fomentan dicha percepción y la tradición de que son los hombres los que pelean, mientras son las mujeres las que permanecen en el hogar; son los hombres los guerreros, mientras que son las mujeres las que deben trabajar, ser esposas, madres y amantes. Los impactos que pueden generar los conflictos armados en las relaciones de género son por lo tanto muy significativos; no sólo por los roles que la mujer debe cumplir en el hogar junto con sus hijos y familia, sino que por el hecho de encontrarse solas y vulnerables son víctimas de violencia física, violación, embarazo forzado y trata de blanca, entre otros abusos.

De esta manera es que las intervenciones, la asistencia humanitaria y los programas de reconstrucción e integración, debieran necesariamente articularse en torno a estos problemas y consecuentemente incorporar un enfoque de género. Asimismo, una mayor cooperación entre Estados, Organizaciones Internacionales y Organizaciones no Gubernamentales, sería indispensable para que la perspectiva de género pudiera ser incorporada en las diversas estructuras que gobiernan los conflictos armados y la reconstrucción. Por otra parte, la intervención de organizaciones locales, particularmente de mujeres, juegan un rol tremendamente importante para asegurarse que la asistencia entregada es la adecuada a la región en particular.

Así es que un análisis de género permite entender, de forma mucho más matizada, cómo las mujeres que cumplen múltiples roles simultáneamente se ven afectadas en su relación con la sociedad y el mundo doméstico. Del mismo modo que lo hace la Resolución 1325 primero, después el Plan de Acción Nacional que propone Naciones Unidas y posteriormente, el de los países que pertenecen a ella —entre los que se encuentra Chile como único país latinoamericano que posee uno a pesar de que en su interior no sufre situaciones consideradas como conflictos armados o civiles—. Desde este punto de vista, es notable como una nación pequeña y en vías de desarrollo es capaz de poder entender y comprender la vulnerabilidad en la que niñas y mujeres se encuentran expuestas en dichas situaciones, respondiendo frente a ello con la creación de un Plan de Acción revolucionario que incorporó múltiples sectores, tanto gubernamentales como civiles. Los que se comprometieron en su elaboración e implementación más o menos, dependiendo de sus capacidades organizacionales, burocráticas, y de las personas particulares que en ellas trabajaron y se involucraron. De ahí, que a partir del desarrollo de esta investigación y de la búsqueda por descubrir las implicancias que el Plan de Acción Nacional tiene sobre la política doméstica de Chile, y así también de su política exterior; además de las falencias y fortalezas presentes en el mismo instrumento, fue posible apreciar una serie de hallazgos interesantes en relación

con tres aspectos, los que si bien están completamente interrelacionados entre ellos, son definibles en categorías independientes.

4. A nivel micro y a nivel macro:

A nivel micro una vez correlacionadas las variables en las distintas matrices de *stakeholders* y mapeos de medición en el capítulo cuatro, fue posible establecer en cuanto a los comportamientos de los participantes del Plan de Acción, que estos pueden agruparse en diversos grupos de acuerdo al tipo de *stakeholders* al cual pertenecen, al grado de participación y conocimiento que poseen, y a la magnitud del cambio requerido en ellos. Dicha categorización además permitió luego poder realizar generalizaciones interesantes en el ámbito de la implementación y por sobre todo en las implicancias de la política exterior chilena, que es una de las contribuciones más interesantes de esta investigación.

El primer grupo, que se compone por aquellos actores claves que poseen todos los atributos de los *stakeholders*, recociéndose en ellos poder, legitimidad y urgencia, se caracterizó por poseer un alto grado de consenso hacia el Plan de Acción, concordando con sus objetivos y metas, además de cierto grado de autoridad para cumplir, en el menor tiempo posible, la satisfacción de sus demandas. De la totalidad, un 38% se identificó como definitivo, es decir, que sus acciones son prioritarias y debido a que precisamente son relevantes para la organización, se hubiera esperado en todos ellos altos niveles de conocimiento y participación, a la vez que una baja resistencia al cambio y a la implementación del Plan de Acción. No obstante y exceptuando a los tres coordinadores Pamela Villalobos, Juan Pablo Jara y Claudia Téllez, además de dos personas que manifiestan características similares, el Coronel de la Fuerzas Aéreas Luis Araya y la encargada de Género del Ministerio de Educación Juana Aguilera, todos los *stakeholders* definitivos poseen en alguno de sus comportamientos cierta incapacidad o

insuficiencia. En efecto, si bien en general poseen niveles relativamente altos de participación, siendo cinco de los siete actores (salvo los nombres mencionados) participantes activos o medianamente activos, estos están faltos de conocimiento en relación a género y género en conflicto, aunque no poseyeran una resistencia al cambio. Lo que demuestra la existencia de un obstáculo para la implementación del instrumento, pues son ellos quienes precisamente se encuentran atribuidos de las capacidades para hacer exigible las disposiciones del mismo.

El segundo grupo, compuesto por los *stakeholders* dependientes corresponde al 27% de los actores y es el conjunto de personas más numeroso después de los definitivos. Estos sujetos, a pesar de presentar muy buenas intenciones hacia la política, carecen de los grados de poder necesarios (sean simbólicos o utilitarios) para conseguir que sus demandas o deseos sean atendidas, necesitando de segundas personas para que lo hagan por ellas. Es una coincidencia que el grupo de los dependientes no se hayan iniciado temprano en la elaboración del Plan, incorporándose la mitad de ellos una vez que es necesario comenzar a implementarlo, a la vez que es lamentable, pues todos ellos poseen una baja magnitud para el cambio y un alto o mediano conocimiento de la materia, pudiendo colaborar en aquellos aspectos que ellos mismos consideran fueron omitidos del Plan o presentan falencias, como son los sistemas de seguimientos e indicadores. No obstante, este discernimiento y crítica es, sin lugar a dudas, de tremenda utilidad para que con el tiempo y si las condiciones políticas se presentan, el Plan de Acción continúe perfeccionándose.

El tercer grupo, que se compone por el 19% de los *stakeholders*, es el de los dominantes, el cual se identifica por la presencia de los atributos de poder y legitimidad. Los intereses, expectativas y demandas de estas personas son importantes para la organización, pues concuerdan con las metas y objetivos del Plan de Acción y a la vez, tienen el poder e influencia para hacer que estos sean realizados. Sin embargo, producto de que carecen de compromiso y responsabilidad para con los mismos, es difícil (a excepción de algunos casos) que esto acontezca. Sumado el hecho de que más de la

mitad de las personas participaron levemente, poseen un exiguo conocimiento de la especificidad del tema asociado al Plan, y se resisten en alguna medida a su implementación.

El cuarto grupo de los adormecidos (12%), formado por personas que sólo poseen poder (debido a diversas razones, más bien personales y culturales) son los únicos de la totalidad de los actores claves que están completamente en desacuerdo con los postulados de la Resolución y el Plan de Acción, aunque sorprendentemente, y a pesar de admitir abiertamente discrepancia, sólo en el caso de la Escuela Diplomática no se lograron alcanzar resultados, puesto que tanto en Carabineros de Chile como en la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos, sí lo consiguieron. Esto sin embargo puede haber sido producto la existencia de un equipo de trabajo comprometido y dispuesto y no necesariamente de los ejecutores institucionales. Por otra parte, todos los adormecidos poseen un bajo conocimiento y una alta resistencia al cambio, no así en relación con su participación, ya que poseen tanto un nivel medio como uno alto.

Por último, el quinto grupo correspondiente a los *stakeholders* discrecionales, su relación con la organización y con el Plan de Acción se mueve en un ámbito únicamente filantrópico, dado que no cuentan ni con poder ni con demandas urgentes que satisfacer, de manera que operan en relación con lo que su puesto de trabajo les indica y esperan a que estas se cumplan a su debido tiempo. Los actores discrecionales son los menos y consisten solo en el 4% del total. La única persona que se catalogó como tal posee un bajo nivel de conocimiento y magnitud del cambio, a la vez que una participación media.

Relacionando el tipo *stakeholders* con cada una de las variables, dimos cuenta que en la medida que mayor es el compromiso y responsabilidad, más se desea que se logren los objetivos del Plan de Acción, más se coopera y participa y mayor es también el conocimiento u experticia en materia de género. Lo que sin embargo no se conecta con el poder que pueden tener cada una de las personas del grupo fundador, pues como

lo mencionamos, aquellos que sí lo poseían no siempre coincidían con el Plan de Acción, difícilmente estaban deseosos que este se llevara a cabo y no necesariamente poseían el conocimiento elemental; mientras que viceversa, el grupo de quienes más lo deseaban y se comprometían, a pesar de tener el mayor conocimiento acumulado, no gozaban de poder alguno, aunque igualmente existe un número importante de personas que sí lo poseía, pudiendo precisamente ellos satisfacer las demandas de la Resolución 1325.

Siguiendo con el análisis de la variable del conocimiento, la edad, las experiencias, y los estudios que las personas poseen, no se relacionan del todo con una buena o mala preparación intelectual, pues todos son profesionales y muchos de ellos, con estudios de posgrado en Chile o en el extranjero. Lo mismo sucede con la edad, ya que el grupo experto en la materia varía de los 30 a los 50 años, al igual que el grupo con niveles más bajo de experiencia en género. Lo que se explicaría entonces por otras variables, que es de esperar, se relacionen más que nada con el interés de cada uno de aprender y las experiencias personales que durante su vida han ido adquiriendo. Por otro lado, es posible que el tipo de institución a la cual pertenecen influya en alguna medida en la adquisición de conciencia de género.

A partir de la estructura jerárquica del grupo conformado para elaborar e implementar el Plan de Acción Nacional, también es posible aproximarse a conclusiones contundentes, debido a que la dinámica del grupo, sus relaciones y cercanía con el líder de este gran grupo, repercuten en el proceder individual de los colaboradores y consecuentemente en la implementación de una política pública exterior. Más aún cuando se trata de una que implica concertar diversos puntos de vistas en distintas instituciones.

La empresa de llevar a cabo el Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 en Chile, fue una idea proveniente de la Presidencia que recayó principalmente en el Ministerio de Defensa, pues este, a pesar de que es un trabajo que requiere de múltiples actores y sectores, principalmente se enfoca en el área policial y militar. De manera que, conforme a la labor de la Asesora de Género en el Ministerio, la

elaboración del Plan estuvo a cargo de Pamela Villalobos, quien llamó para establecer un grupo coordinador a las dos personas; Juan Pablo Jara y Claudia Téllez del Ministerio de Relaciones Exteriores y SERNAM respectivamente, conformándose el primer grupo que resultó ser el más comprometido y sensibilizado. Sin embargo, dentro de este mismo, quien cumplió con la labor unificadora de los demás participantes de las distintas agencias, fue sin lugar a dudas Pamela, que junto con los otros organizadores, tuvieron claro a quién dirigirse, a donde ir, qué hacer y qué canales de acción correctos elegir, para que en su oportunidad, los delegados institucionales respondieran adecuadamente frente a ellos. A falta sin embargo de grados efectivos de poder, es decir, jerarquía en algunas de las agencias involucradas: Ministerio de Salud y Planificación, fue complejo y casi imposible hacer que estas personas cumplieren y se comprometiesen con los compromisos adquiridos, aunque existan otros recursos de poder como el reconocimiento.

Dentro de la estructura de todo el grupo elaborador, los delegados responsables de la política pública ante su institución, después de los organizadores, son el grupo más influyente y facultado de poder para hacer que sus subordinados ejecuten correctamente la política pública. De tal forma, que al igual que el primer grupo comparten responsabilidades, aunque a diferencia de estos sólo algunos de ellos efectúan alianzas que trabajan por los objetivos del proyecto y que caracterizan la participación de los líderes de la organización, así como también la autogestión, que en otras palabras, mejora la calidad de la intervención y eleva el empoderamiento de los beneficiarios.

En el tercer conjunto de personas que componen la totalidad de los *stakeholders* fue posible detectar aquellos que denominamos como colaboradores de la política pública, los que tuvieron por función principalmente informar a los involucrados o bien responder a las cuestiones establecidas por los jefes y ejecutores del proyecto, de manera que —y a pesar de que muchos poseían un alto conocimiento— no tuvieron la posibilidad de modificar el diseño de este, aunque sí en aspectos propios de la

implementación misma en cada una de las agencias, por ejemplo en las mesas de trabajo que se generaron en el área de educación.

Por otro lado y si bien los colaboradores estaban encargados de comunicar que se hará o qué se está haciendo, la difusión del Plan de Acción fuera del círculo ejecutor fue mínima, descartando algunos casos concretos como el Ministerio de Relaciones Exteriores, en donde se sensibilizó bastante a las autoridades acerca de la importante tarea que se estaba realizando. No obstante, en los Ministerios de Educación, Salud y Planificación esto no sucedió perdiendo terreno el Plan de Acción.

Respecto del nivel que en un principio denominamos como “macroimplementación”, las tablas y gráficos mostrados en el último capítulo arrojaron que la procedencia institucional igualmente es un factor primordial a considerar para poder determinar en qué manera sus procedimientos, estructuras, objetivos que persiguen, sistemas de comunicación y grados de interacción, colaboran o entorpecen los comportamientos de sus afiliados. Por su parte, la respuesta a los cambios o acciones de nuevas políticas públicas, de la misma forma, ayudaron a crear un contexto organizacional que hizo factible a los participantes trabajar para conseguir los objetivos de la política, aunque evidentemente existen algunas excepciones.

En general, en las situaciones donde la magnitud del cambio requerido en las instituciones fue baja, también lo fue en los individuos, considerando ellos que el Plan de Acción representa un avance en la materia de género, funciona adecuadamente, o sólo posee algunos problemas de forma pero no de fondo. Los casos en donde esta situación se reprodujo fueron: MINEDUC, SERNAM, MINREL, CECOPAC, PDI, Ejército de Chile y Defensa. Mientras que en los que no sucedió son: Carabineros, Armada, Fuerza Aérea y ANEPE, considerando los actores pertenecientes a estas instituciones que el Plan de Acción está lejos de ser un hito importante en materia de género y lo critican profundamente en su diseño, aún cuando la magnitud al cambio en dichas agencias fuera bajo o medio.

La disonancia entre la capacidad de las instituciones y la de las personas para asumir el cambio, en gran parte estuvo condicionada por el grado en que la política a implementar difirió de las anteriores y en qué medida acostumbraron estos a realizar conductas y procesos que con el tiempo se mantenían constantes. El tiempo transcurrido desde que la mujer fue incorporada, el porcentaje de las mismas allí trabajando, y en que niveles de toma de decisión ellas se encuentran afiliadas, también son factores trascendentales a la hora de aceptar nuevas políticas que se relacionen con la igualdad de género. No obstante ello, un factor trascendental para que la magnitud del cambio en las organizaciones no concordara con la de las personas, fue sin lugar a dudas el nivel de conocimiento que poseyeran los involucrados, y la conciencia que alcanzaran respecto del enfoque de género.

En Carabineros de Chile por ejemplo, la institución si bien por más de 20 años ha incorporado a la mujer -y a todos sus cargos-, manifestando con ello una baja resistencia a nuevas políticas en materia de género, los Coroneles que participan del Plan de Acción, dos de tres poseyeron una reacción media al cambio, mientras que el tercero una alta; a la vez que esa misma persona estaba en desconocimiento absoluto de la Resolución 1325 y la perspectiva de género presente en ella. Por su parte, los otros dos *stakeholders* conocían en parte la misma resolución y contenido. En la ANEPE por su parte, se repite el mismo escenario, en cambio tanto en la Armada como en la FACH el entorno es un poco distinto, puesto que mientras estas recientemente habían sumado a la mujer (en el caso de Fuerza Aérea en todas las especialidades y sólo en algunas en el caso de la Armada) los actores claves presentes recibieron muy bien el proyecto de la elaboración y luego la implementación del Plan, imbuyéndose y preparándose todos en el tema.

5. Hallazgos en la aplicación del análisis cualitativo a nivel micro y a nivel macro:

Ya una vez establecidas todas las correlaciones necesarias, los hallazgos en la aplicación del análisis cualitativo pueden dividirse principalmente en tres aspectos: los que se relacionan con las dos variables intervinientes más importantes de conocimiento y participación, la importancia de la micro y lo macro implementación, y lo fundamental de las personas que trabajaron en ella para el Plan de Acción Nacional.

a. Cae un mito: conocimiento y participación:

A partir de lo recientemente señalado en los distintos niveles de análisis, es de notar que las personas entrevistadas que no poseen conocimiento acerca del enfoque de género presente en la Resolución coinciden absolutamente con aquellas que no tienen sensibilidad en el tema y no aceptan los postulados del Plan de Acción. Mientras que quienes si lo poseen y tienen a la vez un nivel importante de conocimiento,- los cuales consisten en la mayoría de los *stakeholders* con un setenta por ciento de la totalidad de ellos- son los que más se encuentran concienciados. Situación que no fue precisamente provocada producto de una alta tasa de participación en los actores claves, ya que si bien ellos colaboraron adecuadamente, los que poseen mayores niveles de sensibilidad no son necesariamente análogos con los que participaron más, o porque se incorporaron tardíamente al grupo elaborador e implementador de la política, o porque las tareas asignadas, por sus características, no requerían de mayor contribución.

De esta manera, uno de los primeros postulados en esta investigación es que: en la medida de que exista un mayor conocimiento y experticia en materia de género, se podrán lograr mayores y mejores resultados de los objetivos y acciones intersectoriales comprendidas en el Plan de Acción Nacional, aunque incluso se hayan logrado importantes niveles de participación. Proponemos así, que un mayor nivel de preparación y una mayor adquisición de conocimientos referidos a género y conflicto, mujeres y seguridad, indudablemente supondrá un

nivel de sensibilidad importante, que consecuentemente se evidenciará en la obtención de resultados positivos en la implementación del Plan de Acción Nacional. Esto debido fundamentalmente a las esperanzas y pretensiones puestas en la construcción social de una realidad distinta.

Es así que establecemos que el conocimiento estará también matizado por la comprensión del enfoque de género a partir de la absorción de dicha preparación mencionada, a la cual se le denomina “permeabilidad”, que aunque es difícil de medir, no así de suponer a partir del tiempo de participación y del grado de conocimiento de cada una de las personas, que según los gráficos este no fue lo suficientemente transferido a través del tiempo y la sensibilidad de quienes instruyeron el Plan de Acción, sino que probablemente de experiencias personales y actitudes a favor del empoderamiento de la mujer y a su igualdad. Es de notar así, que los *stakeholders* definitivos y dependientes (los comprometidos) han participado en general, desde el inicio del proyecto de elaboración del Plan, absorbiendo en este proceso mucho acerca del mismo y su contenido. Además, el tipo de participación que se ha utilizado más, es precisamente el del traspaso de información, siendo este más de un 40% seguido de las responsabilidades compartidas. Por su parte, el grupo que cumplen con el rol asignado de entrega de información coincidentemente, son los que poseen niveles alto de conocimientos. De lo contrario, que no existiese dicha conciencia acerca de la importancia de la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de negociación y construcción de la paz, planteamos que la utilización y uso del conocimiento adquirido ayudaría igualmente a que se cumplan los objetivos inicialmente planteados, mediante el mejoramiento de las capacidades productivas de quienes tienen por finalidad la ejecución y cumplimiento del plan mismo. También, el sólo hecho de que exista una comprensión de los objetivos de la política, ayudaría a que las problemáticas de la implementación se difuminasen. Se rompe con el mito de que a mayor participación, supuestamente mayor debieran ser los niveles de conocimiento y viceversa.

Con todo, y en general aunque no se esperaba, el conocimiento de los actores claves acerca del enfoque de género fue bastante positivo, encontrándose dentro de ellos sólo un 30% de personas que no conocían en profundidad el contenido de las tareas que estaban realizando y el resto, un 70% se calificó como que poseían un nivel medio o alto, alcanzando este último un 44% considerable. Se destruye de esta manera además el relato inicial premeditado y esperado -antes y durante la realización de este estudio- de que se encontrarían mediante las entrevistas bajos niveles de conocimiento

Por otro lado, se dio cuenta que de las personas que no tenían el conocimiento para calificarse como altamente calificadas se debe, repitiéndose en casi todos los casos, a que estos no lograron reconocer las diferencias entre sexo, género y mujer, asociando la desigualdad y la baja incorporación de la mujer sólo con los problemas femeninos: las dotes físicas del soldado, el peso psicológico que recae sobre la mujer en el combate, la cohabitación compleja entre los distintos sexos, etc.²⁸⁵. En el caso de los sujetos que no pertenecían a instituciones castrenses, algunos de ellos no consiguieron entender la relación existente entre el aumento de la participación de la mujer dentro de cada uno de los establecimientos y la consecuente asignación de puestos de trabajos con mayor importancia con el conflicto armado y social en zonas ajenas al territorio de Chile.

A partir de todo lo anteriormente mencionado, postulamos en esta investigación que si los encargados de llevar a cabo la elaboración del Plan de Acción Nacional no conocen la Resolución 1325, aquello que le rodea o el espíritu de la misma, las consecuencias de este se distanciarían de los términos previstos por el programa y definitivamente la implementación se dificultaría. Pero debido a que fue posible reconocer en los *stakeholders* un nivel relativamente bajo de ignorancia en el tema y en el enfoque de género especialmente, suponemos que el grado de conciencia acerca de la cruda situación que miles de mujeres viven en situaciones de conflicto es bastante alta, considerándose de este modo los instrumentos internacionales, tales como la Resolución

²⁹⁸ Al respecto ver: GUTIÉRRES, Carlos, Género, Fuerzas Armadas y conflicto. Centro de Estudios Estratégicos. (CEE). Sin fecha publicación .7 págs.
En línea: www.cee-chile.org/librodefensa/04geneconfli.pdf [Consulta: 24 de mayo 2010]

y el Plan de Acción, de tremenda importancia para poder no sólo superar la violencia de género en los países que actualmente sufren este flagelo, sino que evitar que esto suceda en un posible futuro en otros países, en especial Chile.

b. De lo macro a lo micro:

Relacionando los grupos conformados de acuerdo a los distintos tipos de *stakeholders* recientemente mencionados, con los de la estructura de la organización y luego con su afiliación a las cada una de las instituciones, fue posible deducir que si bien es tremendamente importante la conciencia adquirida y el poder que tengan los actores dentro de sus instituciones, también es trascendental el influjo que ellos pudieran tener dentro del total de las personas participantes de la elaboración e implementación del Plan de Acción, ya que dimos cuenta que por más autoridad que los definitivos tuvieran en su lugar de trabajo —que es tremendamente importante para hacer que sus equipos de trabajo cumplan— si no la disfrutaban en el conjunto de los *stakeholders*, difícilmente podría ser posible que sus opiniones, y en el extremo de los casos, sus realidades internas pudieran ser escuchadas y plasmadas. Situación que precisamente se presentó en siete situaciones en donde los *stakeholders* definitivos fueron colaboradores y no delegados institucionales.

No obstante lo anterior, sabiendo que es fundamental el *feedback* entre los líderes de la organización del proyecto y los hacedores políticos internos de las agencias, la investigación arrojó que es más importante aún, que estos últimos sean capaces de reconocer la sabiduría de los primeros y puedan consiguientemente ejercer dentro de su radio de poder obediencia y consecución de objetivos y tareas. Estableciéndose una fuerte reciprocidad entre el puesto de trabajo y la manipulación de los grupos. En otras palabras y siguiendo a Valerie Hudson, “una generalización importante que se puede deducir acerca de los stakeholders es el slogan *where you stand depend upon where you*

*sit*²⁸⁶, lo que implica que y el cargo que se obtiene, en gran parte, determina la posición elegida en las negociaciones burocráticas. Aunque no así la afiliación organizacional, pues ya se percibió a través del análisis anterior que habitualmente no coincidía la magnitud del cambio institucional con la de los individuos; y que el alto grado de interacción entre las diversas agencias no generara una mayor permeabilidad de los conceptos de género.

En definitiva, el nivel individual, o el micro nivel de la implementación de una política, es considerablemente más significativo y trascendental a la hora de lograr una ejecución efectiva y positiva de la misma, puesto que son los individuos – más aún los líderes- y no las instituciones las que determinan el buen funcionamiento de cualquier instrumento de acción, el que por sobre todo trata de temas que más que políticas de Estado son políticas de gobierno.

c. *Las personas sí importan:*

En una primera aproximación, fácilmente podemos establecer que las personas sí importan, y lo hacen más que las instituciones y el contexto que los rodean. Es notable en este aspecto la capacidad de los elaboradores del Plan de Acción de organizarse y discutir con agencias provenientes de Defensa, Relaciones Exteriores, SERNAM, MIDEPLAN, MINEDUC, etc., teniendo todos ellos diversas opiniones, puntos de vista y culturas organizacionales acerca de cómo, cuándo y por qué implementar la Resolución 1325. De manera que, y por otra parte, el Plan de Acción Nacional, fue el resultado de un gran esfuerzo multidisciplinario que involucró a múltiples sectores gubernamentales y civiles. No obstante, pareciera ser que a pesar haberse catalogado en un principio el Plan de Acción como un proyecto interagencial por el solo hecho de hacer converger en su realización el trabajo de diversas agencias públicas, luego de este

²⁸⁶ HUDSON, Valerie. Ob. Cit. Pág. 90.

estudio es pertinente postular que el resultado obtenido es más bien el producto de la relación entre las personas más que entre las instituciones, pues es de percibir que la elección del formato final del Plan corresponde a la línea de pensamiento de una comunidad epistémica en específico, mostrándose con ellos una excesiva personalización de la política en el grupo ejecutor. Y también en el líder de la nación, tema que trataremos a continuación.

6. Desafíos y oportunidades en la política exterior.

El Plan de Acción Nacional es sin duda una política pública con un claro interés en el nivel doméstico, no obstante, es también una política exterior para abordar un problema o área de interés internacional que aún no ha sido resuelto. De esta forma que, y de acuerdo a los hallazgos descubiertos en la investigación, el género como herramienta bidireccional puede reportar grandes oportunidades, así como también desafíos, lo que muy difícilmente podrían convertirse en riesgos o conflictos para Chile. De modo que cabe preguntarse, luego de que el actual Gobierno de Sebastián Piñera suavizara los matices que la administración anterior le brindara a su periodo en materia de género, ¿Por qué no mantenerlo? ¿Por qué removerlo?

3.1 ¿Porqué no género?

De acuerdo al análisis contextual realizado y a la naturaleza jurídica de la Resolución, que no obliga a internalizar sus disposiciones así como tampoco lo hace el Plan de Acción Nacional para la implementación de la misma, puesto que como política pública legislativamente no apareja su cumplimiento aunque se encuentre atada en la mayoría de sus casos a Compromisos Ministeriales y Programas de Mejoramiento de la Gestión, su elaboración e implementación como política pública puede responder a diferentes causales prácticas, políticas, morales o incluso incidentales.

Existen distintas teorías o enfoques que explicarían la razón de por qué Chile es uno de los primeros países en adoptar un Plan de Acción relativo a género en conflicto y en suscribirse en todos los compromisos concernientes a la seguridad humana, a pesar de que en la región nadie lo hacía aún y en el mundo entero —a excepción de algunos países desarrollados— recién el tema se estaba discutiendo. La gran mayoría de los autores postulan que este hecho se relaciona directamente con la fijación de los objetivos de política exterior y el alcance que Chile desea lograr a nivel internacional.

Precisamente, según Le Dantec, la participación en las operaciones de paz y todo aquello que se le relaciona, no responde a las oportunidades circunstanciales que se le presentan al gobierno de turno pues por el contrario, la decisión se sustenta en una

visión político estratégico de cómo Chile se inserta en el mundo y cómo se compromete, de acuerdo a sus capacidades, en el progreso humano tanto regional, como global, entendiendo que la interdependencia que crea el mundo globalizado trae tanto beneficios como costos, que deben ser asumidos con responsabilidad y mirada de país²⁸⁷

Por otra parte para Fernandois, la política de internacionalización e inserción de Chile en redes de la sociedad internacional, iniciada y continuada por los gobiernos de la concertación, se debió fundamentalmente a la importancia que el país le dio a ser “moralmente correcto” frente al público internacional y “estrella” en la promoción de una porción de los nuevos temas²⁸⁸. Esto es lo que podríamos llamar, a partir de la teoría de Oliver Williamsom, como oportunismo²⁸⁹.

²⁸⁷ LE DANTEC, Paulina. Chile y las operaciones de paz : estudio comparado de la política exterior de los tres Gobiernos concertacionistas: de la reinserción internacional a la participación en Haití Ob. Ministerio de Defensa Nacional, Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos, Santiago, 2006.. Pág. 137

²⁸⁸ FERNANDOIS, Joaquín. Mundo y fin de mundo. Chile en la política mundial 1900-2004. Ediciones Universidad Católica de Chile. 2005. Pág. 505-506.

²⁸⁹ “La afiliación a determinados regímenes o instituciones internacionales es racional debido principalmente al oportunismo que implica al alcanzar una cierta notoriedad y reputación, en el concierto

Respecto del enfoque racional, se presume que los encargados de tomar las decisiones tienen un alto grado de control sobre las circunstancias y que deben desarrollar una conducta activa y manipuladora en el establecimiento de los objetivos, lo cual le permite definir con gran precisión los cursos de acción más adecuados para alcanzarlos, así como de sus costos y recursos necesarios para impulsarlos²⁹⁰. Keohane al respecto menciona que la teoría racional acerca de las instituciones internacionales y de su influencia que ejercen sobre la definición de la política interna (y así también política externa), dependerá de los costos y beneficios.

Por otro lado, el enfoque o tradición incrementalista, postula que quienes toman las decisiones tienen poco control sobre las situaciones y disponen de una capacidad de opción muy limitada. Para ellos la formulación de la política externa es más reactiva que activa y sus programas deben ser reexaminados constantemente a la luz de la experiencia, más que a la luz de los objetivos nacionales²⁹¹. En ese sentido, aquí la política exterior apunta a responder a la evolución de la situación a la que se refiere.

Con respecto de todo lo anteriormente mencionado, cabría preguntarse si existe alguna motivación ideal basada en valores, normas o prácticas, es decir, en teorías ligadas a la perspectiva sociológica o reflectiva, que tuvo Chile para incorporar un Plan de Acción Nacional.

La cooperación en relación con la Resolución 1325 sin duda tiene mucha esencia ética, puesto que su principal aspiración es el desarrollo, progreso y protección del ser humano en zonas de conflicto. No obstante, pensar que Chile actúa exclusivamente bajo estos parámetros es muy idealista y como lo mencionamos, mucho se relaciona con las

internacional". WILLIAMSON, Oliver, The Modern Corporation, origins, evolution, attributes. Journal of Economics Literature. 19: 1537-1568. Diciembre, 1981.

²⁹⁰ TOMASSINI, Luciano. Elementos para el análisis de política exterior. Revista de Estudios Internacionales Año XX (78): 125-157. Pág. 130. Al respecto también ver: ALBANESE, Robert. Management: Towards accountability for performance, Editorial R. D. Irwin (Homewood, Ill.), 1975 569 págs.

²⁹¹ HERBERT, Simon. Human nature in politics: The dialogue of psychology with political science. American Political Science Review. 79(2): 293-304. junio 1985. Pág. 294

teorías racionales e incrementalistas. Al respecto, Keohane menciona que si bien un sin número de veces la cooperación se lleva a cabo debido a motivaciones humanas, otras tantas veces la cooperación no se inicia desde un punto ético²⁹². Bruce Bueno de Mesquita de igual forma postula, que si bien detrás del cálculo de los costos y beneficios descansan los valores morales, estos son cruciales sólo cuando las condiciones materiales ya se encuentran cubiertas²⁹³.

Ahora, analizando lo recientemente expuesto acerca de las razones por las cuales las decisiones en política exterior se cimentan, notamos que estos enfoques convencionales de política internacional apenas reconocen las ambiciones e intereses de quienes toman individualmente las decisiones o de grupos específicos, quedando muy por el contrario estas particularidades relegadas a favor de un interés nacional²⁹⁴. Lo cual es notoriamente distinguible en el Plan de Acción Nacional cuando se analiza, a partir de estas teorías, su puesta en marcha, la que insinúa que la creación del instrumento es de exclusiva responsabilidad del interés estatal. Esto fundamentalmente debido a que los autores mencionados lo consideran así en el momento de percibir al Estado-Nación como único actor unitario, el cual en dichas circunstancias, coincide sus intereses con los de su líder. En efecto, como lo postula Bueno de Mesquita, los estudios de relaciones internacionales raramente distinguen entre los intereses de los líderes individuales y los de los estados que lo dirigen, asumiendo así que los factores y los deseos de los agentes internos apenas importan en los grandes acontecimientos de la política internacional.

No obstante ello, en el desarrollo de esta investigación pudimos dar cuenta que, a partir de la baja incorporación del Plan de Acción en los diversos mecanismos existentes que pueden hacer de este un instrumento mandatorio, así como de los resultados obtenidos en el capítulo cuatro, que analizaremos en detalle más adelante, la medida tomada por la Presidenta Michelle Bachelet aún se encuentra completamente personalizada en ella y en las personas elegidas para desarrollarla. De manera que se puede concluir preliminarmente que son los individuos más que el Estados los más relevantes en política

²⁹² KEOHANE, Robert. International Institutions: Two Approaches. International Studies Quarterly 32 (4): 379-396, Diciembre 1988, Pág. 386.

²⁹³ BUENO DE MESQUITA, Bruce. An Expected Utility Theory of International Conflict: An Exploratory Study. The American Political Science Review, 74(4): 917-931 págs. Diciembre 1980, Pág. 917.

²⁹⁴ BUENO DE MESQUITA, Bruce. Los pilares de la política internacional, Relaciones Internacionales, (13):139-159, febrero de 2010. Pág. 151.

exterior. En este tema en particular es notorio que la decisión de llevar a cabo un Plan de Acción relativo a género en conflicto se debe al deseo de la Presidenta y no necesariamente al de los ciudadanos, es posible señalar que quienes toman las decisiones en política exterior lo hacen en función de su propio interés y no necesariamente en el de los ciudadanos o el Estado. Este es el punto central de la “perspectiva estratégica” que postula Bueno de Mesquita, la cual se basa en la noción de que los líderes quieren en primer lugar, mantenerse en el poder, lo que significa que ellos eligen qué políticas conservar y qué acciones elegir, pensando en su sobrevivencia política personal, a pesar incluso que sus elecciones no sean del todo buenas para los ciudadanos²⁹⁵.

Por otra parte, aquello que los líderes perciban como la verdad y lo correcto sobre una situación particular, influirá considerablemente también sobre las decisiones que se tomen²⁹⁶. Así como lo ejerció Michelle Bachelet durante su gobierno con los asuntos de igualdad de oportunidades y género, calificando a ambos como de suma importancia para su política interna²⁹⁷, promulgó en consecuencia diversas medidas en pro de la participación de la mujer, siendo una de ellas la relativa a la Resolución 1325. En seguida podemos deducir, así como también lo hace Margeret Hermann, que si el líder es experto en algún tema, inevitablemente este va a imprimir su sello personal en política exterior²⁹⁸. El hecho además que luego de la salida de la Presidenta, la “cuestión” de género no sea prioritario para el nuevo gobierno de Sebastián Piñera —encontrándose estos temas suspendidos— demuestra lo importante que son las voluntades de los líderes y sus propios puntos de vista en la definición de los asuntos nacionales e internacionales.

No obstante que las políticas exteriores se relacionan y se definen en parte, en función de las políticas nacionales, especialmente en aquellos asuntos internos que influyen sobre los planes

²⁹⁵ BUENO DE MESQUITA, Bruce. Principles of international politics. People’s power, preferences, and perceptions. Congressional Quarterly Press, 4ta. edición, Washington, DC 2009. Pág. 3

²⁹⁶ BUENO DE MESQUITA, Bruce. Los pilares de la política internacional. Ob. Cit. Pág. 140

²⁹⁷ HUNEEUS, Carlos. Las cuatro singularidades del Gobierno de Michelle Bachelet. Revista Iberoamericana Quorum (47): 71-87, diciembre 2008. Pág. 77

²⁹⁸ HERMANN, Margaret. Assessing Leadership Style: A Trait Analysis. Social Science Automation, Michigan, (Originally Published November 1999) Minor revision 2002. 49 págs.

de un líder para mantener su puesto, está igualmente se puede ver constreñida tanto por las fuerzas internas, como las externas a la nación²⁹⁹, dentro de las cuales se encuentran —para efectos de la presente investigación que se realizó— las organizaciones internacionales en el ámbito exterior y las organizaciones burocráticas y grupos interagenciales en el ámbito nacional.

Pastor Ridruejo, en relación a la influencia que las organizaciones internacionales ejercen sobre la política exterior de los Estados, menciona que en general los países del mundo subdesarrollado y en vías de desarrollo, vieron desde el primer momento en estas un importante instrumento de cambio de las estructuras jerarquizadas y estratificadas del sistema internacional, de manera que adoptaron la concepción teleológica y expansiva de aquellas organizaciones, ejerciendo consecuentemente dichas organizaciones, una fuerte presión sobre algunos países, posicionándose en ellos temas u acciones concretas³⁰⁰. Y en efecto, Chile como país que no se encuentra ajeno a esta categorización de “en vías de desarrollo”, estuvo siempre favorable a la extensión de las funciones y poderes de aquellas organizaciones. Además de su participación en organizaciones de seguridad humana presidiéndolas el 2002, Chile promovió su participación en foros multilaterales como miembro de la Comisión de Derechos Humanos, del Consejo Económico y Social, Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, del Banco Interamericano de Desarrollo, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y Organización de Estados Americanos, sólo por nombrar alguno de ellos. De las medidas internas que fueron promovidas por Naciones Unidas, cabe mencionar la elaboración del Plan de Acción para la implementación de la Resolución 1325.

Ahora, en relación con las fuerzas internas a la nación, aparte de las ejercidas por su líder, el grupo organizador principalmente y todo el equipo que participó de la elaboración e implementación de la Resolución y el Plan de Acción, también deben ser considerados como partes integrantes de la política exterior, de manera que en la medida

²⁹⁹ BUENO DE MESQUITA, Bruce. Los pilares de la política internacional. Ob. Cit. Pág. 140

³⁰⁰ RIDRUEJO, Pastor. Curso derecho internacional público y organizaciones internacionales. Editorial Tecnos. Novena Edición. 2003. Pág. 653.

de cómo estos grupos se comportan y asuman el compromiso, las repercusiones y consecuencias en la política se esperan que variaran o evolucionaran. Por su parte, los elementos de la estructura de un grupo, como la distribución del poder dentro del mismo —tanto como el tipo de rol jugado por los miembros del grupo— también generaron consecuencias importantes³⁰¹. Dimos cuenta además, que las culturas institucionales domésticas ayudaron a generar, en mayor o menor medida, el ambiente de una buena o mala política nacional e internacional.

3.3 La política exterior puede perder un elemento de soft power

El hecho lamentable de que el Plan de Acción Nacional no lograra posicionarse en el nuevo gobierno del actual Presidente Sebastián Piñera -y el género así tampoco fuera una prioridad para éste como lo fue para Michelle Bachelet- a nivel interno/doméstico se está perdiendo una oportunidad valiosa de posicionar a Chile en un nivel internacional, en temas específicos como lo es el género, que logren una cierta notoriedad del país ante la comunidad internacional. De manera que nuevamente es pertinente cuestionarnos el ¿Por qué no del género?, si los costos de aplicar e implementar el Plan de Acción Nacional son considerablemente menores que los beneficios. Por un lado obliga a subir los estándares nacionales de la calidad de la política pública, pero además por otro, el líder a se ve directamente patrocinado por un Chile que tiene voz e influjo en un círculo determinado de poder.

Así es que, una estrategia de política exterior no se llevará a cabo, aunque se piense que en el largo plazo puede tener consecuencias beneficiosas para la nación, si no implica el empoderamiento, urgencia y legitimidad del líder que se encuentra en el cargo. A pesar de que igualmente, dicha política se verá constreñida y precisada por las decisiones tomadas en los

³⁰¹ Al respecto ver: HERMANN, Charles F. Decision Structure and Process. En EAST, Maurice A., Stephen A. Salmore, eds. Why Nations Act: Theoretical Perspectives for Comparative Foreign Studies. Beverly Hills, Calif., 1978. 225 págs.

niveles domésticos de la nación, es decir, del grupo interagencial (interpersonal) en el cual recae la política de cada uno de los subgrupos generados dentro de este.

Esta realidad finalmente sería el factor más importante para la estabilidad y continuidad del Plan, puesto que habiéndose cumplido ciertos requisitos básicos de compromiso, responsabilidad y experticia en la mayoría de los *stakeholders*— el destino de este recae en las manos exclusivamente de los líderes, los que serán seguidos o imitados en la medida que den el ejemplo y el impulso para sujetar el Plan, política y legalmente, en las agencias que aún no lo han hecho.

..... Para concluir.....

En conclusión, luego de realizada esta investigación, podemos comprobar la hipótesis inicialmente planteada: el Plan de Acción Nacional de Chile habrá conseguido implementarse en la medida de que, quienes participaron de su elaboración como de quienes actualmente lo hacen en la ejecución, posean un cierto grado de conciencia. Agregándose a ella sin embargo el elemento del liderazgo personal de las autoridades de la nación, el que al igual que todos los que ejecutaron la política, y actualmente lo siguen haciendo, depende en gran medida también del grado de reflexión acerca del importante papel que desempeñan las mujeres, en todos los niveles de toma de decisión, en la prevención y solución de los conflictos, y en la consolidación de la paz. Lo que dependerá a su vez principalmente por el nivel de conocimiento de los propósitos y principios del enfoque, más aún que de la participación, pues si bien sabemos que esta influencia enormemente en el entendimiento de la perspectiva de la Resolución y Plan, dimos cuenta que sólo una vez que desaparecen todas las justificaciones culturales, históricas y patriarcales acerca de la relación entre los géneros, es viable la implementación de una política con dicho enfoque presente. Finalmente, respecto del tipo de organización a la cual los actores pertenecen, cabe mencionar que su cultura

organizacional en muchos de los casos influyó positivamente, no obstante, al igual que la variable de la participación, consideramos que esta no es de las más importantes. Puesto que el elemento fundamental en la implementación del enfoque de género en el Plan de Acción, son las personas y cómo estas reaccionan y se preparan frente a situaciones nuevas.

Así volvemos a reiterar que los agentes que están trabajando para un cambio o transformación organizacional en materia de igualdad de género, “deben manejar un set de capacidades políticas y técnicas importantes, puesto que sin ellas se encontrarían perdidos ante un mar de procesos burocráticos y procedimientos.”³⁰² Por tanto, son los niveles contextuales e individuales fundamentales para que cualquier implementación y elaboración de política pública sea correctamente ejecutada, si extrapolamos lo sucedido con el Plan de Acción.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

³⁰² MORRIS, Patricia. Can institutes Get gender right?. Ob. Cit. Pág. 185.

1. AGUILAR Chaves, Pamela. Ser ante otros y ante Dios: Dos modos de la conciencia ante sí. Revista Religión y Cultura (XIII): 9-25. Construcción de la Conciencia. Universidad de Chile. Santiago, 2007.
2. AGUILAR Villanueva, Luis. Implementación de las Políticas. México, Ediciones Miguel Ángel Porrúa, 1993. 470 págs.
3. ALKIRE, Sabina. Concepts of Human Security. En su: Lincoln Chen, Fukuda-Parr Sakiko, Seidensticker Ellen. Human Insecurity in a Global World. Harvard University Press, Cambridge. 2004. Págs. 15-40.
4. AMANI, El Jack. Gender and armed conflict. Bridge Development-gender. Overview Report. August 2003, Institute of Development Studies, University of Sussex. 50 págs. [en línea]
< <http://www.bridge.ids.ac.uk/bridge/reports/cep-conflict-report.pdf>> [Consulta: 9 de mayo 2010]
5. ANDERSON J.E., Public Policy - Making, Newyork: 3rd ed. Holt, Rinehort and Winston, 1984. 192 págs.
6. ANNAN, Koffi. We the peoples: the roel of the United Nation in the 21 st. century. Naciones Unidas, Nueva York, 2000, 84 págs. [en línea]
< <http://www.un.org/millennium/sg/report/full.htm>> [Consulta: 7 de mayo 2010]
7. _____. Toward a Cultura of Peace. 8 de noviembre de 2001 [en línea]
<www.unesco.org> [Consulta: Junio 2009]
8. _____. Peace, Woman and Security. Study submitted by the Secretary General pursuant to Security Council Resolution 1325 (2000). United Nation. 2002. 50 págs.. [en línea]
<<http://www.un.org/womenwatch/daw/public/eWPS.pdf>> [Consulta: 9 de mayo 2010]
9. ARAVENA Rojas, Francisco, Fuentes, Claudia. La Seguridad Humana: referencias conceptuales y aplicabilidad a Centroamérica. Trabajo preparado para el “Taller sobre Seguridad Humana en Centroamérica”, organizado por la Universidad para la Paz. San José, Costa Rica, 6-8 de noviembre, 2002. [en línea]
< www.flacso.cl> [Consulta: 28 de mayo 2010]

10. ARCOS Estela, Figueroa Víctor, Miranda Christian, Ramos Carmen. Estado del arte y fundamentos para la construcción de indicadores de Género en educación. Estudios Pedagógicos, XXXIII (2): 121-130. Universidad Austral de Valdivia, 2007.

11. ARENAS de mesa, Alberto, Berner Herrera, Heidi, Presupuesto por Resultados y la Consolidación del Sistema de Evaluación y Control de Gestión del Gobierno Central. Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda de Chile. Febrero 2010. 92 págs.[en línea] <http://www.dipres.cl/572/articles-60578_doc_pdf.pdf> [Consulta: 22 de mayo 2010]

12. ALBANESE, Robert. Management: Towards accountability for performance, Editorial R. D. Irwin (Homewood, Ill.), 1975 569 págs.

13. BACON, Fracis. Novum Organum. Editorial Losada, Biblioteca de Obras Maestras del Pensamiento. Buenos Aires, 2004, Aforismos, I,3. 218 págs.

14. BELTRÁN Villalba, Miguel. Perspectivas Sociales y conocimiento. Barcelona, Editorial Anthopos, en co edición con la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana de México. 2000.

15. BENDERLY, Jill. A woman place es at the peace table. Sais Review, XX(2):79-83, the Johns Hopkins University, summer fall 2000.

16. BERMAN, Paul. El estudio de la macro y la micro-implementación. En AGUILAR Villanueva Luis. Op.cit. Págs. 323-372.

17. BUENO DE MESQUITA. Bruce. An Expected Utility Theory of International Conflict: An Exploratory Study. The American Political Science Review, 74(4): 917-931 págs. Diciembre 1980, Pág. 917.

18. _____ . Bruce. Principles of international politics. People's power, preferences, and perceptions. Congressional Quarterly Press, 4ta. edición, Washington, DC 2009. 401 págs.

19. _____ . Bruce. Los pilares de la política internacional, Relaciones Internacionales, (13):139-159, febrero de 2010. Pág. 151.

20. BYRNE, Bridget y Baden, Sally. Gender, Emergencies and Humanitarian Assistance. Bridge Development-gender. Report N° 33: 60 págs. noviembre 1995. Institute of Development Studies, University of Sussex.

21. BYRNE, Bridget. Gender, conflict and development. Bridge Report. I(34): 66 págs. Bridge Institute of Development Studies, Brighton, 1996. [en línea] <<http://www.bridge.ids.ac.uk/Reports/re34c.pdf>> [Consulta: 8 de mayo 2010]

22. BRUNNER, José. “La investigación social positiva y la utilización del conocimiento” En “Paradigmas de Conocimiento y práctica social en Chile” Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. (FLACSO) Santiago 1993. 184 págs.

23. CANALES, Manuel. Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. Santiago, Chile. Ediciones LOM, 2006. 406 págs.

24. CAPRIOLI, Mary. Democracy and Human Security versus Women's Security: A contradiction?. Security Dialogue 35(4): 411-427. Special Issue on Gender and Security. 2004.

25. CARNÉ, Martín y Ford, Alberto. Desafíos de la participación en la implementación de políticas públicas. Este trabajo fue presentado en el VIII Congreso Nacional y I Internacional sobre Democracia. Facultad de Ciencia Política, UNR, del 1 al 5 de septiembre de 2008. 16 págs. Versión Pdf.

26. CARROLL, Amy PEREZ, Mercedes, TOY, Peggy. Cómo elaborar una evaluación comunitaria, Los Angeles: UCLA Center for Health Policy Research, Health DATA Program Train-the-Trainer Project, September 2004. 107 págs.

27. CASTAÑEDA, Jorge. El valor jurídico de las resoluciones de Naciones Unidas. Colegio de México, México, 1976. 203 págs.
28. CEPAL. El Desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo xxi Octava conferencia regional sobre la mujer de la América Latina. Lima 8 al 10 de febrero del 2000. Documento LC/L. 1295(CRM. 8/3) 23 de diciembre de 1999. [en línea]
<<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/4322/indice.htm>> [Consulta: 12 de mayo 2010]
29. COMMISSION ON HUMAN SECURITY. Human Security Now: protecting and empowering people. Commission on Human Security, New York, 2003. 4 págs. [en línea]
<http://www.humansecurity-chs.org/finalreport/Outlines/outline_spanish.html> [Consulta: 7 de mayo 2010]
30. CANNON, B y Kolson K. Rural compliance with Gault: Kentucky, a case study. Journal of Family Law. 10: 300-326. 1971.
31. CONVENCIÓN Sobre Los Derechos Políticos De La Mujer. Aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, mediante Resolución 640(VII), del 20 de diciembre de 1952. 3 págs. [en línea]
<<http://www.cedhj.org.mx/cedhj/legal/declaraciones/decla34.pdf>> [Consulta: 14 de mayo 2010]
32. CONVENCIÓN sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada Abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 1040 (XI), de 29 de enero de 1957. 5 págs [en línea]
<<http://www.senado.gob.mx/comisiones//LX/equidadygenero/content/marco/docs/20.pdf>> [Consulta: 14 de mayo 2010]
33. CONVENCIÓN sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios. Abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 1763 A (XVII), de 7 de noviembre de 1962. Entrada en vigor: 9 de diciembre de 1964, de conformidad con el artículo 6. [en línea]
<<http://www2.ohchr.org/spanish/law/matrimonio.htm>> [Consulta: 14 de mayo 2010]
34. CLAUSEWITZ, Karl von. De la Guerra (3 tomos). México , Editorial Diógenes, 1972. 740 págs.

35. DAVIS, Natalie. "Womens History in Transition: The European Case", Revista Feminist Studies 3 (3/4): 83-90. invierno de 1976.

36. DE ARENAL, Celestino. "Hacia un Nuevo Orden Internacional y Europeo: estudios en homenaje al profesor Manuel Diez de Velasco", por Abellán Honrubia, Manuel Pérez González, Madrid, Tecnos. 1993. 79-99 págs.

37. DE BARBIERI, Teresita. Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. En: IIDH. Estudios básicos de Derechos Humanos. Editorial IIDH. 1994. Págs. 47-84

38. DIETZ, Mary. Debating Simon de Beauvoir. En: LAMAS, Marta (compiladora) El género: La construcción cultural de la diferencia sexual. México. Programa de Género de la UNAM y editorial Porrúa, 1996.

39. DIEZ DE VELASCO VALLEJO, Manuel. Instituciones de Derecho Internacional Público. Editorial Técnos, Decimotercera Edición, España, 2001. 1124 págs.

40. DONADIO, Marcela, Mazzotta, Cecilia (coordinadoras). La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina. RESDAL: Red de Seguridad y Defensa de América Latina. Buenos Aires, 2009. 256 págs.

41. ERTRÚK, Yakin. The UN agenda for women's rights and gender equality. Perception 23(2):91-113. Summer 2005.

42. ESPINOZA, Rodrigo. "El paradigma de la seguridad humana en las relaciones internacionales. Chile y la Red de Seguridad Humana." Tesis para optar grado de diplomático. Santiago de Chile. Ministerio de Relaciones Exteriores. Academia Diplomática Nacional Andrés Bello.

43. ETZIONI, Amitai. A comparative Analysis of complex organizations. Free Press, New York, 1961. En VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob.cit.

44. FERMANDOIS, Joaquín. Mundo y fin de mundo. Chile en la política mundial 1900-2004. Ediciones Universidad Católica de Chile. 2005. 638 págs.
45. FUENTES, Claudia F y Rojas Aravena, Francisco. Promover la Seguridad Humana: Marcos Éticos, Normativos y Educativos en América Latina y el Caribe. Paris, Francia. UNESCO, 2005, 213 págs.
46. FUENTES, Claudio. Adaptación Organizacional sin modernización. El caso de la Cancillería Chilena. FLACSO, Informe de Investigación, Junio 2007, Chile. 49 págs.
47. ¹ FULLAN, Michael y Promfret Alan. Research on curriculum and instruction implementation. Review of Educational Research, 47(1): 335-397, Winter 1977.
48. FALÇÃO, Humberto y RUBENS Joaquim.. ¿En quién se pone el foco? Identificando ‘stakeholders’ para la formulación de la misión organizacional. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Caracas, Venezuela. (15): 1-18. Octubre 1999.
49. GAETE, Ricardo. Participación de los stakeholders en la evaluación del comportamiento socialmente responsable de la gestión universitaria: perspectivas, obstáculos y propuestas. XV Congreso AECA, Valladolid, 23-25 septiembre 2009. 20 págs.
50. GALTUNG, Johan. Sobre la paz. Barcelona: Fontamara, 1985. 159 págs. MØLLER, Bjørn, Conflict Theory, Working Paper (122): 1-74. Development Research Series, Research Center on Development and International Relations (DIR)Aalborg University Denmark, 2003.
51. GOBIERNO DE CHILE. Documento Oficial Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas 1325/2000 “Mujeres, Seguridad y Paz”. Agosto, 2009.

52. GOBIERNO DE CHILE: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Minuta Resolución 1325. Mujeres, Paz y Seguridad. [en línea] <http://www.agci.cl/docs/resolucion_1325_minuta.pdf> [Consulta 19 mayo 2010]
53. GOETHE, Johann W. Máximas y reflexiones. España, Editorial Edhasa, 1996.
54. GONZÁLES Aninat, Raimundo. Seguridad Humana y Deuda Social. *Revista de Marina*, 121(4):342-353. 2004.
55. GUERRERO, Omar. Los usos del análisis de la implementación de políticas. *Revista Gestión y Política Pública*, III (1): 19-43, primer semestre de 1994.
56. GUTIÉRRES, Carlos, Género, Fuerzas Armadas y conflicto. Centro de Estudios Estratégicos.(CEE). Sin fecha publicación .7 págs.
En línea: www.cee-chile.org/librodefensa/04geneconfli.pdf [Consulta: 24 de mayo 2010]
57. GUZMÁN, Virginia. Las relaciones de Género en un mundo global. *Serie Mujer y Desarrollo* (38): 33 págs. CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, abril 2002.
58. GROSS, Giaquineta y Bernstein. Implementing organizational innovations. New York, Basic Books, 1971. Pág. 24-29. En VAN METER, Donald y VAN HORN, Ob. Cit.
59. HANDRAHAN, Lori. Conflict, gender, ethnicity and post-conflict reconstruction. . *Security Dialogue*. 35(4):429-445. Special Issue on Gender and Security. 2004.
60. HAWKESWORTH, Mary. Confounding gender. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*. 22 (3): 649-685, 1997.
61. HERBERT, Simon. Human nature in politics: The dialogue of psychology with political science. *American Political Science Review*. 79(2): 293-304. junio 1985.

62. HERMANN, Charles F. Decision Structure and Process. En EAST, Maurice A., Stephen A. Salmore, eds. Why Nations Act: Theoretical Perspectives for Comparative Foreign Studies. Beverly Hills, Calif., 1978. 225 págs.
63. HERMANN, Margaret. Assessing Leadership Style: A Trait Analysis. Social Science Automation, Michigan, (Originally Published November 1999) Minor revision 2002. 49 págs.
64. HERNÁNDEZ, María del Pilar. Obligatoriedad de las resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas en el Derecho Nacional. Boletín de Derecho Comparado Nueva Serie año XXX (88): 211-219, enero-abril 1997.
65. HERNÁNDEZ, Rafael Grasa. Vínculos entre seguridad, paz y desarrollo: evolución de la seguridad humana. Revista CIDOB d'Afer internacionals, (76): 9-46. diciembre 2006/enero 2007.
66. HOLZNER, Brigitte, Troung Thanh-Dam, Social security versus human security: a gender perspective on problems of transition in Central and Eastern Europe and the countries of the former Soviet Union. En Holzner (compiladora) Gender and social security in Central and Easter Europe and the countries of the former Soviet Union. The Hague : Institute of social studies (ISS) ; Netherlands Development Assistance (NEDA), 1997. 439 págs.
67. HOOD, Christopher. A Public Management for all Seasons. Public Administration 69(1): 2-19 Spring, 1991.
68. HOOGENSEN, Gunhild, Svien Vigeland Rottem. Gender Identity and the subject of security. Security Dialogue. 35(2): 155-171. 2004.
69. HOOGENSEN, Gundhild. Gender and human security: transgreding the north/south divides. Honolulu, Hawaii Paper presented at the annual meeting of the International Studies Association, Hilton Hawaiian Village, Marzo 05, 2005.
<http://www.allacademic.com/meta/p70052_index.html> [Consulta: 6 de mayo 2010]

70. HUDSON, Valerie, Foreign Policy Analysis. Classic and Contemporary Theory. Rowman and Littlefield Publishers, USA, 2007. 234 págs.
71. HUNEEUS, Carlos. Las cuatro singularidades del Gobierno de Michelle Bachelet. Revista Iberoamericana Quorum (47): 71-87, diciembre 2008.
72. ICISS: Commission on Intervention and State Sovereignty. The Responsibility to Protect. Report of the International Commission on Intervention and State Sovereignty, Diciembre 2001. 108 págs.
[en línea] <<http://www.iciss.ca/report-en.asp>> [Consulta: 7 de mayo 2010]
73. IMENDIA, Carlos. La seguridad como instrumento para el desarrollo. Revista Política y Estrategia (72): 85-95, Mayo- Agosto 1997.
74. JIMENEZ DE ARÉCHAGA, Eduardo. Derecho Internacional Contemporáneo. Madrid. Editorial Tecnos, 1980, 379 págs.
75. KALDOR, Mary. New and old wars: Organized violence in a global era. Cambridge Polity Press.1999. 192 págs.
76. KAUFMAN, Herbert. Administrative feedback: Monitoring subordinate's behavior. Washington, D.C., Rookings Institution, 1973. 83 págs.
77. _____. The limits of organizational change. Alabama, University of Alabama Press, 2005, Segunda edición. (primera edición original 1971) 124 págs.
78. KEOHANE, Robert. International Institutions: Two Approaches. International Studies Quarterly 32 (4): 379-396, Diciembre 1988, Pág. 386.

79. KETTEL, Bonnie. Challenging the margin: gender equality and the UN reform process. Third World Quartely, 28(5): 871-861. Taylor & Francis Group. 2007.
80. LAHERA, Eugenio. Política y políticas públicas. CEPAL Serie Políticas sociales (95). Santiago de Chile, agosto de 2004. 32 págs.
81. LAMAS, Marta. El género: La construcción cultural de la diferencia sexual. México. Programa de Género de la UNAM y editorial Porrúa, 1996. 306 págs.
82. LAMAS, Marta. Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género. Papeles de Población, (21): 147-178. julio- septiembre 1999, México.
83. LE DANTEC Gallardo, Francisco. Contribución de la geopolítica crítica a la comprensión de la actual concepción de seguridad. Revista Política y Estrategia. (108):71-82, Oct.-Dic. 2007.
84. LE DANTEC, Paulina. Chile y las Operaciones de Paz. Estudio comparado de la política exterior de los tres gobiernos concertacionistas: de la reinserción internacional a la participación en Haití. Academia de Estudios Políticos y Estratégicos (ANEPE). Ministerio de Defensa Nacional de Chile. 2006. 172 págs.
85. LOPEZ, Alejandra Güida. Aportes de los Estudios de Género en la conceptualización sobre Masculinidad.
[en línea]
<http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/CursosProder2004/Biliografia_genero/UT1/Lectura.15.pdf
[consultado el día 2 de abril]
86. LUCIANO TOMASSINI. Elementos para el análisis de política exterior. Revista de Estudios Internacionales (78): 125-157, Año XX.
87. MAGALLÓN Portolés, Carmen. Mujeres en los procesos de paz: la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad. Papeles de Cuestiones Internacionales (87): Págs. 97-104. Otoño 2004.

88. _____.. De la reclamación de la paz a la participación en las negociaciones. El feminismo pacifista. Feminismo/s: (s/n): 15-30, 9 Junio 2007.
89. MARSH, David Marsh y Stoker, Gerry. Teoría y Método de Ciencia Política. Madrid, España. Editorial Alianza. 1997. 344 págs.
90. MERTON, Robert K. Teoría y estructura sociales. México D. F., Fondo de Cultura Económica. 1964. 774 págs.
91. MILLAS, Jorge. Idea de la filosofía. El conocimiento. Santiago de Chile, Editorial Universitaria, Vol 1. 1969. 120 págs.
92. MILLER, Arthur, Hildreth, Anne, Simmons, Grace Simmons. The political implications of gender group consciousness. Department of Political Science, The University of Iowa. Report N° 27, April 1986. 34 págs.
93. MILNER, Neil. The Impact of Miranda in four Wisconsin cities. Sage Publications, Beverly Hills, 1971.
94. MITCHELL, Ronald, AGLE, Bradley, WOOD, Donna. Toward a theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what really counts, The Academy of Management Review, 22(4): 853-886. October 1997.
95. MORGENTHAU, Hans J., Politics Among Nations. The Struggle for Power and Peace, N.Y. Alfred A. Knopf, 1960. 752 págs.
96. MUÑOZ, Mauricio. Evaluación de Resultados en Chile: el Sistema de Seguimiento de la Programación Gubernamental. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD. 2005. [en línea]
<www.clad.org.ve> [Consulta: 22 de mayo 2010]

97. MORRIS, Patricia. Can institutes Get gender right?. Sais Review, X(2): 183-191. The Johns Hopkins University. Summer fall, 2000.
98. McDONALD, Matt. Human Security and the construction of security. Global Society 16(3):277-295. 2002.
99. McRAE, Rob. Human Security in a globalized world. En: Rob Mac Rae, Don Hubert (compiladores), Human Security and the new diplomacy. Mc Grill-Queens University Press, London. Págs. 14-27.
100. NACIONES UNIDAS. Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. [s.a.] [en línea] <<http://www.un.org/spanish/aboutun/icjstat.htm>> [Consulta: 22 de mayo 2010]
101. _____. Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer [s.a.]. [en línea] <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>> [Consulta: 14 de mayo 2010]
102. _____. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Nueva York 1996. A/CONF.177/20/Rev.1. [en línea] <http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/docs/Informe%20de%20la%20IV%20Conf_Beijing.pdf> [Consulta: 15 de mayo 2010]
103. _____. Asamblea General, Informe del Consejo económico y Social, septiembre de 1997, A/52/3. Pág. 28
104. _____. Resoluciones y Decisiones del Consejo Económico y Social. XLIV Sesión Plenaria. 28 julio 1998. 134 págs. Pág. 31-32. [en línea] <[http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=E/1998/98\(SUPP\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=E/1998/98(SUPP))> [Consulta: 17 de mayo 2010]
105. _____. Asamblea General Consejo de Seguridad. Declaración de Windhoek. Mayo del 2000. A/55/138 S/2000/693. [en línea] <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/534/53/PDF/N0053453.pdf?OpenElement>> [Consulta: 17 mayo 2010]

106. _____. Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (A/S-23/10/Rev.1) Junio 2000. [en línea]
<<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/652/08/PDF/N0065208.pdf?OpenElement>>
[Consulta: 17 de mayo 2010]
107. _____. Las Cuatro Conferencias Mundiales Sobre La Mujer, 1975 A 1995: Una perspectiva histórica Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las
108. Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing Nueva York, 5 a 9 de junio de 2000.
[en línea] <<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>> [Consulta: 14 de mayo 2010]
109. _____. Asamblea General Quincuagésimo quinto período de sesiones. Informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (Informe Brahimi). 21 de Agosto 2000. A/55/305–S/2000/809. [en línea]
< http://www.un.org/spanish/peace/operations_report/> [Consulta: 18 de mayo 2010].
110. _____. Consejo de Seguridad. Resolución 1325 (2000) Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213ª. 31 de octubre de 2000. S/RES/1325 (2000). [en línea]
[http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf) [Consulta: 18 de mayo 2010]
111. _____. Informe del Secretario General: Incorporación de una perspectiva de género en las actividades de mantenimiento de la paz. 13 de febrero 2003. A/57/731. [en línea]
<<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/247/17/PDF/N0324717.pdf?OpenElement>>
[Consulta: 18 de mayo 2010.]
112. _____. Consejo de Seguridad. Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad. 10 de octubre de 2005. S/2005/636. [en línea]
<<http://www.un.org/womenwatch/ods/S-2005-636-S.pdf>> [Consulta: 18 de mayo 2010]
113. _____. Consejo de Seguridad. Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad. 12 de septiembre de 2007. S/2007/567. [en línea]

<<http://daccess-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/503/72/PDF/N0750372.pdf?OpenElement>>
[Consulta: 18 de mayo 2010]

114. _____. High-level Event on the Millennium Development Goals, United Nations Headquarters, New York, 25 September 2008. [en línea]
<<http://www.un.org/millenniumgoals/2008highlevel/pdf/newsroom/Goal%203%20FINAL.pdf>> [Consulta: 13 de mayo 2010]
115. NARAYANASWAMY, Lata y Server, Charlie. Security and gender-based violence. What is the significance for development intervention? Document prepared for DfID. November. Brighton: BRIDGE Development and Gender. 11 págs. [en línea]
<http://www.bridge.ids.ac.uk//bridge/reports_gend_con_em.htm> [Consulta: 10 de mayo 2010]
116. ORTEGA y Gasset, José. Historia como sistema, En Obras Completas de Ortega y Gasset. Revista de Occidente, volumen VI, 5ª edición, Madrid, 1961.
117. PETERSON, Spike. Rereading public and private; the dichotomy that is not one. Sais Review, X(2): 17-29. The Johns Hopkins University. Summer fall, 2000.
118. PORTELA, Eugenio y Portela, Marta. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. American Historical Review: 91: 1053-1075. 1986.
[en línea]
<http://www.amdh.org.mx/mujeres/menu_superior/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/2_genero/7.pd> [consultado el día 2 de Abril]
119. PROGRAMA de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Informe sobre Desarrollo Humano. Nuevas Dimensiones de la Seguridad Humana. N.Y. Oxford University Press. 1994.
120. _____. Gender approaches in conflict and post-conflict situation. United Nations Development Programme. 2002.
<<http://www.undp.org/women/docs/gendermanualfinalBCPR.pdf>> [consultado el día 10 de abril]
121. PUCHALA, David, Blachman Morris, International Organizations and Human Security in Latin America, En Pellicer, Olga (editora), Regional Mechanisms and International Security in Latin America, United Nations University Press, Tokio, 1998. 252 págs.

122. QUEZADA, Gonzalo. Hacia Un esquema de los estudios de política exterior chilena. Revista de Ciencia Política.VII (12): 52-66, 1985.
123. RÁBADE Romeo, Sergio. Teoría del Conocimiento. Madrid, Akal Ediciones, 1995. 246 págs.
124. REIMANN, Cordula. Towards gender mainstreaming in crisis prevention and conflict management. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit. Alemania. 2001. 82 págs. .
[en línea]
<http://www.ceipaz.org/images/contenido/Towards%20gender%20mainstreaming%20in%20crisis%20prevention%20and%20conflict%20management_ENG.pdf>. [Consulta:10 de mayo 2010]
125. REIN, Martin y Rabinovitz, Francine. La implementación: una perspectiva teórica. Entre la intención y la acción. En AGUILAR Villanueva Luis. Op.cit. Págs.147-84.
126. REIN, Tatiana. Operaciones de Paz: el género como discusión pendiente. Revista de Estudios Internacionales. 39(155):185-196. Universidad de Chile.
127. REMIRO Brotónns, Antonio. Derecho Internacional. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007. 1382 págs.
128. REVUELTA Vaquero, Benjamín. La implementación de políticas públicas. Revista Dikaion de la Universidad de la Sabana. Volumen 21(16):138-139. 2007.
129. RIDRUEJO, Pastor. Curso derecho internacional público y organizaciones internacionales. Editorial Tecnos. Novena Edición. 2003. 813 págs.
130. RODRÍGUEZ, Gregorio, GIL, Javier, GARCÍA, Eduardo. Metodología de la investigación cualitativa. Málaga, España. Ediciones Aljibe, 1999. 378 págs.

131. ROGGE BAND, Conny. Seminario Internacional de la Universidad de Ámsterdam. (8-9 de Octubre 2003) Gender equality and gender mainstreaming techniques: SMART and gender Impact Assessment. Holanda, Universidad de Ámsterdam. [en línea] <www.unidaddegenero.com>
132. ROSENAU, James. Towards the Study of National International Linkages. En: J. Rosenau, Linkage Politics. The Free Press, Nueva York, 1969. 352 págs.
133. SABATIER, Paul y Mazmanian, Daniel. The implementation of public policy: A framework of analysis. En Paul A. Sabatier (Ed.), Effective policy implementation Lexington, MA: D.C. Heath, 1981. Págs.3-35.
134. SEMINARIO Internacional: Desafíos y oportunidades en las operaciones de paz: la incorporación de la mujer. 11 y 12 de marzo de 2008 - Antigua, Guatemala Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL)
135. SERNAM. Curso 5: Género y Educación. (Sistema E-Learning), 2009.
136. _____. Documento de Trabajo N° 110. Manual para la capacitación en Derechos Humanos, Democracia y Ciudadanía. Departamento de Estudios y Capacitación. Santiago, 2009.
137. SCOTT, Joan W. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: (trad.) AMELANG, James y Nash Mary. Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea. Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valencina d'Estudis i Investigació, 1990, (trad.) 36 págs.
138. SHELTON, Dina. Normative Hierarchy in International Law. The American Journal of International Law 100 (2): 291-323. The American Society of International Law 2006.
139. SKINNER, Frederic. Sobre el conductismo. Barcelona, España. Editorial Planeta-De Agostini. 1986. 235 págs.

140. SMITH, Steven. Gender Thinking, Temple. Filadelfia, University Press,1992.225págs.
141. STIGLITZ, Josheph. Cómo hacer que funcione la globalización. Editorial Taurus. 2006. 440 págs.
142. STOKER, Robert. Un marco de análisis para el régimen de implementación: cooperación y reconciliación entre los imperativos federalistas. En AGUILAR Villanueva, Luis. Op.cit. Págs. 373-412.
143. TOMASSINI, Luciano. Elementos para el análisis de política exterior. Revista de Estudios Internacionales Año XX (78): 125-157..
144. THORBURN, Diana. Feminism Meets International Relations. Sais Review, X(2): 1-10. The Johns Hopkins University. Summer fall, 2000.
145. UNPFA Conjunto de Herramientas de planificación, seguimiento y evaluación para los administradores de programas, Herramienta Número 5, parte III: Planificación y gestión de una evaluación, 2004. 8.Págs.
146. VALDÉS, Teresa y Fernández, María de los Ángeles. Género y política: Un análisis pertinente. Revista Política, 46: 9-33. Otoño 2006.
147. _____. Igualdad de oportunidades y equidad de género. Aportes y desafíos para las políticas públicas. Proyecto PNUD: Políticas para Promover la Inserción de la Mujer en la Vida Pública Mesa de Trabajo Pro-Género en Colaboración con Chile 21 y la Fundación Friedrich Ebert Stiftung.. 39 págs. [en línea]
<<http://www.fes.cl/documentos/Genero/progenero2007/valdes.pdf>> [Consulta: 26 de mayo 2010]
148. VAN METER, Donald y VAN HORN, Carl E. El proceso de implementación de las políticas. Un marco conceptual. En AGUILERA Villanueva, Luis. Op.cit. Págs. 97-146.

149. VELASQUEZ Flores, Rafael. Características Contemporáneas de la Política Exterior de México, Colegio de México, México D.F. 2003. (s/n)
150. VENEROS, Diana. Perfiles revelados. Historia de mujeres en Chile. Siglos XVIII-XX. Santiago, Chile. Editorial Universidad de Santiago. 1997. 242 págs.
151. VERA Esquivel, Germán. Fukuyama y la perspectiva de género en las relaciones internacionales. Agenda Internacional, año VII (14): 67-74. Enero-junio 2000.
152. WALKER, Ignacio. Nuevas tendencias de la política exterior en el siglo XXI. Revista Estudios Internacioales 38(149): 111-121 . Abril-junio 2005. Pág. 116
153. WILLIAMS, Walter. Social Policy Research Analysis: The experience in the federal social agencies. Nueva York, American Elsevier, 1971. 204 págs.
154. WILLIAMSON, Oliver, The Modern Corporation, origins, evolution, attributes. Journal of Economics Literature.19: 1537-1568. Diciembre, 1981.
155. WOLFERS, Arnold: «National Security as an Ambiguous Symbol», En su: Discord and Collaboration. Essays on International Politics, Baltimore: John Hopkins University Press, 1962. Págs. 147-166
156. YOUNGS, Gillian. Feminist International Relations: a contradiction in terms? Or: why woman and gender are essential to understanding the world we live in. International Affairs 80(1): 75-87. Enero 2004.

ANEXOS

CUADRO NÚMERO 4: IDENTIFICACIÓN DE STAKEHOLDERS

ORGANIZACIÓN	ACTORES
CARABINEROS	1. Coronel Víctor Acosta
	2. Coronel Juan Marcos González
	3. Coronel Labarca Latorre
EJERCITO	4. Coronel Carlos Lucero
	5. Coronel Felipe Olgún (Talca)
ARMADA	6. Comandante Terzago
	7. Comandante Bordachar
	8. Andrea Cabrera
	9. Guillermo Azola
	10. Capitán Meyer
FACH	11. Comandante Espinosa
	12. Coronel Luis Araya
	13. Rodrigo Palma
	14. Coronel Álvaro Carrasco (EE.UU)
PDI	15. Iván Mieville
	16. Prefecto Claudio Preller
ANEPE	17. Jeanette Irigoín
CECOPAC	18. Carolina Cespedes
	19. Max Pino
MINEDUC	20. Juana Aguilera
MINSAL	21. María Isabel Matamala
	22. Marcela Pinto
MIDEPLAN	23. María Luz Navarro
	24. Teresa Maffei
MINDEF	25. Pamela Villalobos
AGCI	26. Alex Rosenfeld
	27. Carla González
	28. Jeanette Palominos

MINREL	29. Juan Pablo Jara
	30. Manola Verdugos
	31. Claudia Godoy
ACADEMIA DIPLOMÁTICA	32. Pía Busta
SERNAM	33. Claudia Tellez

CUADRO N° 5: CUESTIONARIO BASE

	PREGUNTA	VARIABLE	AGENCIA/ÁREA
	¿Cuál es su edad?	Conocimiento	Todas
	¿Cuál es su ocupación?	Imperativo Legal	Todas
	¿Cuál es su profesión?	Conocimiento	Todas
	¿Conoce usted el Plan de acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?	Conocimiento	Todas
	Antes de del lanzamiento del plan de acción ¿Conocía usted la RES. 1325?	Conocimiento	Todas
	¿Podría decirme los principales aspectos que cubre este Plan de acción Nacional sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?	Conocimiento/ Permeabilidad	Todas
	¿Cuáles serían las principales acciones sugeridas por su ministerio o servicio, para implementar la RES. 1325?	Conocimiento	Todas
	¿Usted ha participado en algún curso de capacitación sobre asuntos de género?	Conocimiento	
	¿Qué opina usted sobre el enfoque de género usado en el Plan que incorpora a	Permeabilidad	Todas

	la mujer en la solución de conflictos?		
	¿Consideras que el Plan de Acción es una buena forma para conseguir un mayor empoderamiento de la mujer y a largo plazo, una mayor seguridad a nivel internacional?	Permeabilidad/ Magnitud del Cambio requerido/ Imperativo Burocrático - Racional	Todas
	Según su opinión ¿Cuáles son los puntos o las acciones más importantes dentro del Plan de Acción de la Resolución 1325?	permeabilidad	Todas
	¿Participó usted en las discusiones, planificaciones o en la implementación de este Plan de acción, o más bien se ha ocupado solamente de implementarlo en su trabajo, servicio, agencia o ministerio?	Participación	Todas
	¿De qué manera usted ha participado? ¿Cuáles han sido sus tareas más específicas?	Participación	Todas
	¿Cuánto tiempo usted ha participado en la planificación o implementación del Plan de Acción Nacional?	Participación	Todas
	¿Quiénes participaron en la conformación de las acciones sugeridas desde su ministerio o servicio?	Participación	Todas

¿Sabe Usted cuanta gente ha participado tanto en la planificación como la implementación del Plan de Acción en su ministerio o servicio? Podría indicar estimativamente entre qué porcentaje se encuentra dicha participación?	Participación	Todas
¿Puede usted evaluar su participación en la elaboración del Plan, en niveles alto, medio o bajo.....)?	Participación	Todas
¿Cómo cree que ha sido la participación de (<i>nombre de la institución</i>) en la planificación e implementación del Plan de Acción?	Participación/ eventualmente personalización	Todas
¿Ustedes como institución, han elaborado y desarrollado cursos de capacitación a efecto del Plan de Acción Nacional?	Participación/ Conocimiento	Academia Diplomática, Escuelas Matrices Anepe, y Cecopac
¿Se hacían cursos de este tipo antes del Plan?	Participación/ Conocimiento	Academia Diplomática, Escuelas Matrices Anepe, y Cecopac
¿Han incluido dentro de su malla curricular cursos sobre género en conflicto?	Participación/ Conocimiento	Academia Diplomática, Escuelas Matrices Anepe, y Cecopac
Con respecto de los cursos de capacitación que corresponden a parte de las acciones del Plan de acción nacional ¿Sabe Usted cuántas personas participan	Participación	Academia Diplomática, Escuelas Matrices, ANEPE y

	de ellos?		CECOPAC.
	¿Quiénes participan de estos cursos? ¿Son ellos elegidos al azar, designados o lo realizan porque así lo desean?	participación	Academia Diplomática, Escuelas Matrices, ANEPE y CECOPAC.
	Según su parecer, ¿Qué opina usted de los resultados? Bueno, mediano o malo. Explique	Implementación	Todas
	¿Qué resultados a la fecha se deberían tener con respecto de las acciones referidas a la capacitación y educación de técnicos y funcionarios en su institución?	Implementación	Todas
	¿Qué está haciendo (<i>nombre de la institución</i>) para implementar las acciones que a ella le corresponde?	Implementación	Todas
	¿Cómo cree usted que se está implementando el Plan de Acción? Bien / mal y por qué	Implementación	Todas
	Y en caso de mal, ¿Qué cree usted que debería hacerse para mejorarlo?	Implementación	Todas
	¿Sabe usted si existe dentro de la institución incentivo para que los funcionarios desarrollen investigación sobre algún tema relacionado con género?	Imperativo Legal	Academia Diplomática, Escuelas Matrices ANEPE.
	¿Cuál es la razón que lo motiva a	Imperativo	Todas.

	participar?	legal	
	¿Cuánto – aproximadamente – tomó todo el proceso de elaboración del Plan?	Magnitud del cambio requerido	Todas
	¿Cuál fue la recepción que tuvo la petición de acciones?	Magnitud del cambio requerido	Todas
	¿Tienen ustedes acciones conjuntas o colaboración con otras agencias involucradas en el Plan de Acción Nacional? ¿Cómo considera usted que es la comunicación entre Uds.? (Fluida, regular, esporádica)	El grado de integración entre las diversas instituciones participantes	Todas

Fuente: Elaboración propia

Entrevista N° 1

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Juan Pablo Jara

Edad: 30 años

Desk Officer

Cientista Político

Fecha: 23 de abril

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?

Juan Pablo: Sí, sí lo conozco.

Daniela: ¿Y la resolución 1325?

Juan Pablo: Sí la conozco.

Daniela: Antes del lanzamiento del Plan de Acción ¿Conocía usted la RES 1325?

Juan Pablo: sí

Daniela: Según su parecer ¿cuáles son los principales aspectos de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?

Juan Pablo: ...una función que nosotros hemos tomado como parte del plan y como general. Como plan hemos tomado proteger a mujeres y niños en situación de conflicto y a la vez, favorecer las políticas de género, es decir, tener hombres y mujeres en la toma de decisiones. Y en general es la situación de violencia de género y eso a partir de los hechos ocurridos en Ruanda. Así se va estructurando todo el tema de paz. La violencia sexual, la 1820, la 1840, eso es lo que le damos énfasis a nivel internacional porque nosotros a nivel país no tenemos estos problemas y por eso nos preocupamos por los otros.

Daniela: ¿Consideras tú que el enfoque de género presente en la 1325 es distinto al de otros grupos?

Claro, en el sentido que no es un equilibrio en términos de cuotas, nosotros una de las cosas que hicimos en el proceso de diseño era que las cuotas era un mal sistema.

Daniela: Pero ¿hay ciertos niveles de cuotas...?

Juan Pablo: Una incorporación paulatina de la mujer. En ese sentido, la mujer no puede acceder a cargos de comando de copas porque no han pasado por la academia de guerra. Acá en el ministerio tenemos funcionarias que llevan el tema de estar en posición de generar políticas en el tema de operaciones de paz. Así poco a poco se va a llevar a los niveles necesarios.

Hay años que entran más mujeres y otros que entran más hombres. El sistema se trata de que sea certero, que seleccione lo mejor.

Daniela: - ¿Y qué opina usted sobre el enfoque de género que se aplica en la resolución? ¿Es el adecuado?

Juan Pablo: O sea, es una base. Tú tienes que pensar que la resolución es del año 2000 y la arquitectura desde el 200 hasta acá ha cambiado bastante. Chile es el único país que tiene este plan, un plan global como el que tenemos. Entonces, este es un primer paso. Encuentro que hay bastantes diferencias entre uno y otro plan...el otro pertenece a la OTAN...

Son realidades completamente distintas. Ellos tienen un tema de inserción...al principio tuvieron un tema de cuotas. Ellos tienen además una amplitud de recursos que nosotros no tenemos. Ellos hicieron un cambio de switch y nosotros todavía estamos en camino a hacerlo, inclusive para nosotros es nuestro orgullo que la primera inversión real que Chile ha hecho en materia de cooperación, ha sido cooperación con enfoque de género, que es lo que está desarrollando AGCI con la JUNJI. Chile invirtió unos 250.000 dólares en eso. Son 3 miembros de JUNJI que trabajan durante 1 año, que integran...

Lo que pasa es que hay una agenda de género, obviamente nosotros tenemos años luz en esa formulación. Es obvio es que los logros que se han alcanzado en las otras administraciones, se van a mantener en este gobierno, sería lo lógico. Aparte que toda la tendencia del mundo va a eso. De aquí al año 2015 debería ser 50 y 50.

Esas son las típicas cosas que pasan cuando aplicas mal la política de cuotas, porque en estos trabajos de servicio público tienen que estar los mejores. Pero también ...en pocas oportunidades históricamente. También tienen más capacidades hoy en día, quizás en un par de años se va a...yo creo que el primer empuje tienen que ir asociado a políticas y no a cuotas.

De manera muy personal, como que las cuotas esconden, que por el hecho de ser algo – religión o lo que tú quieras—tú estás ahí. Las cuotas de partida como que a mi...

Daniela. Ahora, en relación a la participación suya en la 1325. ¿Participó usted en discusiones, planificación o implementación del plan de acción o más bien se ha ocupado de implementarlo en su trabajo?

Juan Pablo: No, en todas las otras anteriores, más mi trabajo.

Daniela: ¿Cuál ha sido su papel más bien en la resolución 1325?

Juan Pablo: Para empezar, el trabajo parte el 2008 con la gente de defensa y ahí trabajamos en el proceso de levantar todo lo que teníamos en nuestras instituciones con respecto a este tema. Por ejemplo en el ámbito de relaciones exteriores nosotros ya teníamos una historia. En el año 2002 habíamos hecho un seminario con respecto a esta resolución y hubo una publicación, tuvimos apoyo de Francia y el departamento de Estados Unidos. Y esa historia del 2002 había que actualizarla.

Hicimos una difusión pero no fuimos capaz de implementarla...pasó por una cosa de sentido de necesidad. El 2001 estábamos recién integrándonos en el tema de operaciones de paz, que siempre ha sido un tema sensible, sobre todo por las razones que uno está ahí; tiene que estar comprometido, más allá de ser una expresión de buenos deseos. Nosotros nos debemos a eso. Para nosotros labores de paz es delicado por qué estamos. En ese sentido en la experiencia de Haití, los niveles de seguridad se pudieron estabilizar. Nosotros vimos las necesidades del gobierno haitiano y las prioridades, por ejemplo ellos no tienen educación preescolar y nos pidieron que nos abocáramos a eso.

Daniela: Entonces su participación ha sido como levantando el tema...

Juan Pablo: Coordinando. Para el ministerio de relaciones exteriores soy el punto focal.

Daniela: ¿Entre quiénes?

Juan Pablo: Entre todas las organizaciones del ministerio. Yo estoy encargado del tema y dentro de esto está la 1325. También se hace en coordinación con derechos humanos por ejemplo, con conflictos armados. Se trabaja en conjunto, un trabajo participativo sin estar enclaustrado en un área.

Daniela: ¿Y cómo ha sido la relación con las demás agencias?

Juan Pablo: Yo pienso que el tema es llevado por instituciones grandes y por lo tanto son procesos grandes. AGCI no es problema porque es parte del ministerio, en ese sentido la comunicación es muy fluida. Una cosa es bajar el piso y conocer a los encargados. AGCI es ejecutor y nosotros políticos.

Con respecto al tema de la coordinación, SERNAM ha tenido una función de acompañarnos en el proceso, porque es un proceso que requiere la independencia con otros organismos que están fuera de nuestro ámbito. Con defensa tenemos los mismos temas y con distintos matices y en ese sentido ha sido un poco más difícil, ha habido un desconocimiento del proceso de incorporación de la mujer al servicio militar, cuando se aumentan los cupos a mediados del 2000, donde hay todo un redescubrimiento de la mujer en las fuerzas armadas y yo creo que hay una metodología exportable. Yo pienso que la forma de asumirlo de manera personal, de educación, yo diría que es realmente exportable, sobre todo la experiencia de ellos mismos. Nosotros entendíamos que cambiar las cosas por decreto no íbamos a llegar a ninguna parte. Nosotros entendemos que no es una política de turno sino que de estado. Conversamos, discutimos y vemos cómo vamos mejorando la participación de la mujer.

Daniela. Siguiendo con la participación, ¿cuánto tiempo usted ha participado entonces?

Juan Pablo: Desde el 2008.

Daniela: Ahora en cuanto a la implementación del plan, ¿cuáles son las principales acciones sugeridas por su ministerio de servicio?

Juan Pablo: Yo creo que lo principal es la responsabilidad proteger. Yo creo que esa es una situación que marca un antes y un después en diseño. Es algo personal, pretender políticas de personal, está bien, pero el tema de la responsabilidad proteger es un tema que no se había hablado nunca. Es una cosa muy gratificante escucharlo. ¿Tenemos presupuesto para esto?, no. Te das cuenta que el tipo que está en terreno, él sabe perfectamente qué tiene que hacer. Con eso yo me doy por pagado.

Daniela: Y antes de que existiera la responsabilidad proteger, ¿era distinto?

Juan Pablo: No, yo creo que es un asunto que estaba dentro del ethos del mismo trabajo de relaciones exteriores. Larga historia tenemos y preocupación de esto siempre. Pero la responsabilidad expresa...lo firmó la presidenta. Es algo de tiempo, pero está expresado y nos parece importante.

Daniela: ¿Quiénes participaron en la conformación de las acciones sugeridas desde su Ministerio?

Juan Pablo: Fue yo creo que principalmente trabajamos con la gente de la división de planificación, que ellos tenían una unidad de género y a su vez también lo que era la institucionalidad que tenía la encargada de género del ministerio. Que había en la administración anterior una encargada de género, un PMG y nace justamente de ellos, que son los grandes promotores y facilitadores, los del programa del PMG, obviamente como está asociado a un sistema monetario, nadie te ayuda mucho.

Se les pidió a todas direcciones de carácter temático—no sé si tú las conoces—temas de seguridad, conflicto. Recoge todo lo que era la política especial que tenía de todo y de ahí se fueron sacando otras.

Daniela: Y cuando llegó la petición de hacer un plan de acción, ¿cómo fue la recepción en el ministerio?

Juan Pablo: Bien, llegó del ministerio de defensa la necesidad de trabajar en este tema, en enero de 2008 y nosotros lo acogimos. Empezamos a trabajar todo el año en ese tema y pudimos tener un borrador de ese tema en marzo de 2009 y entre medio tuvimos reuniones, seminarios, donde invitamos a países de la región para que vinieran a conversar con nosotros y proponernos acciones, lo cual fue para ellos bastante increíble. Vinieron oficiales de Bolivia, peruanos, argentinos. Ellos opinaban del plan nuestro y nos decían que podía ir que podía ser sacado. En ese sentido la labor de difusión y trabajo en conjunto fue lo que marcó la pauta.

Daniela: ¿Usted sabe cuánta gente participó en la implementación o elaboración del plan?

Juan Pablo: Es difícil, porque cuando terminamos el plan se les envió a todas las direcciones comprometidas, entonces ese papel debe haber pasado por 100 personas, entonces todo el mundo leyó y si tenía sugerencias las agregó, pero era un número bastante grande.

Daniela: Muchas de las acciones intersectoriales de la 1325, dan pie a que haya una capacitación y una formación especial.

Juan Pablo: Claro, lo que pasa es que nosotros tuvimos que asumir que no teníamos gente especializada en la 1325. Pamela, yo, tenemos formación en el área de defensa, pero no en el área de género y la violencia cómo afecta. Hemos hecho capacitaciones, en octubre del año pasado vino la ONG sueca que se llama Focus para ver cómo estaba la implementación y contar como era su experiencia. Cosas en este ámbito hay, cosas por los recursos, sí.

Daniela: Y estos cursos van enfocados a todos los funcionarios...

Juan Pablo: A todos, no hay distinción en funcionarios de área política o administrativo.

Daniela: Puede usted evaluar su participación en el plan de acción, en un nivel alto, medio o bajo.

Juan Pablo: Más que mi participación, yo creo que participación de la dirección, que ha sido un tema prioritario, que no necesariamente se da. Tú comprenderán que en la agenda hay muchos temas importantes y este es un tema que tiene bastante relevancia. A llegado al nivel de que la presidenta firme el plan, a ese nivel de compromiso hemos llegado. Entonces, el trabajo de esta dirección ha sido bastante alto.

Ahora estamos retomando con las nuevas autoridades, establecer los puntos focales, si ha habido cambio, nuestro interés siempre ha estado presente, hasta que podamos implementar con plenitud este tema, y después las acciones de seguimiento con la sociedad civil.

Daniela: Uno de los objetivos que yo me propongo en esta investigación es medir un poco el grado de personalización del plan de acción, si depende de las personas o de la institución...

Juan Pablo: Nosotros tenemos un esquema de trabajo que justamente tratamos de evitar eso. Como por definición, el trabajo de la cancillería es temporal, los diplomáticos están 2 años y después se van por 5 años afuera y pueden cambiar completamente la temática. En ese entendido, nosotros tratamos que este tema sea paralelo, un tema de que acompaña a la persona, como una especie de reservorio, pero a la vez trasciende todos los trabajos. Por ejemplo, hay 2 funcionarios más, el funcionario diplomático y el subdirector a cargo de operaciones de paz y ellos llevan Haití y todas las otras operaciones y ellos están en absoluto conocimiento y conocen en detalle las acciones para cada uno de los involucrados. Obviamente yo soy un funcionario de carácter permanente y justamente por eso me fue entregado a mí, para que no se pierda en el tiempo. ...o sea, nosotros hemos tenido que contar nuestra experiencia en otros países, sobre todo en Argentina...la semana pasada en Nueva York, mostrando los objetivos que nosotros esperábamos los que son principalmente que más países de América Latina

se involucren en esta temática. En ese sentido, para nosotros es muy importante difundir esto. Tenemos claro que nuestro compromiso con Haití que, somos 11 países que estamos con tropas o fuerzas policiales, entonces en ese sentido que seamos el único país con un plan nacional no nos gusta.

Daniela: Y antes de la existencia del plan, ¿existían este tipo de curso? ¿Ha sido un cambio, un hito de hacer capacitación del enfoque de género o tratar de incluir...?

Juan Pablo: Claro, existían, pero no asociados a labores de paz.

Daniela: O sea, ¿considera que es un hito, un gran paso, un gran cambio?

Juan Pablo: Mira, siendo honesto es un gran paso, no porque las temáticas están dadas por todos lados o sea, esta no es la única acción que hay comprometida en el tema de género y derechos humanos. O sea, esta es una resolución bastante específica...

Yo pienso que sí, que va haber una especie de ciclo virtuoso en que cada día vamos dando un paso más. El tema de la responsabilidad de proteger era un tema que soñábamos colocarlo. Que lo fuéramos a colocar era una cosa distinta. Ha sido todo de muy menos a más.

Daniela: Y según su parecer, ¿qué opina de los resultados que hasta hora han obtenido?

Juan Pablo: Hasta ahora es claro que nos ha ido, yo creo que hay punto de vista positivo en el desarrollo del plan, obviamente el cambio de prioridades de un gobierno a otro es natural, pero nosotros sentimos que es un proyecto que va a seguir, es algo que no va a quedar ahí, hay un compromiso de estado de Chile con esta situación. No es menor que yo haya estado el 11 de marzo haciendo mi discurso en Naciones Unidas o sea, hay una continuidad en las políticas que está claro. Yo pienso que uno de los temas más relevantes que tiene esta resolución es la incorporación de sociedad civil, como una especie de proceso que para nosotros está bastante lejos en nuestro desarrollo de

políticas públicas. Yo me acuerdo, en la universidad siempre se miraba a la sociedad civil, como una especie de enemigo interno.

Pero cambié el switch y supe que ellos son parte integral de las políticas públicas, necesitas reclusión y que sea controlado en el aspecto positivo. Entonces en ese sentido el proceso con la sociedad civil es uno de los aspectos meritorios de la resolución. Implica a la vez generar investigaciones y eso para nosotros ya es una ganancia. Porque no hay en América Latina especialistas en la materia.

Daniela: Y a la fecha, ¿deberían haber tenido algún tipo de resultado y no lo cumplieron?

Juan Pablo: No, creo que todavía que estamos atrasados con el tema de los informes, por la sociedad civil que es la que recibe estos informes. Estamos así porque hubo un cambio de gobierno y requiere un visto bueno de la autoridad.

Daniela: ¿Y tú cree que estarán comprometidos en el tema?

Juan Pablo: Sí, por lo menos la cancillería sigue con su compromiso igual.

Daniela: ¿Y qué están haciendo concretamente para ir implementando?

Juan Pablo: La cancillería está comprometida en expandir esto a nivel latinoamericano, tenemos este compromiso con Haití y tenemos estos 11 países que no tienen un plan de acción, tratamos de acompañarlos e invitarlos al desafío.

Daniela: Y eso, ¿a través de congresos...?

Juan Pablo: Más que todo yo creo que capacitación en esta área. Estamos tratando de coordinar con agencias internacionales para traer gente, porque eso tiene un costo.

Una vez logrado los fondos, convocar a los países latinoamericanos.

Daniela: Tú me hablaste que mucha gente había participado en los cursos que se han dado. ¿tú crees que hay algún incentivo personal o a nivel de cancillería?

Juan Pablo: Yo creo que está dentro de *mainframe* del tema, está dentro de la orbita de las políticas de género. O sea, en tu trabajo diario de la cancillería, tú también le pones un acento en lo que es la perspectiva de género. Y ese es el desafío de los profesionales que entramos a cancillería.

Daniela: **¿Consideras que este plan va a conseguir un empoderamiento de la mujer a largo plazo?**

Juan Pablo: Sí yo creo que tratamos de llegar a eso y esto es la primera piedra. Nos queda todavía un camino por recorrer. Nosotros entendemos que sí y entendemos que este es un proceso abierto donde se aplicarán las medidas correctivas cuando se requiera...si tú te fijas cuales son los últimos conflictos ninguno tiene límite estatal. Todo el mundo nos dimos cuenta cuando habían 250.000 muertos, cuando los musulmanes acabaron con los... Eso, el conflicto está cambiado, no es el Sinaí, es un conflicto que tiene miles de fases. Esto requiere una mirada específica y eso es lo que da la resolución. Entonces en esa dinámica hemos ido trabajando. Entonces, nosotros hemos estado colocando paz en las situaciones de seguridad humana. Nosotros entendemos que es nueva mirada...si tu ves cómo afecta un bombardeo en un familia, en sus situaciones de salud...ahora hay ginecólogos. Antes no habían, habían sólo cirujanos...ahora envían equipo medico para todos, productos higiénicos para mujeres. Son todas cosas que no las tenías antes como no estaba la situación y esas cosas que suenan pequeñas, tienen que ir aprendiéndolas. De cara a las próximas operaciones de paz, cada vez van incorporadas más, cómo el conflicto afecta a formas de degradación de niños y mujeres.

Entrevista N° 2

ARMADA DE CHILE.

Andrea Cabrera

40 años

Psicóloga

Profesional de la Dirección de Personal

Guillermo Azola

48 años

Ingeniero En Administración De Empresas.

Encargado Capacitación Extra-institucional.

Fecha: 30 de Marzo 2010

Daniela: ¿Conoce usted el plan de acción nacional para la implementación de la resolución 1325?

(G): Sí, trabajamos en eso.

Daniela: Antes del lanzamiento del Plan de Acción, ¿conocían la resolución 1325?

(A) No, yo no.

(G) ¿Antes del lanzamiento del plan? Si nosotros trabajamos...yo integré la mesa de trabajo en el área de ecuación del plan de acción nacional.

Daniela: Podría decirme los principales aspectos que cubre el plan de acción sobre la resolución 1325?

(A): ¿Qué aspectos considera el plan?

Daniela: Sí, según su parecer, ¿cuáles serían los más importantes dentro del plan de acción? ¿Cuál acción quizás sería la más importante?

(A): Espérate, es que yo veo lo que rescata de la resolución 1325. Son dos cosas: una tiene que ver con detectar o identificar necesidades de las mujeres y niños en zonas de conflicto y otra cosa tiene que ver con la participación de la mujer en la toma de decisiones o cargos que puedan influir para manejar estas materias en temas de seguridad.

(G): Bueno, concuerdo con lo que dice Andrea pero a mí más me interesa, desde el punto de vista laboral, es el tema de la capacitación y la formación en temas de género, porque nosotros trabajamos lo que era operaciones de paz, derechos humanos y también el tema de género.

Daniela: ¿Qué opinan sobre el enfoque de género? ¿Consideran que es distinto al enfoque de género en general o quizás el mismo que se debería aplicar en todo sentido?

(A): Yo creo que es lo mismo que debe aplicarse en todas las partes, sigue más o menos las mismas lógicas, habla del tema de la formación, de promover instancias de participación, o sea es como lo mismo, Lo que sí está súper segmentado en el caso de nosotros que si bien es defensa, está en este minuto orientado a no otro tipo de misiones internacionales donde participa gente de defensa. Nosotros, institucionalmente es un tema que está bastante más asociado a una de las líneas de acción de la armada que tiene que ver con la funcional Infantería y Marina, para presencia de ellos en misiones que rige la ONU. Pero no se extrapola en otras situaciones de conflicto donde de alguna manera, la gente puede asociarse con problemáticas parecidas.

(G) Mira, a mi me parece...lo que pasa es que yo siento que como sociedad no tenemos un enfoque de género en el sentido que está planteado en la resolución. O sea, lo hemos comentado mucho con Andrea que, desde nuestras mismas casas no existe el tema de los roles, sino que está lo que hace la mujer, lo que hace la el hombre. Y cuando el hombre trata de cumplir roles que normalmente son de mujer o que normalmente se asocian a mujer, es vilipendiado poco menos, que está yendo contra el gremio. Entonces, desde ese contexto yo siento que –lo hemos comentado también con Andrea—que las nuevas generaciones como que eso es más...ha ido cambiando, se va haciendo más estándar digamos, sin decirlo “oye la equidad de género consiste en esto”, como que el hecho de que la mujer ingrese al mundo laborar y que el hombre se preocupe de las mamaderas de las guaguas, que ande con las guaguas, que las vaya a dejar al jardín...como que es más natural, como otra fase, pero para las generaciones más antiguas es diferentes y eso es lo que me preocupa y eso es lo que hemos tratado de focalizar esa situación al interior. Cuando tu vas conversando con otras personas te das cuenta que no estás alejado, cuando tú dices “no, yo en la casa cocino” y te dicen “yo también cocino” o “yo hago esto, yo voy a las reuniones de colegio” te das cuenta que no eres tan mal mirado como antiguamente, ya la cosa se va haciendo más conversable.

Pero a nivel país yo creo que no existe el tema del enfoque de género, así como decir “Chile tiene un enfoque de género y las fuerzas armadas están fuera de eso” no lo siento,

como sociedad no cierto no tenemos un enfoque de género. Hay como matices, el tema de la violencia intrafamiliar no cierto, la igualdad de la mujer, pero no hay como una línea.

(A) Pero yo creo que ahora en este gobierno de la Bachelet es donde se impuso, y yo creo que eso marcó. Es indudable que género sin embargo es un tema que a todo el mundo le haga sentido o que a todo el mundo le interese y se siente a veces como invasivo, es como a veces una imposición de querer hacer participar a las mujeres en el tema.

Daniela: ¿Y cómo las mujeres lo ven aquí en la armada?

(A) Es que se mezclan. Lo que pasa es que en el caso, es un poco la temática que es interactiva. Acá la mujer uniformada también ha vivido hitos donde se ha removido esto, pero es como reciente la incorporación. Mujeres ha habido hace tiempo, mujeres con grado desde hace bastantes años. Pero indudablemente que fue un hito importante uniformar a la mujer, porque eso la mantenía en igualdad, y la uniformidad tuvo aparejado nuevas exigencias, nuevos roles, donde empezó a ser más visto. No sé si hoy día te tocó ver mujeres en la guardia, no sé si había porque todos los días hay, pero eso no se vía, pese que tenían grados. Entonces, mujeres no hay tantas visibles. Hace poco, el año pasado, me tocó ir a la Escuela Naval y la cadetes de ahí que son las futuras brigadieres, o sea para este año son brigadieres, lo único que quieren es salir y empezar a trabajar por su tema. Indudablemente va haber un empoderamiento absoluto, pero en este intertanto, todavía hay civiles trabajando en eso.

Daniela: ¿Ustedes participaron en las discusiones, planificaciones e implementación del plan?

(G): Sí, como te decía, participé en la mesa de trabajo del área de educación.

Daniela: ¿Y se relacionó con alguna agencia que estuviera involucrada...?

(G) Lo que pasa es que nosotros trabajamos con Defensa, con la Fuerza Área, con el Ejército, Carabineros, Policía de Investigaciones, ANEPE Y CECOPAC, ese fue el grupo de trabajo. Ahí nos relacionábamos, qué se yo, la Pamela nos daba tareas y nosotros le poníamos por decirte algo “¿qué se enseña de este tema?” y en la reunión siguiente, cada uno lleva su exposición y nos enviábamos correos. Nos integramos bastante, se hizo un grupo bastante entretenido de trabajo, pero siempre hay algunos que están en la pelota. Es que en todo tipo de cosas pasa, pero esto no es nada nuevo para nosotros que lo veníamos haciendo durante tanto tiempo. Por ejemplo el planteamiento dicen “lo del cuoteo no es bueno”, pero es que no estamos hablando de cuoteo, sino que hay igualdad de requisitos. Si va una mujer o un hombre, si la mujer tiene mejores requisitos va la mujer, pero no decir “tiene que ir una mujer para que nos vean”, ¿te das cuenta? Pero nosotros siempre lo hacemos y se producían cosas tan divertidas de repente, por ejemplo que decían “si anda una mujer de uniforme...”. Porque aquí por ejemplo en ciertos grados cumplen funciones como bien triviales, bien arcaicas. De repente hay que buscar papel, papelería, lápices, todo el cuento, Entonces van los cabos, los menos antiguos van ellos, pero ¿qué pasa si hay una mujer? “no es que la mujer no va”, ¿por qué no va? tiene que ir, no traerá las resmas de papel fotocopia pero traerá el papel del baño no sé. Pero que participe o ¿cómo la saludo? ¿La saludo de beso en la cara?, por la mano. Entonces te encuentras con cosas tan domésticas.

Daniela: Y en general, ¿en esta mesa de trabajo la componían distintos grupos interdisciplinarios, de distintas carreras?

(G): Digamos sí, éramos todos en el fondo...bueno en el de la Fuerza Área era un Comandante, que trabaja en la división de educación de la Fuerza Área. De la Policía de Investigaciones fueron de la Escuela de Investigaciones, que fue la Soraya de la Fuente, que trabajaba en el departamento de educación de la Escuela de Investigaciones. Estaba un Coronel que era de la –no me acuerdo—pero es el que ve la doctrina, dentro del ejército. De la ANEPE llegó una señora que era abogado y de la CECOPAC fue Max Pino, que el Max había sido mayor de Carabineros pero trabajaba ahí. Y en Carabineros

tuvimos una tropa de gente, porque cada vez mandaban... como que no entendían bien el tema, de repente mandaban una señora que tenía que ver con la familia. Al final llegó el Coronel Vergara. Pero ya tenían una historia en la incorporación de la mujer, el tema de la equidad, entonces nos aportaron también. Pero en el fondo a todos nos tomaron, “¿haber quién trabaja en el área de educación?, ya, vaya para allá”, ¿te das cuenta? No se buscó que tuviera algo muy multi-disciplinarlo, sino que el que estuviera haciendo la pega y conociera el área participaba en la mesa.

(A) Por mi parte yo no participé de las mesas de trabajo. Yo este año llevo el tema de la mujer, pero anteriormente participaba en algunas cosas como aisladas de la mujer. Trabajé con la Pamela en la elaboración de los talleres orientados a las mujeres militares, todos los años, desde que he estado. Entonces esa es la sensibilización que he tenido con el tema, pero en mesa directamente no.

(G) En el seminario...

(A) ¿Dónde empecé a participar yo? La idea era... fui invitada para monitorear una mesa de discusión que se organizó después de un seminario, para analizar precisamente el borrador del plan, pero en ese momento me quedé en un grupo que estuvo Pamela, así que mi participación se limitó a registrar, escribir, pero sin derecho a opinar de nada solamente registré. Y pude escuchar el debate que se originó, pero fuera de eso...

(G)...y ahí hay todo un consiente de otras organizaciones. Había estado el almirante español que había estado con nosotros, había gente de la embajada de Argentina y otras embajadas...

(A) En ese minuto la idea revisar... lo que pasa es que el seminario en la mañana había consistido en presentar la experiencia española con respecto a la implementación de la resolución y posteriormente el taller era para volver a chequear el borrador y a la luz de lo escuchado en la mañana ver si habían algunas otras cosas por aportar. Y se recogieron distintas impresiones y lo que yo hice fue remitir a la Pamela las observaciones y eso iba

a un consulado en general para darle la última pincelada al borrador. Pero no hubo grandes variaciones del borrador desde lo que fue el plan.

Daniela: ¿Cuánto tiempo participó usted en la elaboración del plan?

(G) Como desde marzo, octubre 2008.

Daniela: ¿Cuáles son las acciones principales que sugiere la Armada de Chile en el Plan de Acción?

(A) De nuevo, mira. Como acción está el tema de la formación y hablo de formación y no capacitación. Hablo de la intuición del tema del derecho humanitario desde el enfoque de género y dentro de la unidades considerar el Plan de Acción, mirar la resolución 1325, pero a nivel de escuelas matrices, o sea, la gente que está entrando. Y de hecho fue súper...a mi me llamó profundamente la atención y ahí lo constaté. Me tocó ir a la Escuela Naval a fin de año y en la presentación que se hacía a la mujer y todo. Nosotros tenemos la carátula de la resolución 1325 y se levantó una niña que es cadete de 3° año y ella estaba absolutamente...conocía la resolución, hizo unas preguntas. Entonces te das cuenta que ya está en la escuela y eso, parte desde ahí y ese es el fuerte. Pero nosotros en el tema de presencia y participación real, la verdad es que todavía está pequeñita en labores de paz la presencia de la mujer, porque todavía no están las especialistas que puedan ser mandadas que dispone la ONU que tiene que llegar. Entonces ahí hay que poner los mayores énfasis. Y lo otro es dejar estructurar más pero básicamente...

Daniela: ¿Y cuánto tiempo demoraría dejar la estructura armada?

(A) Mira, no sé. Este plan una de las dificultades que yo veo, es que no está establecido un plazo, no dice de cuándo hasta cuando va a funcionar este plan y tampoco tiene criterio objetivo o medidores, medidas, para decir que tú estás avanzado, o sea nosotros estamos avanzando pero no sabemos si estamos alcanzando el objetivo, porque no tenemos un indicador que nos clarifique y nos ilumine al respecto. Un indicador general

como dices incluye el plan, pero debería haber un subindicador a nivel institucional pero, yo pienso que no más allá de 4 o 5 años debería estar listo. Pero eso es lo que yo creo, o sea no está establecido en el plan y si el plan en general no te lo establece, tú como institución tú te puedes poner un marco, pero te va a quedar la sensación de que no terminaste.

Daniela: Claro, pero lo que yo creo que también, que estos temas me parecen medio complicados porque tienen que ver con algo de sensibilidad y traspaso del conocimiento-

(G) ¿Sabes lo que pasa? Por ejemplo en el área que vimos nosotros, los contenidos de nosotros en la resolución se ingresaron en las mallas curriculares en los cursos de formación, en la escuela de grumetes, en la Escuela Naval, en los cursos de especialidad y en los cursos de capacitación, que ya son cursos de estado mayor, o sea en ese tipo de cursos. Es trasversal a toda la carrera del personal. El tema está, como dice Andrea, yo creo que se perdió la potencia con que se partió este tema, con reuniones cada 15 días, con temas que se yo...el año pasado prácticamente no nos juntamos, nos invitaron al lanzamiento del plan cuando se firmó digamos en La Moneda y después en diciembre que nos pidieron las tareas del informe anual que había que preparar. Pero de ahí a generar indicadores como dice Andrea, a conocer una planificación interna y nada, o sea se lanzó el plan y lo que hagan está bien digamos. No hay como decir “nosotros proponemos” o sea, “está acción la podemos hacer el 2011 o esto podemos hacerlo el 2012”.

(A) Y quién la hace, además nosotros identificamos acá y cómo está la dirección de personal posicionada, digamos... ¿por qué estamos acá? Porque funcionamos en el comité de integración de la mujer, entonces nosotros identificamos a los organismos navales responsables de esas áreas y ahí tratamos de tirar tareas, sugerencias. Pero es súper importante, sabes tú que sentimos que la manera ir apoyando el éxito en la implementación institucional del plan, tiene que ver con el monitoreo sea activo y que

encante, capte la atención de las personas que participan, porque...Guillermo te contaba que el año pasado en ecuación se reunieron en forma esporádica, pero este enfoque partió las mesas de trabajo del área de defensa, la idea era trabajar en 3 focos: área personal, que es un poco lo que nos compete más porque estamos en la dirección de personal, el área de educación—que es lo que ve Guillermo—desde el área personas y el área de operaciones y en el área de operaciones no ha habido un trabajo sistemático, pero no porque acá no se interese, sino porque tampoco se dirige te fijas, a lo mejor tiene que ver con lo que te estoy diciendo, que tampoco la opinión de la mujer es *full* en este momento... entonces se está poniendo el énfasis en educación. Pero a nosotros nos pasó que como entidad, lo que presentamos cuando tu tratas de personalizar a la gente, los representante institucionales por lo general son oficiales o profesionales civiles. En el caso de Guillermo, él ha estado desde el año pasado...mira pasó el 2008, el 2009 2010, yo te puedo asegurar que en educación va a seguir estando Guillermo. Pero en otras áreas como operaciones, ponen a un comandante o a un capitán, a una persona antigua de una repartición que es muy importante en la armada y esa persona que está además inmiscuido, que tiene que ver las materias de paz, es la persona indicada e idónea para implementar o promover esto desde su entidad, o sea está muy bien posicionado. Pero esos puestos rotan, te fijas, entonces desde operaciones desde el 2008 al 2010 han pasado 3 personas. Entonces, el del año pasado estuvo esperando todo el año que lo llamaran a reuniones y no ocurrió. Entonces tú te vas a entrevistar ahora con el Comandante, que es la tercera persona que aseguró en noviembre del año pasado.

(A) Y sobre todo tu primer referente, primero son las Fuerzas Armadas, o sea nosotros difícilmente nos puede trabajar esto, o hemos visto el plan de avance anual que presentó el Ejército o la Fuerza Aérea. Nosotros conocemos el nuestro pero no sabemos qué ha hecho la Fuerza Aérea, qué ha hecho el ejército y no hemos comparado “a, mira que interesante”, no...

Daniela: Una de las alusiones es que haya comunicaciones entre las agencias.

(A) (G) Sí, claro, de todas maneras, sí.

(G) Es que el problema está es que nosotros no funcionamos como las organizaciones civiles, ponte tú “oye sabes me interesa comunicarme con esta persona”, o sea a nosotros nos llega desde arriba. Nosotros nos coordinamos por ejemplo con Francisco Espinoza que es comandante de la Fuerza Aérea y nos pidió por correo qué se yo, “ven para acá”...pero es una cosa de relación personal. Pero si yo quiero hacerlo como institución, tendría que subir a el CJ o a donde el DT y el DT le pregunta al de allá. Pero cuando el Ministerio de Defensa dijo “oye, vamos a formar estas mesas de trabajo y necesitamos representantes”, todos partimos para allá, pero es diferente la forma. Si el Ministerio de Defensa o la Pamela dijera “oye, este equipo de trabajo se va a constituir dos veces por semestre” la cosa cambia. Pero ya mandamos el informe, en el fondo ya se fue el papel, ya cumplimos. Nosotros al menos como lo percibimos, nos interesa este tema digamos, de ahí se pueden hacer cosas. No es una cosa de “mándeme a Santiago, quiero ir a Santiago”, no.

(A) Ahora pero internamente nosotros igual tenemos jefes del Comandante Terzago que igual impulsa las cosas, porque él quiere siempre mantener presente, entonces por ejemplo con el tema de la resolución te juro que lo hemos visto por abajo, por el lado...

(G) ...aparte que él es el delegado en la...

(A)...él es el delegado, ¿te fijas? Pero también depende de él, porque es así. A lo mejor otra persona no va a ser igual.

Daniela: Y por ejemplo con SERNAM y con Ministerio de Relaciones Exteriores, ¿ninguna relación?

(G) No.

(A) Mira, ¿sabes lo que se hizo? No, no hay relación, lo único que fue súper interesante que en un seminario que hubo sobre esta misma materia...fue un comandante que ahora

va a ser el relevo natural del comandante Terzago en el tema de la mujer. En ese seminario, el tema del discurso es distinto porque o sea, a él lo van a sensibilizar, pero él es muy entusiasta. Y a raíz de eso, él creó un lazo con una niña de la corporación humana y otra del SERNAM. Y ellos tuvieron discusiones, conversaron y algunas cosas las veían muy distintas y hoy las invitó a la Armada y vinieron a una visita el año pasado, incluso le mostró unas unidades de la escuadra, las invitó a almorzar y creó lazos. Yo con ellas a raíz de eso yo cualquier cosa me puedo conectar y tiene que ver con eso, igual hay un interés de nuestra gente —de nuestros representantes— de crear lazos. Pero eso si tú quieres es una iniciativa de cada persona, no está francamente dispuesto.

Daniela: Cuando llegó la orden de hacer algunas acciones intersectoriales en la Armada, **¿cómo recibieron esas órdenes? ¿Fue algo entusiasta? ¿Cómo fue el proceso?**

(A) Yo ahí no me acuerdo de esa parte porque no estaba...

(G) Haber, el tema —como te contaba hace un rato— fue que se estaba trabajando algo. En la mesa o en el equipo de trabajo de la integración de la mujer, apareció este tema de la resolución 1325. Entonces, la cosa del comandante Terzago que era el participante, bajó a Educación y Operación. Y ya, “tú que eres de educación...” de hecho mandaron al comandante Bitter que era el jefe de otra área, lo mandaron a él primero y después me mandaron a mí. Pero en el fondo sin saber a qué iba, cuando me dijeron “estos son los antecedentes” partimos leyendo, buscando información, viendo de más o menos de qué se trataba el asunto. Pero no fue así como una cosa muy integrada, o sea yo no era alguien que comúnmente participara en el tema de la integración de la mujer y de hecho, no participo todavía. Andrea ve otro tema, va como apoyo del comandante Terzago en el tema de la integración de la mujer, que antes lo llevaba otra persona y antes de la Andrea, lo llevaba otra persona también. Entonces, no es una cosa así de decir “yo siempre trabajé en el tema de la integración de la mujer y ahora voy a participar en esta

mesa”, sino que yo siempre trabajé en el tema de ecuación y me invitaron a participar en esto. De hecho tenemos ganas de hacer hartas cosas, pero estamos un poquito frenados.

Daniela: ¿Qué es lo que se ha hecho en Educación en la malla curricular?

(G) En educación se integraron los temas derechos de conflicto, derecho internacional humanitario, derecho humanos...

(A) ...pero con el enfoque de género. Porque antes igual se hacía, pero se metieron en más mallas curriculares y se dijo “hable de esto, métalo acá y en tales especialistas, sobre todo a este grupo”...

(G) Y eso es lo que queremos lograr en el fondo, porque muchas veces tú metes el contenido así como “ya, que lo vean”. No, el objetivo es que la persona se sensibilice respecto a estos aspectos, que es el tema que planteaba la Andrea hace un rato, que las mujeres y las niñas son las más desvalidas, porque normalmente uno dice “el tipo que está combatiendo es el que más se expone” y no es tan así. Entonces, en el fondo va por eso lado y que las personas conozcan, porque de repente uno dice “bueno y ¿por qué la persona tiene que conocer la realidad de género del lugar que va?” porque va con otro esquema. Por ejemplo aquí nosotros no estamos acostumbrados a que la mujer vaya 4 o 5 casos detrás del hombre. O por ejemplo que le pasó a gente que va a Haití, las discusiones entre parejas en la calle y a viva voz y de repente hay hasta agresión y uno como hombre protector de la mujer —algunos—obviamente se iba a meter a defender. Pero era la cultura de ellos, a nadie le importa si le pegan o la matan en la calle, ¿te das cuenta? O sea, no estoy diciendo que esté bien, pero tú te vas a encontrando con eso. Porque tú dices yo tengo mi esquema y con ese esquema funciono en todo lados y no es así, entonces esa misma cosa la tratamos de inculcar y lo que nos falta es el tema de la equidad de género o en el enfoque de género a nivel más general y para eso le pedimos apoyo a Pamela.

Daniela: ¿Los profesores son su misma gente de la Armada?

(A) Claro. Piensa que cuando nosotros de formación estamos hablando de la información interna que inculca la Armada a su propia gente y es el lo que prepara uno acá que no puede sacar de afuera porque es interno.

Daniela: ¿Y a esa gente se le capacita, se les sensibiliza?

(A) No, es que sabes tú, mira. Sabes que ese es un tema también importante, porque nosotros todas estas cosas tienen que ir aparejadas a planes, plazos y recursos. Y en estos momentos se les capacita entre comillas, porque a nosotros se nos tiene que entregar recursos para hacer todas esas capacitaciones, presupuesto y ahí empieza. O sea, yo puedo capacitar una planta de profesores pero tampoco los cursos son baratos y es con la misma plata que hay que hacer todo. También es importante recalcar, que todos estos planes tienen que ir aparejados en automático con una estimación de recursos para poder hacerlo, porque todo eso es dinero.

(G) Pero por lo menos lo que hicimos nosotros es incorporar los contenidos a las mallas curriculares es más o menos un trabajo administrativo...

(A) Claro, que es gratuito...lo incorporamos en las mallas pero, ¿qué pasa si el profesor no tiene idea de estos temas... Eso es lo que nos preocupa y fue lo que se le planteó a Pamela.

(G) Nosotros dijimos, de hecho lo planteó el Coronel, pero coincidimos todos los que estamos en la mesa de educación, que nosotros necesitamos una luz estándar del enfoque de género..."este es el enfoque de género para las fuerzas armadas", porque cada cual puede hacerlo suyo. A nosotros nos preocupa este tema porque qué pasa, conociendo la estructura mental de las Fuerzas Armadas, FLACSO por ejemplo es demasiado extremista respecto a la visión interna, entonces tu no puedes ir de un rato para otro y decir "oigan, no, que la mujer aquí", se hace más gradual. En el fondo nosotros necesitamos que alguien nos cuente lo que es equidad de género, que la gente que trabaja —como dice Andrea— en lo que es formación institucional, lo conozca, lo

internalice y lo traduzca a su metodología, eso es lo que nos preocupa. La pregunta es: ¿cuál es el enfoque que vamos a seguir en el fondo?

(A) Y el que nosotros vamos a seguir, la idea es que sea un enfoque que se estandarice a nivel de Ministerio de Defensa, que es lo que se espera en las Fuerzas Armadas, sabiendo la realidad que tenemos aunque varía un poquito de una escuela a otra, pero en el fondo la escuela es como la misma y eso tiene que ser una visión como desde arriba, sobre todo si estamos hablando del Plan de Acción Nacional.

Daniela: ¿Han visto algún resultado?

(A) ¿A nivel de resultado? No, porque piensa que esto fue...se lanzó en agosto y eso ya estaba en desarrollo el año pasado. Entonces este año se iba aplicar, el año pasado quedó establecido en los programas, quedó escrito, dispuesto y está incorporada en la bibliografía la resolución 1325. Pero esa es una acción que estaba en desarrollo el 2009 y se supone que el 2010 viene la implementación de estos contenidos. Y eso lo tenemos que evaluar ahora, a fin de año.

Daniela: ¿Cómo calificaría la participación que ha tenido la Armada en el Plan de Acción?

(G) Por lo menos en el área de educación y en el área de operaciones que trabajaba de forma paralela a la de nosotros, integramos ya al final o sea, hicimos un trabajo más amplio. Yo creo que estamos en los que íbamos, junto con la Fuerza Aérea y el Ejército, íbamos como más adelante que el resto, la Fuerza Aérea sobre todo porque siempre llegaba con la tarea antes, más la tarea de la semana siguiente. Pero yo creo que íbamos a la par, yo creo que en fondo nadie se restó de esta iniciativa, o sea todos estábamos integrados, nos entusiasmaba la idea, compartíamos material, o sea no, yo creo que la participación fue buena, hasta entusiasta.

(A) Sí, yo también creo, pero creo que es importante irle dando esa continuidad. Porque indudablemente, la Armada funciona en distintas áreas y entonces las prioridades te las van marcando desde arriba, ¿te fijas? Entonces, hay que ir monitoreando eso.

(G) Hay que considerara todos los que participamos en todas las mesas de trabajo, este es un tema adicional, o sea tiene sus trabajos prioritarios y si esto no tiene un seguimiento, o sea como decir “oye, vamos a tener reuniones cada cierto tiempo”. O sea, desde mi punto de vista deberíamos decir “este es el plan y este es el avance que ustedes informaron, ustedes se comprometieron a estas actividades que vamos a hacer el 2010, vamos a hacer reuniones de avance”, cosa que cuando llegemos a fin de año, cuando hay que presentar el informe con el comité de ministros, la cosa esté armada y no haya que empezar a buscar información y empezar a inventar tareas.

(A) Incluso estamos...creo que hay que echarle un vistazo a todo lo que son las acciones intersectoriales ya, porque si tú me preguntas –yo que estaba metida en esta cuestión— me encuentro con que nos habíamos enfocado mucho en las acciones del Ministerio de Defensa, pero las acciones intersectoriales –como su nombre lo dice—implican o “le lleva” trabajando en los sectores, ¿te fijas? Y como eso no se ha hecho las acciones institucionales no están consideradas en las acciones intersectoriales, está solamente considerado lo que está enmarcado por el Ministerio de Defensa.

Daniela: ¿Están de acuerdo con el enfoque de género? ¿Creen que es una manera correcta de cambiar la desigualdad en torno a género?

(G) Es que yo creo que es básico. No en el tema profesional sino que en el tema integral, porque te vas a encontrar con mujeres que van a sacrificar su vida familiar para hacer una carrera militar o mujeres van a decir “bueno, yo prefiero la vida familiar y que hay con mi desarrollo profesional, yo encuentro que esto no es justo”, eso es lo que va a producir al final. De hecho, no sé quién me comentó que había una general, admirando o no sé, una gringa que había dicho que ella, para llegar al puesto al que estaba o sea, ella era soltera digamos, se había saltado el tema de hijos o sea, para hacer una carrera

militar y llegar hasta arriba es esto o esto otro. Por eso te digo, ella era esposa o mamá o era militar, te das cuentas y encuentro no es justo. O sea, uno como hombre tiene todas las facilidades para hacer una vida profesional, ¿por qué no puede hacerlo una mujer? Y son cosas tan simples como la definición de roles.

(A)...está sensibilizada desde el hogar.

(G) ¿Es que sabes lo que pasa Daniela? Que hasta que yo participé en esta mesa de trabajo de la resolución, yo no me di cuenta de las desigualdades o sea, a ese nivel.

(A) ...te sensibiliza, por eso...

(G) Eso es. Entonces yo le comentaba a la persona que trabaja antes que la Andrea en el tema de la mujer, yo le decía “bueno, si no te motiva por la parte profesional, velo por la parte humana o sea, piensa que con esto le vas a dejar un mundo mejor a tus hijas, si es que tienes hijas”. Porque uno no se da cuenta, “claro que el hombre gana más que la mujer. Bueno, es un tema de la mochila, qué se yo”, pero cuando eso...pero cuando todas estas bestialidades le ocurren a la mujer en un área de conflicto, de la que nosotros no estamos lejanos o sea no puedes dejarlo pasar así cuando tienes la oportunidad de hacer algo, no puedes dejarlo pasar así. Entonces, desde mi punto de vista, si nosotros no internalizados ese tema, se van a empezar a producir...yo veo en las nuevas generaciones, yo tengo un sobrino que es cadete y está en 3º año de la Escuela Naval y ya desde el colegio vienen con el tema de que ayuden a la mujer igual si es que fuesen un hombre. Ahí no sé, si mira más que al otro o no cierto, quiere conmigo, no. Estamos todos en la misma pelea, estamos todos igual, tenemos todos que salir. Por ese lado no veo mayor problema, pero lo veo con la generación más antigua o sea como dice la Andrea, ahora las mujeres toman guardias antes no, antes la mujer era sargento pero no hacía guardia, porque no usaba uniforme, entonces el marido era el que hacía la guardia y la mujer “ándate para la casa a hacer las cosas”. Pero la mujer también tiene que hacer guardia, entonces el marido no puede esperar que la mujer termine su guardia y llegue a su casa a lavar los platos, lavar la loza, porque alguien tiene que hacerlo. Y eso es lo que

le digo a la Andrea, esa cosa irla cambiando y va por un tema de identificación, porque nosotros como cultura somos tan “chantas” que si no ves a alguien famosos lavando platos por ejemplo, a nadie le interesa lavar platos o cocinar, pero si Zamorano sale cocinando “a pero es que es Zamorano, entonces yo también me identifico con Zamorano”

(A) Pero hay otra cosa que es interesante en eso, que tiene que ver con mostrar o dar la oportunidad a la mujer...esto, claro, está visto y donde yo creo que hay que poner el ojo, porque hay sutilezas ahí. Aquí en el escenario de la 1325 está bien mostrar por un lado la mujer como víctima, pero también está aparejada la otra visión la mujer como protagonista o que se empodere del tema, para precisamente ayudar a la solución del mantenimiento de la paz, con recursos para abordar esto con un enfoque distinto, con un estilo distinto también. Porque no sólo la mujer es víctima y esa cuestión por lo menos hay que tener cautela porque acá dice, bueno, entonces si son como tan víctimas, entonces además con el riesgo que tiene militar de estar ahí en una situación, además súmale que es mujer, ella está doblemente expuesta. Entonces, ¿será bueno tenerlas ahí? Entonces aquí viene el otro enfoque, que la mujer puede participar en las soluciones de esto y permitirle que con su manera de ver las cosas, aporte.

Daniela: Es que son culturas distintas yo creo, por ejemplo Chile nunca ha estado en una situación como la de Haití o como Bosnia.

(A) Imagínate, mi prima que quedó en Concepción completamente aislada o sea no tenía nada y me decía “por favor mándame remedios” porque ya veía lo que venía...todo quemado alrededor, no tenía donde comprar cosas...la leche de la guagua, los pañales y entre toda esta lista de cosas, yo dije “le voy a mandar toallas higiénicas” y me dijo “se me había olvidado, qué bueno”. Pensamos como mujer, por eso yo creo que podemos darme otro enfoque a las cosas...

(G) Eso mismo pasa por ejemplo con mi hija. Me dice “papá, ¿vas a ir al supermercado? Tráeme toallitas higiénicas” o de repente estamos todos en el supermercado y me dice

“papá, ¿me puedes comprar?”. Pero si tu escondes eso, es parte de tu ser, hasta ahí no más llegó. Es como si yo dijera “oye, cómprame máquinas de afeitarse que no quiero que me vean peludo” no, pero es parte de mi ser, mientras tu no le ves el estatus que tiene el tema y siempre vas a estar escondiéndote y te va a dar vergüenza no, eso no corresponde, es parte de mi y de mi desarrollo. De repente hago malabarismos con las cuestiones.

(A) Hay que tener cuidados con eso, con las dos cosas, que la mujer es víctima pero también es solucionadora de cosas.

(G) Lo otro que te iba a decir—lo hemos conversado con la Andrea también—que hay como un sesgo que para mi punto de vista también puede ser nocivo: “ah, el tema de la mujer tiene que ver con las mujeres y una comisión...mujeres” yo le decía a la Andrea que tiene que ser una visión más compartida...

(A) Y a veces es más valorable que haya de repente un hombre en tema...

(G) Ya porque tú dices por ejemplo “entre cuatro paredes las mujeres se ponen de acuerdo y dicen ‘ya, esto es lo que hay que hacer’”, no esa cuestión no se puede hacer. No, por lo menos cuando conversamos con la Andrea, no “véndelo de esta forma o plantéalo de esta forma”, porque normalmente si uno va son estas invitaciones feministas.

(A) Yo pienso que para nosotros es un cargo de mujer y de integración de la mujer, van a tener que derivar a la palabra género.

(G) Claro, eso es lo otro que pasa. Se ve mucho en los derechos y beneficios para las mujeres, pero ¿qué pasa con los hombres? Entonces, desde mi punto de vista, como hombres hemos tenido algunos beneficios yendo detrás de los beneficios que van teniendo las mujeres o sea, por ejemplo el tema este del feroz maternal por ejemplo o que el hombre también puede salir o tener unos días por el nacimiento de un hijo. Claro, pero nadie jamás...

Daniela: ¿Cuántos cursos de capacitación más o menos podrían contar sólo por hacer cumplir el plan de acción?

(G) Cero, cero. Yo el año pasado intenté hacer en FLACSO. Pero por ejemplo lo que es CECOPAC es toda la gente que se prepara para las labores de paz, entonces normalmente es un segmento, que son los Infantes de Marina. Van ellos y con los navales que van a operaciones de paz. Pero no es una cuestión así como general o sea como CECOPAC o ANEPE que hacen diplomados, pero es una cuestión que son 4 meses y van 2 o 3 personas, pero no hay una cosa masiva, como un seminario...

(A) ...hay que ver una estrategia, donde meter a las profesores porque fíjate que tenemos tantos profesores y todos imparten estas asignaturas y en estas asignaturas se imparten estas materias.

(G) Pero es lo que te hablaba hace un rato. Enfoque de género para el común de los cristianos es este, el enfoque de género para los profesores o para los pedagogos es este otro, o sea que tampoco es una cosa masiva.

(A) A lo mejor un seminario a nivel...para sensibilizarlo, un taller a alguien, 1, 2, 3 sesiones de algo y el resto un estudio más acabado...

(G) Lo que pasa es que igual tienes el tema de los recursos. Tienes la Anepe, tienes el CECOPAC pero ellos están con las platas para hacer los cursos estándar digamos, y si tu quieres “oye, hagamos un seminario de esto” ya y ¿quién se pone con el financiamiento?

(A) Esa cuestión no es menor... si a nosotros también nos dijeran “este es el plan y se materializa, pero esto va a asociado a recursos”, yo te aseguro que ya tendríamos mucho más avanzado.

(G) Pero en el área docente, pensamos en los profesores por ejemplo en principio, mínimo 100 personas entre aquí, en la Escuela Naval. Después deberíamos capacitar a la

gente que trabaja en la planificación curricular, que es otro grupo que no hacen docencia pero son los que planifican los contenidos.

Daniela: ¿cómo han llegado ustedes a informarse de estos temas?

(G) Leyendo, con los seminarios que hace la Pame, la otra vez hizo un seminario en el CECOPAC, el año pasado. Con esas cosas, aquí en la exposición de la persona que hizo la charla, pero uno mismo va filtrando la información como “esto no me sirve”.

(A) Yo creo que uno en este caso... yo no sé cuánto sé, no creo que sepa tanto así como saber de escuelas, cómo se estudio el tema. Lo único que sé y mi única aproximación puede ser del hacer, ¿me entiendes? Pero no más que eso. Y todo eso es investigación de uno solo, que se pone a leer.

(A) Yo te digo que es súper bueno empezar a hacer. Cuando tú tienes claro el objetivo y te reúnes y se discute y cambias cosas con eso. Imagínate la gente de operaciones que se junte con otras áreas de operaciones de otros lados y digan “bueno, a mi se me ocurrió esta idea”. Esto de compartir ideas, compartir iniciativas y también ver experiencias concretas, es un impulso en sí. Yo digo que tiene que ver con eso y cómo de ahí no va a surgir algo...

(G) De hecho se hizo un cambio. Todo el tiempo que trabajamos en la mesa de la resolución 1325 se nos hablaba que Naciones Unidas mandaba los cursos armados a los CECOPAC o a los centros de entrenamiento de los países. No había ninguna posibilidad de modificarlos. Y el año pasado fuimos a un seminario del CECOPAC, donde el Coronel Segura, que también participó —no en la mesa de trabajo, porque era el representante del ejército en el comité de integración de la mujer—ellos ya habían traído al gringo y habían formado los planes de estudio para Latinoamérica, o sea para Chile pero iba a ser extensivo para Latinoamérica. Entonces el gringo se lo llevó de vuelta, como para un piloto, y se lo había llevado de vuelta para ver...decía “no es que nosotros no podemos meter ese tema”. Se hablaba mucho por ejemplo de lo que era la prevención

de la enfermedad de transmisión sexual, eso es parte de, que viene en el programa de los gringos o sea, hay que hacerlo, hay que pasarlo. Podríamos eliminar eso y poner otra cosa y eso se hizo. Pero lo supimos por un chispazo, alguien lo contó, ¿te das cuenta? Y el coronel como conoce la realidad y ha hecho objeciones a... “esto se ha demorado mucho” o “este contenido es muy largo”, pero es porque él estuvo en la otra parte digamos. Pero que otra persona cumpla...mis funciones son cumplir los planes de estudio y se acabó el cuento. Entonces yo creo que va en ese tema, yo no tengo contacto con la Pamela ahora, pero yo creo que sería importante poder –al menos mientras unos 2 o 3 años desde que se lanzó el plan—de ir viendo cómo trabajar el informe anual.

(A) Una cosa está lo que tú aprendes a nivel formal y cognitivo y eso es lo que vemos en una sala, con profesores. Y otra cosa es lo que tú haces y en ese hacer –alguien que tenga la mirada más clara—ir facilitando, que sería otra manera de ir aprendiendo, pero no lo puedes hacer si es que no tienes ese alguien que te esté facilitando ese aprendizaje. Y de nuevo, no es, yo creo que también es una mirada que para vacilarla más, tiene que ser orientada a las fuerzas armadas y venir desde afuera y Fuerzas Armadas o sea, no estamos hablando sólo a nivel armada; Ejército y Fuerza Aérea. Y sobre todo que en esta materia, si nosotros estamos hablando de misiones de paz y misiones internacionales, son dónde van, quiénes van. De nosotros van la Infantería de Marina y ¿con quién opera? Con el Ejército, de la mano, ¿te fijas? Los batallones están juntos, entonces las miradas deberían estar juntas, estar en lo mismo. Imagínate, yo tengo una acción y la acción dice que el comandante del batallón tiene que informar cosas del área misión y listo. Y resulta que está el jefe de al lado, están haciendo los dos la tarea y los dos la están haciendo por separado, ¿te fijas? Y están en el mismo escenario, están haciendo lo mismo, entonces es como medio...

Daniela: Según mi parecer eso pasa por una cultura institucional también.

(A) Claro pero yo creo que se resguardaría si es que por lo menos tuviese la oportunidad de ver qué es lo que hace el otro, para no redundar esfuerzos y al revés, potenciar los esfuerzos.

Daniela: ¿Qué opinan del los resultados que hasta el momento han obtenido?

(A) Resultados, así como resultados...como te decía, pensado que esto se lanzó en agosto. Nosotros emitimos el informe anual en diciembre, ya. ¿Cuánto habían pasado? ¿4 meses? Ya había un paro que había en desarrollo que es lo que te contaba a nivel ecuación, pero todavía no podemos ver resultados porque todavía se tiene que dar, entonces no...

Queríamos que la acción se haga, que es un fruto de una tarea y queremos que la tarea se haga, pero también queremos saber cómo se hizo esa tarea.

(G) Claro la tarea...los contenidos de derecho humanitario en la formación matriz ahí está. Si me pides la malla curricular de la escuela ahí está. Pero ¿cuál es el objetivo? ¿qué la persona conozca el tema o se saque un 7 en el tema? Si yo le hago una evaluación práctica, cómo reacciona una persona, está bien capacitada o no. Y eso me lo debería dar el indicador que...que me dice por ejemplo “¿cuántas personas aprendieron eso? 200, ah” pero ¿cómo lo aprendieron? ¿Internalizaron el concepto? ¿Lo aplicaron? Eso es lo que nos falta ver.

Daniela: ¿Y saben ustedes si existe algún tipo de incentivo para trabajar estos temas?

(G) Es que nosotros no trabajamos con incentivos, trabajamos con órdenes. La orden nos incentiva. Es que, como te dijera, hay que trabajar en esto digamos y uno lo hace con más o menos entusiasmo...

(A) Es un trabajo interno. Existe el Centro de Estudios Estratégicos de la Armada, que sí ha trabajado antes en temas que sí tiene relación con la integración de la mujer y que

podrían en algún minuto querer hacer o nosotros solicitarles que hagan, un estudio con respecto a esto. Pero aquí lo interesante, desde la cosa personal, para materializarlo igual es poquito. En la armada ha ido a las operaciones de paz una mujer y media diría yo, te fijas, entonces es muy poquito, en el área de la sanidad, en el área de la salud. Pero nosotros no tenemos mujeres en infantería de marina y no es que se estén formando, no hay. Entonces las personas que pueden empezar participar de operaciones de paz, es personal más naval, infantería de marina pero son azules, tienen otra tenida. Y ellos tienen que formarse como especialista y de ahí a que eso vuelva a ocurrir y tengamos un espectro más grande de gente donde sacar la preselección para poder mandar a estos, van a pasar su buena cantidad de años. Por eso que paralelamente yo insisto en ganar de la experiencia de otras instituciones que a lo mejor tienen más representatividad como el Ejército, algunas lecciones porque si no nos vamos quedar sólo a nivel formativo y darle empuje pero sin posibilidad de eso en aplicaciones en el campo real.

(G) Tiene una ventaja de cosas que van a pasar o ya están pasando o ya la vivieron. Podemos planificar digamos cómo va ser la integración de la mujer en esa situación. Ella no, ella tiene que mandarla no más y vamos cómo se produce.

(A) Desde eso a la aplicación hay –por lo menos aquí internamente en la Armada— margen considerable.

Daniela: ¿Y se está haciendo algo actualmente?

(A) No mira, aparte de ecuación está eso y otras acciones que tienen que ver con que, por ejemplo en áreas de misión, se solicitó a los comandantes de unidad que empezaran a tratar de recoger experiencias o posturas, visiones que tengan del tema de género las áreas de misión donde ellos están insertos. Entonces si es que los comandantes todos los años emitían un informe sobre su experiencia en Haití, ahora tienen que incluir en ese informe ese acápite, te fijas. Qué otras cosas... una encuesta. Si antes no importaba cómo te relacionabas con las mujeres dentro de los batallones y con la civilidad, ahora sí se está elaborando una encuesta, sí se va a elaborar te fijas para ir censando para ver cómo

va ese tema y si tú la tienes por lo menos va a ser un tema y la gente podrá conversar al respecto, podrá mirar aquello que se le pide mirar porque a lo mejor solo no lo miran, ¿te fijas? Y por otro lado nosotros empezar a crear, estamos creando por decirte una base, una manera de mostrar registro. Yo veía que nosotros éramos en las Fuerzas Armadas, los únicos que teníamos registros de sobre participación de mujeres en operaciones de paz y el resto de la sociedad civil no las tiene. Pero nosotros tenemos que empezar a llevar una estadística desagregadas por sexo, ¿te fijas? Y eso se está construyendo, porque toda esta cosa se está automatizando y también se están haciendo o sea, para darle respuesta a cada uno de los ataques, en todos hay algo que hacer, ¿te fijas? Pero a lo mejor si tú dices la del final del camino, que más mujeres participen, la veo que está tan lejos que no sé.

Daniela: ¿Considera que el Plan de Acción es correcto?

(A) O sea, yo creo que abarca varios enfoques y yo más que, no sé...que más puedo adherir, ya no tengo otro referente. Desde mi punto de vista el plan está bien o sea, integra un montón de temas y yo creo que falta la ejecución o sea, cómo lo vamos implementando, porque en el fondo si seguimos así va a quedar enunciado de buenas intenciones y no se van a concretar muchas cosas. Todas estas cosas que una vez al año entregamos informes, tenemos estadísticas, pero no...

(G) Es que yo creo que sabes qué, al menos yo me lo planteaba por el tema este del terremoto y después del tsunami. Que es bueno...no es que ¿sabes qué pasa? Es bueno plantearse las cosas, para qué están, porque en el fondo este plan ¿para qué está? Para sensibilizar a la sociedad o al país no cierto, respecto a la equidad de género. Ese es el objetivo y ¿cómo lo mido? Bueno en un horizonte de 5 años vamos a llegar allá. Pero no es hacer un plan por ser los primero en Latinoamérica que íbamos a ser, que tampoco fuimos porque creo que fuimos los segundos, para ser los primeros en Latinoamérica o Sudamérica en tener un Plan de Acción Nacional, porque solamente lo tenía Europa, vamos a ser los primeros nosotros acá. Ese no era el objetivo. Para mí era sensibilizar a

nuestro país en lo que es la equidad de género y en eso es lo que tenemos que seguir caminando. O sino vamos a llegar que todos los años entregamos el informe anual y las estadísticas y el que quiera ver las estadísticas está ahí y “pucha mira sabes que hay pocas mujeres...llevamos 5 años y no ha participado nunca. Ya entonces mandemos una, ya listo”, no. Desde mi punto de vista hay que aterrizar este tema, hay que ir bajando con planes anuales, *trianuales*, como tú quieres, irlos chequeado, irnos reuniendo con el Ministerio de Defensa y en qué estamos. Yo creo que eso...el plan digamos es integral o sea, atraviesa todos los temas pero ¿cómo lo *operativizamos*? Ahí yo creo que estamos fallando.

(A) Yo opino lo mismo. Yo de verdad creo que la capacitación es más lenta, más costosa, yo creo que es un tema de que la información fluya. El conocimiento está, nosotros estamos adquiriendo conocimiento, desde todas estas instancias están participando; las universidades, el SERNAM, te fijas y todo el mundo se supone que está haciendo algo y ese algo es el que debería volver.

(G) ¿Y sabes qué Daniela? Al menos lo que nosotros hemos visto en otros temas, simplemente tú le entregas información a personas y esas personas lo llevan a su ámbito de desempeño y desde ahí te empiezan a generar idea, aportes. No creo que la tarea sea tan difícil o sea, cuál es el enfoque que le vamos a dar como Fuerzas Armadas o como país, al tema de la equidad de género o al enfoque de género y de ahí partimos. Entonces la gente te aporta, porque en lo que es educación hay muchos profesionales, doctores o magíster en educación. Entonces tú de repente les dices “oye, el tema para ustedes es hacer una investigación en esto”, porque de repente están sobrevalorados y están haciendo cosas de una menos formación académica, pero pueden levantar su sentido al hacer la investigación. Pero nos falta ese punto y no pasa a todos los chilenos, si no nos ponen una fecha...

(A) Nosotros podríamos –y en eso podríamos trabajar este año—buscar los indicadores nuestros, pero sería mucho mejor pienso yo si tú sabes qué estás construyendo, a qué

estás cooperando pero como una parte de un todo, saldría mucho más claro. Obviamente que si no se trabaja de aquí a fin de año, nosotros tener nuestros indicadores pero, ¿será la idea que la Armada tenga sus indicadores y que esté desconectado de los demás?

Daniela: Entonces, nuevamente ¿cómo cree que se está implementando el plan?

(A) Es que es como prematuro... Pero le faltan los indicadores... o sea, pero mira. En la implementación ¿qué es lo que se hizo? En la implementación del plan se vio que en la base, de que nuestra línea base precisamente es el informe anual que se emitió en diciembre. Y en diciembre a cada repartición, a distintas, nosotros identificamos que manejaban un área, se les asignó una tarea concreta como las que te estoy diciendo; fijarse en el tema de la estadísticas, hacer registros de observación sobre algunos temas en las operaciones de paz, retroalimentar e informar si CECOPAC había o no había incluido estas materias de género en sus capacitaciones. Todas estas consultas, el hecho de que funcionen los programas o no de asignaturas en estas temáticas, eso está escrito, se dispuso. Y bajo la misma lógica cada repartición ahora sabe o cada mando ahora sabe, que tiene que dar cuenta de eso, ¿te fijas? Y ahora por ejemplo ya pasó de diciembre 3 meses, terremoto incluido, vacaciones incluidas y ahora lo que se hizo fue sacar otro documento donde se les dice a todo “oiga, cómo vamos con esto, usted leyó el informe anual que mandamos, envíenos de nuevo sus observaciones, cuénteme los inconvenientes que tiene para implementarlo y tome acciones para saber si de aquí a fin de año eso se va a poder cumplir o no y cualquier otra sugerencia que tenga al respecto”. Entonces estás preguntando y esa es la segunda patita, ¿te fijas? Tiene que llegar a un algo, después que esos llegue tienes que hacer algo al respecto, pero en eso va...

Daniela: Pero, ¿ese documento está publicado?

(A) Hace 4 meses...

Daniela: ¿Se publica, por ejemplo para las otras agencias...?

(A) Se difunde... interno, no hacia fuera. Todo esto que estamos hablando a nivel...la implementación cuando yo te digo “bien, dentro de”, yo sé que faltan cosas, pero te estoy hablando a nivel Armado ni siquiera a nivel Ministerio de Defensa. Porque ya no tengo la visión a nivel de Ministerio de Defensa ¿te fijas? O sea, eso que se hizo a través de mesas de trabajo donde tú tenías una visión global, hoy por hoy cuando me hablan de implementación, solamente voy a mirar el nicho Armada, porque desconozco como es la Escuela. Entonces a nivel interno yo sé que eso es lo que se está haciendo y que va a seguir así, pero...de hecho, el informe anual fue presentado en agosto, perdón, en noviembre diciembre. Pero tampoco hay una retroalimentación de ese informe. Alguien con una visión distinta y a lo mejor que entienda mucho más el tema, nos diga “sabes qué , en este punto”, algunas sugerencias, ¿te fijas? O no consideraron esto, qué pasó con las acciones para apoyar a las acciones intersectoriales y nada, ¿te fijas? De nuevo tú crees que asumiste, que ya cumpliste y lo que tienes que hacer es seguir haciéndolo. Y falta un poquito esto.

Daniela: Guillermo, ¿por qué dice que está más o menos la implementación?

(G) Porque mi formación profesional dice que, cuando te dan una tarea no cierto, tienes que llegar a un objetivo y actualmente a nosotros nos falta un indicador para ver de qué forma estamos llegando a ese objetivo. Eso es lo que a mi me falta, ene l fondo vamos caminando por un pasillo oscuro y seguimos avanzando, lo estamos haciendo bien pero ¿a dónde tengo que llegar? No sé cuál es mi objetivo.

(A) O sea tú indicador, porque tu objetivo está escrito aquí.

(G) Pero ese objetivo es cuando, integrar contenidos de tal cosa en los planes de estudio pero cuánto, cuánto de eso, qué peso debiera tener, a cuánta gente debería involucrar...

(A) Ahí se ve la diferencia de profesión...

(G) ¿Te das cuenta? Eso es lo que a mi me orienta, por ejemplo como yo trabajo en capacitación extra institucional, a mi dicen “tiene tanta plata para capacitar todo esto”,

entonces yo tengo que preocuparme por las variaciones de precios, que si el curso no se hizo ocupar los dineros. Entonces, a final de año digo “¿sabes qué? La plata que me dieron no me alcanzó para 20 sino que para 3” y mejoré el tema. Siento que me falta aquí porque nos dieron el empujón y “caminen solitos”...

(A) Yo pienso lo mismo y partimos hace rato con que faltan los indicadores. Nos damos cuenta que faltan pero así como están, si no están dispuestos los indicadores a un nivel general, ¿qué te queda? Por eso te digo, construye tus propios indicadores.

(G) Claro el problema está o sea, no el problema si no que la situación está Daniela es que nosotros vamos a mover toda la organización para generar un indicador, que a lo mejor no va a conversar con el indicador que nos va a dar el Ministerio de Defensa, ¿te das cuenta? Entonces uno va perdiendo credibilidad cuando le dice “sabe qué, lo que le dijimos que hiciera, ahora cámbielo en 180 grados”. Porque normalmente el indicador inferior tiene que contribuir al integral, al superior. Entonces eso es lo que siento que estaría como faltando. Lo otro que te contaba hace un rato, que no hay...como que perdimos la tuición del Ministerio de Defensa sobre este tema. Como dice Andrea, nosotros entregamos la información y dijimos “esto es lo que hemos hecho entre agosto y diciembre en el tema” pero nadie nos ha dicho “sí está bien, o cámbielo”. Porque nosotros dijimos “esto lo vamos a hacer el 2010, esto lo vamos a hacer después del 2010 y esto no tiene fecha de planificación”. Entonces nosotros asumimos que eso está bien porque nadie nos ha dicho cambie los énfasis y haga esto primero y esto otro después. Entonces nos falta eso aparte o sea decir “mira, lo que ustedes hicieron no, yo quiero esto primero” o “lo que hicieron está bien y vamos ir juntándonos para ver el avance”. En el fondo sentir que todavía el tema va caminando y que tiene el mismo interés que cuando partimos.

(A) Absolutamente, porque o sino te quedas como aislado, mirándote a ti mismo sin ningún referente que te movilice y la idea es movilizarte.

Daniela: Y una última pregunta, ¿ustedes ven este tema de la resolución 1325 en algo más amplio? Por ejemplo un cambio en la seguridad internacional, un cambio enfoque en la seguridad internacional...

(A) Claro, por eso te decía que este tema también lleva a que el enfoque y la mirada es distinta, a lo mejor poniendo la línea más en la cooperación o en el apoyo, como otra visión.

(G) ¿Sabes lo que me gustó de este tema del trabajo de la resolución 1325? Porque, yo siendo integrante de la armada digamos, yo soy totalmente civil para todo lo que es estrategia, ami me gustó mucho este enfoque o sea, con todos los horrores que tiene la guerra, pero en el fondo como algo normal, ¿te das cuenta? O sea, que se entra en guerra pero no puede hacer lo que se le ocurra o sea, si usted quiere entrar en guerra estas son las reglas, este es el reglamento del tablero de ajedrez, por decirlo de otra forma. Y para eso tú tienes que preparar a tu gente antes de, que conozca lo que lleva o sea, no puede ir a una guerra y sentirse dueño del país a donde fue y tomar rehenes y robos porque el tipo no va a salir, le va a costar eso. Eso me gustó, ¿te das cuentas? Y como tú dices tiene un sentido en el tema de la seguridad global, porque no es el que pega el primer puñete el que gana la guerra, sino que eso también lleva a después de la guerra...bueno también hay un proceso de reconstrucción del país y hay que volver a lo anterior, eso me gustó y me parece como de civilización como le llamamos. Entonces me parece bien que exista esto y que es necesario, yo encuentro que es importante. Y esto a lo mejor es lo primero digamos, debieran haber más cosas. Usted no puede ir a pelear no cierto...había una película de Francia que le declaraba la guerra a Estados Unidos porque Estados Unidos no sé que le había prohibido entrar los vinos o no sé. Y llegaban los tipos con estos trajes normandos a Estados Unidos de ahora y trataban de encontrar a la autoridad a quien declararle la guerra. No puedes meterte en guerra así o sea, no puede pelear un país chico con un país como Estados Unidos o sea, un misilazo y se acabó, entonces, eso de equiparar las fuerzas y que no se pierdan los derechos por estar en guerra. Eso me gusta, no es lo mejor, pero es mejor que lo que había antes y eso me parece importante.

Y es bueno que nosotros sepamos digamos a qué vamos. Eso es lo que me gusta y lo que he encontrado importante de esta resolución. Y de hecho lo hemos comentado antes, cuando fuimos al seminario con la Andrea tomamos apuntes de toda la exposición y todo el asunto. Salieron como 15 páginas.

(A) Y más encima espontáneamente porque nos mandaron...y nosotros, yo para concentrarme escribo...

(G) Te voy a mostrar el informe. El Comandante, el Jefe de departamento lo encontró interesante. “Haber, ¿cómo lo podemos difundir?, díganme a ustedes a quién le debería importar esta información” y yo le dije “a todo el mundo”, “y cómo lo hacemos aquí, se la enviamos a todo el mundo”. No es una cosa de “ya fueron y cumplieron o sea, el Ministerio de Defensa me pidió gente y ya la mandé, hicieron su pega y se acabó y listo, no es así, siempre un paso más adelante.

(A) Por lo menos esto está en todas las presentaciones, nos pidieron más ejemplares para las escuelas, para las bibliotecas, está en la página interna de nosotros publicadas.

(G) O sea, no es algo que pasó no más. “¿Saben qué? No se me relajen, no caminen, sigan trotando.

Daniela: ¿por qué creen Chile firmó que fue la resolución 1325 la cual se materializó?

(G) Si bien no hemos participado en guerras externas, tuvimos nuestra propia situación interna que nos hizo ver que no se puede jugar sin reglas y no es que no existan, sino que tenemos que conocerlas. Como cuando le pegaba al hermano chico, uno le pega con toda la fuerza que tenía pero es más chico y tu no le puede pegar así o sea un coscachito, demostrarle que estás enojado. Eso nos hace...y aparte nos hace ser desarrollados o sea, no somos desarrollados porque... ahora la persona que antes tenía un auto ahora tiene 2 autos, tiene más teles, somos desarrollados en la medida que nos vamos a valorando como persona. Nosotros como civilización o como cultura, siempre nos hemos mofado

de los mapuchitos, de los chinos, siempre son personas como inferiores a nosotros, los mismos peruanos. Pero alguien dice que los peruanos hablan mucho mejor que nosotros, a chuta en realidad los peruanos no son tan malos como nosotros pensábamos. Entonces eso no sirve para eso, para posicionarnos dentro de la realidad mundial, de la realidad global, pero bien posicionados. Si nos metemos en las ligas mundiales con todas de la ley y no como “estoy aquí en una esquina”. Es lo mismo si tú manejas...cuando tú manejas y un tipo te tira el auto encima, falta a tus derechos, te falta el respeto y eso la gente no lo entiende y es de “choreza”. O sea, si yo voy al banco y hay...a mi me ha pasado y la gente se ha enojado conmigo. Llega alguien y se coloca y me dice “oye, ¿puedes pagarme esta cuenta? “No, no puedo pagártela porque es una falta de respeto a todos los que están detrás de mí o sea, si tu tienes que pagar una cuenta te levantas más temprano y haces la fila. Pero yo no puedo pasar por encima de todos los que están detrás de mí.” Yo creo que va en eso...o sea “los derechos humanos es matar a alguien”, no, también es un derecho y si no lo respetamos y el respeto que tú tienes como cliente...si tú compraste algo, tu no terminas la relación con el vendedor cuando le pagaste, el tipo tiene que preocuparse de que le producto que compraste funcione como tenía que funcionar y eso no lo tenemos nosotros. Todo el mundo dice “yo vendí y me olvido” “yo vendí y 50 años más sigo siendo responsable” y esa no es nuestra mentalidad. Y si esto aporta a que haya un plan en ese sentido, mejor.

Daniela: Entonces ¿es un gran cambio? ¿Consideran que la resolución es grande, importante?

(G) (A) Sí, muy importante.

Entrevista N° 3

ARMADA DE CHILE

Comandante Cristian Bordachar.

Encargado de Dirección de Operaciones de la Marina.

45 (aprox.)

Fecha: 30 de marzo 2010

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de Acción para la Implementación de la Resolución 1325?

Comandante: Sí, como te digo, la profundidad que me compete y tratándose de un plan de Naciones Unidas lógicamente he escuchado de él desde mucho antes, antes que se implementara prácticamente el plan nacional. Pero lógicamente los últimos 5 meses, porque yo estoy metido aquí los últimos 5 meses, lo he conocido un poco más.

Daniela: Y según su parecer, ¿Cuáles son los principales aspectos que cubre el plan?

Comandante: Bueno, de lo general a lo particular yo veo que primero trata de consagrar los principios de igualdad y no discriminación a las mujeres. En el fondo, en esta relación de género, protegiendo a las mujeres y a las niñas en situación de conflicto principalmente y algo muy particular que me ha llamado la atención y que lo hemos estado hablando con Andrea Cabrera el año pasado cuando me empezó a interesar, era de incorporar –no solamente ala mujer que está con nosotros en el trabajo—sino que también las mujeres del entorno. Y lo otro es que está claro que promueve la participación de la mujer en labores de paz, procesos de paz, en la toma de decisiones, ene se tipo de cosas. O sea, mayor participación de la mujer en operaciones de paz. Eso es lo que te podría decir respecto a eso.

Daniela: ¿Qué opina usted del enfoque de género anunciado en el plan?

Comandante: Creo que es concordante con el plan pero tiene una pregunta difícil para cualquier persona, porque le pregunta a cualquier cristiano “¿qué entiendes por género?” e inmediatamente habla “ah, lo que se relaciona con la mujer”. Pero yo creo que es un poquito más allá de eso, pero se relaciona a la mujer—valga la redundancia—cómo se relaciona a la mujer con el hombre en diferentes ámbitos, eso es lo que...entonces yo creo que está de manera concordante porque abarca cada uno de esos aspectos, de hecho el plan subsidiario de la Armada está enfocado bastante en elementos a observar y después seguir para implementar bien.

Daniela: ¿Participó en algún tipo de discusiones, planificaciones o implementación del plan en específico?

Comandante: En la implementación con respecto a las herramientas y a un tipo de subproceso, dentro del proceso general, que nos competían a nosotros que eran operaciones de paz. En realidad a mi altura, el proceso... nosotros recibimos bien detallado lo que nosotros teníamos que abarcar y mi participación en eso, más o menos lo que tu preguntas en la pregunta 6, mi participación ha sido la elaboración de informes, experiencias y como te decía, elaboración de herramientas que sirvan para medir y hacer un seguimiento de las relaciones de género, dentro de las operaciones de paz.

Daniela: - ¿Y cómo ha sido esa experiencia y el seguimiento? Porque en definitiva la Armada todavía no tiene mujeres en operaciones de paz que sean de infantería.

Comandante: No, de infantería no. Pero en la Armada sí han participado mujeres del ámbito médico, por ejemplo doctoras. Bueno y nada más, pero sí los oficiales o mejor dicho, toda la gente que compone este batallón conjunto, sí han tenido de parte de la institución que interactuar. Mi experiencia por ejemplo en MINUSTAH a pesar de haber estado en el Estado Mayor de la Fuerza, pero cuando iba el Batallón Chile, igual a veces tenía que interactuar con la abogada que era del Batallón y con la periodista, a pesar de que era civil pero estaba integrada al Batallón, así es que hay cierta experiencia en ese sentido...el año pasado implementamos, junto con el jefe de Personal de la Infantería de

Marina y apoyados por esta señorita Andrea, elaboramos un tipo de encuesta para someter a que lo contestar antes de irse y después entregar los resultados. Esa encuesta por ejemplo se la pasamos al actual contingente de la Armada.

Daniela: ¿Qué contiene la encuesta? ¿Qué tipo de preguntas?

Comandante: Mira, son preguntas muy sencillas. Aquí tengo una copia. Pero son más o menos en base... y aparte con Andrea les pasamos una pauta de observación, que también la subrayamos con ayuda de la gente Dirección del Personal.

Daniela: Ah, qué bueno esto. ¿Y quiénes se someten a la encuestas?

Comandante: El contingente de la Armada.

Daniela: ¿Han tenido algún resultado al respecto?

Comandante: No, por supuesto. Si lo levantamos el año pasado y se lo pasamos al contingente que se fue en enero de este año.

Hasta el momento, respecto de las operaciones de paz, tenemos datos duros que nos ha pedido el Ministerio de Defensa a través de la Armada lógicamente, de la participación de las mujeres, principalmente preocupados también de las condiciones actuales, porque cuando tuvimos las primeras experiencias de las mujeres en el batallón, por así decirlo, incluso la miembro de la Armada lógicamente, las condiciones no eran de las mejores. En general son mejores de las condiciones de habitabilidad, etc., estamos observando esas para que un futuro si hay que mandar más mujeres, tenga las mejores condiciones que son de acuerdo a su sexo.

Daniela: ¿Desde cuándo ha participado en el Plan de Acción?

Comandante: Desde que recibí este puesto.

Daniela. ¿Cuales son las principales acciones del ministerio de servicio de la Armada, para implementación de la resolución?

Comandante: Bueno, el servicio de la Armada en lo que ha actuado es monitoreando la Dirección del Personal, en base a los ámbitos de acción de cada uno de nosotros y como te digo, eso se ha traducido en tareas concretas que a nosotros nos han entregado respuestas. Así que en eso lógicamente, con la retroalimentación que vamos teniendo con el tiempo, vamos incorporando algunas otras tareas. Podríamos decir que estamos operativizando las acciones que contiene el Plan respecto de la Armada. Digamos, la experiencia que está teniendo el personal en, sobre todo en esto que te decía al principio; no solamente nos fijamos del, entre comillas, miembro que está en la tarea de la Armada, que se fije en su relación con a lo mejor con una oficial de Ejército o una cabo de Ejército que está en su mismo batallón, sino que también con el personal de otro sexo haitiano, local o sencillamente internacional, que son de Naciones Unidas. Cosas que yo también me tuve que relacionar cuando estuve en el estado mayor, que era relacionarme con mucha gente porque, si bien en Naciones Unidas hay muchas de sexo femenino y que ocupan sus puestos de acuerdo a su capacidad y no tiene que relacionarse con ellas para trabajar, para desarrollar algún tipo de trabajo, sobre todo en el ámbito donde uno se desenvuelve y también con la gente local. Así que eso es lo principal que hemos incorporado en esta gente y por eso, uno podría decir “oye, pero si nosotros en estos últimos 4 períodos no hemos tenido mujeres navales, ya sean médico o abogado, en el batallón o en la unidad de operaciones de paz”, pero si han tenido en el Ejército y se han mantenido, seguido relacionando con gente local.

Por otro lado, yo he sabido que no ha habido problema entre hombres y mujeres en ese sentido. Yo personalmente nunca tuve un problema, todo lo contrario. Mi relación personas es que, la gente que está en el puesto yo no la califico por su condición, sino por sus logros. Si hace su trabajo para lo cual está contratada digamos, no hay ningún problema.

Daniela: ¿Sabe quiénes participaron en la conformación de las acciones sugeridas de la Institución?

Comandante: Tengo entendido que personal que asesora al personal de la Armada, principalmente. Ellos participaron en eso y ellos propusieron esas acciones al Ministerio de Defensa y eso se tradujo a que fueran incorporadas al plan del Ministerio.

Daniela: Cuando llegó la resolución 1325, ¿Cómo fue su recibimiento?

Comandante: Sinceramente, yo no trabaje en el plan en su momento, pero lógicamente cuando hubo que empezar a implementar lógicamente uno...es una cosa que uno lo recibe que se está en un tema que no hay mucho conocimiento y se repite —depende de la persona que lo reciba—lo que te decía anteriormente, se recibe depende de la experiencia de la persona que tenga al respecto, pero en general, lo que tomamos conocimiento ya sea en cualquiera de las etapas, yo creo que es una buena recepción y con las ganas de ponerse a trabajar para implementarlo y si no se conoce algo, para eso hay gente que puede prestarse apoyo mutuamente, como fue el caso aquí. En cierto modo, lo que hemos hecho hasta ahora tanto en el Comando de Operaciones Navales, con la Infantería de Marina y con la Dirección de Personal, es apoyarnos mutuamente y preguntarle a quien sabe más, que nos pueda orientar sobre todo en lo que es orientación y en eso estamos. Además que también estamos considerados para participar en algún seminario, charla o talleres y ahí por lo menos alguien de la Armada asiste. A mi me tocó asistir a uno el año pasado y uno se va compenetrando en el sistema y se va orientando para donde tiene que ir el desarrollo de este plan.

Daniela: ¿Sabe cuánta gente participó de la implementación o planificación de este plan?

Comandante: No, no sabría decirte.

Daniela: ¿Usted ha participado en algún curso de capacitación sobre asuntos de género?

Comandante: Solamente en los cursos que yo he hecho de operaciones de paz, los seminarios. Anteriormente, el seminario del año pasado que lo organizó la señorita Pamela. Y como le digo, en los cursos de operaciones de paz, tanto aquí en Chile como en el extranjero que he estado, y Naciones Unidas que prácticamente que lo incorpora en todos los cursos, ahí se ha tocado el tema de género. Incluso en términos generales esos temas los tocan, incluso dan pautas de comportamiento con respecto a la relación que hay que tener con las mujeres.

Daniela: ¿Cómo cuáles serían?

Comandante: Bueno, está todo tipificado, justamente para que no haya discriminación, para que no haya abuso, acoso. Como te decía, solamente en mi época de la Escuela Naval no se hablaba de estos temas.

Daniela ¿cuándo se empezó a dar cuenta que se incorporaron los temas de la mujer?

Comandante: Es que yo lo encontré como natural, como te digo, lo encontraba como ilógico que hablaran de esto. Lógicamente uno ahora con el tiempo, la experiencia, dice “en realidad las mujeres siempre han ido abarcando el terreno que les corresponde, de acuerdo a cualquier ser humano y que antes, lógicamente, no lo tenían”, pero yo creo que me tocó vivir a mi o que me está tocando vivir, como que lo encontrado natural. No sé qué es lo que falta y tampoco...yo me pongo a pensar “qué otra cosa”...en términos generales, pero en operaciones de paz siempre estamos analizando cuáles son los puestos más adecuados que pueden ser asignados a un oficial o a gente, personal que sea del sexo femenino.

Daniela: ¿Puede Usted evaluar su participación en la implementación durante los últimos 5 meses?

Comandante: Es un tema específico, es uno de los grandes temas que uno maneja y que ha hecho lo que corresponde, no exclusivamente. Así que yo podría decir que el tiempo suficiente, es decir, medio digamos. Claro que cuando hay que estar presente, lógicamente es un nivel alto, el que corresponde.

Daniela: ¿Por qué considera que es medio?

Comandante: Lógicamente porque es una de las tantas tareas que debo cumplir dentro de mis funciones. Como te digo, no estoy en dedicación exclusiva a este tema. Por eso siempre me apoyo en Andrea, ella nos orienta cuando tenemos una duda y yo tengo una opinión.

Daniela: ¿Cuál es la tarea específica de la Armada en operaciones de paz? ¿Qué hacen ahí en países en conflicto?

Comandante: Nuestra tarea principal es la que nos da poder con la fuerza, que están dimensionadas de acuerdo a un acuerdo con Naciones Unidas y que cumplen con tareas de seguridad del entorno, donde se desarrolla el área en específica. Pero lo principal es mantener la seguridad y dar seguridad a otros, a otras tareas de la ciudad misma.

Daniela: ¿Cuánta gente aproximadamente de la Armada ha ido a operaciones de paz?

Comandante: Entre 170 y 180 al año y van rotando cada 6 meses. Y estos 170 más menos se integran al batallón conjunto, junto con el personal de Ejército y forman un gran batallón Chile.

Daniela: ¿Cómo cree que ha sido la participación de la Armada en la planificación e implementación de la acción?

Comandante: Yo creo que ha sido bastante buena, dentro del tiempo que uno tiene que dedicarle a esto y como le digo, las acciones han sido bastante bien definidas hasta el momento y que uno les puede hacer un seguimiento. Y yo insisto, cualquier duda que a

veces uno tiene de esto, tiene las instancias para hacerse asesorar o para buscar un asesoramiento con gente que tenga más experiencia. Ahora, lógicamente la participación de cada una de la gente que ha sido designada para trabajar en esto, esa participación se podía decir que ha sido completa, dentro de los tiempos que hay que dedicarle y así damos respuestas a las tareas que la institución o el estado mayor de la defensa ha dispuesto.

Daniela: ¿Ustedes como Armada han elaborado cursos de capacitación en aspectos relacionados con el Plan de Acción Nacional?

Comandante: Como cursos, tengo entendido que no. Pero yo sé que sí se han incorporado a la malla de los cursos y esa tarea la tiene dentro de la Armada la Dirección de Educación y depende de la implementación del personal. Y en ese sentido, como Comando de Operaciones Navales no, porque yo no hago cursos. Porque todos los cursos de entrenamiento, de preparación para el despliegue de la gente, lo hace el CECOPAC y ESTE sí los tiene, de todas maneras. Cada uno de los cursos, ya sean para contingentes, para oficiales de mando, para observadores, tiene ese tema.

Daniela: Según su parecer, ¿qué opina de los resultados hasta ahora obtenidos con el Plan de Acción?

Comandante: Yo creo que es muy pronto para opinar de un resultado, sobre todo que recién ahora con el grueso del contingente vamos a tener una opinión o algunas respuestas por así decirlo. Pero, yo insisto, la gente que no ha tenido una oportunidad de aplicársele la encuesta, sí han tenido anteriores despliegues, han tenido la oportunidad de trabajar con mujeres de uniforme digamos, ya sea por que les tocó con la médico naval o les tocó con alguna oficial de ejército dentro del batallón.

Daniela: La Armada, ¿tiene algún centro de investigación en donde existan incentivos para que los funcionarios realicen algún tipo de investigación, por

ejemplo relacionada con género o por ejemplo con seguridad humana, operaciones de paz, mujeres?

Comandante: O sea, género mujeres, lo que significa la mujer o la participación de la mujer en las fuerzas armadas, siempre es un tema que se discute o sea, en la academia o en los cursos dentro de la malla curricular hay algún tipo de instrucción que debieran recibir los alumnos, se puede dotar el tema relacionado con la mujer en las Fuerzas Armadas o la relación de género, etc., tú nombraste lo que es seguridad humana, que es un tema relativamente nuevo digamos, que abarca muchos aspectos y el género sexo femenino es una cosa dentro de la seguridad humana, entonces lógicamente se ven temas de ese tipo dentro de las diferentes asignaturas o malla curricular, sobre todo en derecho internacional humanitario de los conflictos armados. Todo eso se ve, el trato que hay que tener con las mujeres y niños, por ejemplo, etc., o sea, son cosas que se ven permanentemente, en diferentes grados de amplitud.

Daniela: **¿Qué resultados deberían tener con respecto a las acciones?** Es decir, lo que me contaban en la dirección de personal es que no hay un sistema de evaluación o seguimiento y como tal, no se sabe hasta qué fecha qué acción se tiene que cumplir. ¿Acá sucede lo mismo, me imagino?

Comandante: No, como te explicaba, yo pienso que nosotros—dentro de nuestras capacidades—elaboramos estas herramientas para hacer un seguimiento, las pautas de observación que le pasamos al mando para que nos retroalimentara y yo pienso que es difícil decir hasta qué grado de conocimiento podría llegar un funcionario, porque también va influir en eso las experiencias que uno tenga y, sus posiciones personales. Influyen muchas cosas ese aspecto entonces es muy difícil para uno decir eso. Yo creo que nunca vamos a dejar de aprender respecto a este tema y este tema también tiene sus aristas que van cambiando, se van profundizando a nivel internacional, hay cosas que te aseguro que Naciones Unidas mismo puede incorporar de repente otras cosas. Pero yo creo que el ciclo debiese seguirse de forma normal y que justamente Naciones Unidas

que en cierto modo, lleva la bandera de esto, en algún lado pueda hacer un ajuste y afinar bien las cosas, pero ese es un aspecto que yo no podría decir, hasta dónde podríamos llegar con la preparación de esta gente.

Daniela: Aparte de la encuesta que se está haciendo para implementar las acciones...

Comandante: Como te decía, se está tratando o se mantiene siempre...por ejemplo, en el batallón qué puestos pueden ser puestos para las mujeres. Se mantiene al día cuáles son las limitaciones que puede haber en el área de misión para la mujer. Estas pautas de evaluación u observación, digamos para ver también no sólo como se comporta el hombre con respecto a la mujer, sino que la mujer que esté incorporada en el batallón, con respecto al hombre y su entorno, las funciones que tiene que cumplir.

Y de esta experiencia que se obtenga discutir, o sea yo pienso que la discusión o compartir esta experiencia también es importante y que son cosas que se conversan, que se ponen en los informes y que hay que seguir manteniendo.

Daniela: Según su opinión, ¿cuáles son los puntos o las acciones más importantes dentro del plan de la resolución 1325? ¿Cuál es el punto central que considera en las acciones que puede cambiar en la forma de pensar en la forma de actuar?

Comandante: El punto más importante...lo que te decía en un principio o en algún momento lo mencioné, ver a la mujer y exigirle a la mujer el cumplimiento de sus obligaciones entre comillas, de acuerdo a las funciones que desarrolla de acuerdo al puesto que está ocupando, de acuerdo a mi opinión y no ir más allá, lógicamente está el comportamiento normal que hay que tener con la mujer y eso, como te decía, lo recibe de todas las instancias. Se está relacionando con la mujer dentro de otro plano de acción, en este caso en operación de paz, están operando en un área asilada, que las mismas cosas que sufre el hombre las sufre las mujeres, entonces las operaciones de paz están emparentadas a eso. O sea, en el fondo es la experiencia. Nosotros sobre todo somos...es

la primera vez que uno pregunta al saliente del puesto por qué deja el puesto. Yo creo que es una experiencia respecto a muchos temas.

Daniela: ¿Considera que el plan es una buena forma para conseguir el empoderamiento de la mujer y una mayor seguridad?

Comandante: Mira yo creo que, a lo mejor está mal planteada la pregunta o a lo mejor el término no es el más feliz por así decirlo, pero el empoderamiento...yo creo que cada ser humano tiene el poder de acuerdo a lo que está haciendo, lógicamente yo partiría con un no, pero yo considero que el plan estaría encaminado en el sentido que está, por así decirlo, se está incorporando algunas actividades que la mujer no estaba y que ahora es necesario que esté. Ahora, lógicamente si es necesario que la mujer esté en algún puesto específico y eso contribuye a que haya una mayor seguridad, no te sabría decir. Tengo como ejemplo varias partes en donde ha estado una ministra en Gran Bretaña y los argentinos pensaron que iban a contraatacar y era la “mujer de hierro” como dicen o sea, en ese sentido no veo una relación sexo débil con que haya menos conflictos. Lo que sí va a ayudar dentro de su género a mantener un status mejor, pero principalmente yo pienso que el plan está bien, porque está sirviendo para incorporar a la mujer en puestos que antes no estaban.

Daniela: ¿Tienen ustedes acciones conjuntas con otras agencias involucradas en el plan?

Comandante: O sea, lo hacemos principalmente de forma estructurada a través del Ministerio de Defensa. Tenemos una estructura para cumplir con el plan, pero eso no quita que uno establezca sus propios contactos. Yo personalmente, con el oficial que está a cargo de Infantería de Marina, nos contactamos con Andrea Cabrera y conversamos y ella nos orienta o nos apoya y nosotros también le explicamos donde vamos. Eso no quita que yo no pueda contactarme con alguna experta de una Ong y le pida la opinión. De hecho en el seminario del año pasado hice algunos contacto que no logré materializar, pero yo sé que en caso de están ahí, que puedo llamarla o mandarle un e-

mail, por lo menos todos nos ofrecimos mutuamente cooperar y está bien, es lo que uno hace en su puesto de trabajo, de acuerdo a lo que uno tiene que desarrollar o trabajar.

Daniela: ¿Cómo cree usted que se está implementando el plan?

Comandante: Como te digo, todo esto es una tarea de la gente que trabajó anteriormente en la ONU y como digo, son tareas bien acotadas que uno las puede desarrollar con calma y además está claro que uno puede incorporar más cosas de acuerdo a la experiencia que uno va obteniendo, el trabajo o la aplicabilidad de esos trabajos.

Daniela: Muchas gracias Comandante:

Entrevista N° 4

CARABINEROS DE CHILE.

Coronel Víctor Acosta.

Jefe Departamento de Personal de Carabineros (Desde enero) de La Dirección De Salud.

Edad: 45 años.

Magíster en Recursos Humanos; Diplomado en Ciencias Políticas de

Fecha: 2 de abril 2010

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325?

Daniela: Y usted antes del plan de acción, ¿conocía la resolución 1325?

Coronel: No, absolutamente nada. Pamela fue la primera persona que empezó a hablar y ella hablaba de la resolución 1.325 no más y todos le asentían con la cabeza y yo no tenía idea de lo que era la 1.325, hasta que tuvimos una reunión donde se trató la resolución y ella dice vamos a hacer un libro y me dice “pero búscalo en Internet”. Busque y leí y leí y supe recién lo que era la 1325 y te apuesto que después que salió el libro, hace un año atrás, ahí recién la gente supo qué era la resolución, antes nada. Para nosotros no existía, y yo creo que aún no sigue existiendo y si se van a incluir programas de género y cosas en nuestros programas y planes de estudios, en nuestras mallas curriculares, va a ser...porque la resolución así lo señala...para los chicos va a ser...falta meterle un poquito.

Daniela: ¿Usted cree que puede llegar a influir en Carabineros que en una malla curricular se incluyan aspectos de género en conflicto?

Coronel: Yo pienso que sí, pienso que nosotros fuimos los primero en tratar esto y vamos mucho más adelantados que las fuerzas armadas y que la policía de investigaciones sobre el tema, porque llevamos casi 40 y tantos años con las mujeres, desde el 62'. Pero no lo habíamos incluido, de repente incluso con las mujeres tenemos problemas que, por nuestra demanda de servicio policial, nos exige tener muchos carabineros en la calle y al ingresar más mujeres, nos aumentan en coeficiente de ausentismo que tenemos calculado. Se tiene calculado un 10.1% de ausentismo laboral que incluye feriados y licencias y eso era cuando habían 1.000 mujeres. Hoy que hay 2.000 ya ese coeficiente se está elevando a 14 y si incorporamos 1.000 mujeres más irá exponencialmente aumentando. Y sí, vamos a tener más carabineros, pero vamos a tener más muchachas embarazadas, más muchachas con fueron maternal y es un tema que no debiera decirlo yo pero es la verdad. La cantidad de carabineras que tenemos con licencias médicas es altísima. Entonces ingresan 500 pero hay 250 trabajando no más, por el período fértil, que e sen todas partes, por eso nosotros permitimos el ingreso de más hombres, que no pasemos del 15% la dotación femenino, porque o sino este índice se nos va a ir muy arriba.

Haber, conciencia de que llevemos...yo creo que de ahí no va a pasar. Ahora debo decir, lo reconozco, el universo postulante de la mujer es mucho mejor que los hombres. Sí o sea, la calidad de postulantes en la mujer es altísimo.

No es que hay cupos, hay 200 cupos para mujeres en la escuela. Se ocupan las mejores 50 mujeres, pero podríamos elegir las mejores 200 mujeres, 300 mujeres, y serían mejores que los primero 100 hombres, porque casi todas vienen con algún estudio, secretariado o alguna cosa y el hombre sale con su 4to medio y postula *altiro*. La mujer busca la oportunidad se estudiar algo primero y después postula.

Daniela: Y en general las mujeres que están en carabineros, ¿cuáles son sus roles principales?

Coronel: En este minuto están prácticamente a la par con los hombres. Tenemos cursos mixtos, formación mixta, capacitación mixta, perfeccionamiento mixto y servicios policiales mixtos. No queremos justamente hacer discriminación positiva. Y de repente tú ves que las chiquillas se mandan procedimientos estupendos y hacen cosas brillantes...lo único que no tenemos son mujeres GOPE, mujeres piloto ni mujeres en frontera. Y le expliqué a Pamela el por qué no tenemos mujeres en fronteras, por el aislamiento. En un cuartel donde te quedas aislado durante 4 meses en la frontera, teniendo una mujer...pueden pasar cosas agravantes.

Daniela: Entonces en ese sentido, ¿todavía se sigue viendo a la mujer como víctima?

Coronel: No, no. Simplemente que no podemos brindarle las comodidades en frontera por ejemplo a una mujer. Pero eso no quiere decir que en los encuentros fronterizos como en los Libertadores no haya mujeres, no. Yo estoy diciendo en los cuartos fronterizos aislados, donde hay aislamiento absoluto, donde va un helicóptero en septiembre u octubre a dejar víveres y es la única posibilidad que entre o salga dotación. Lo que pasa en la Villa O'Higgins, donde si el lago permite que la lancha cruce pueden llegar y salir, entonces ahí sólo trabajando hombres. En Chile Chico, donde yo fui comisario fronterizo, habían mujeres. En Cochrane hay mujeres, en Coihaique hay mujeres, en Aysén hay mujeres. Pero no así en Puerto Viejo, en el Lago O'Higgins, que son cuarteles chiquititos con rotación de 6 a 7 personas. Ahí hay que tener 2 baños, habría que tener un dormitorio para ellas...eso tiene un costo y por eso, no es que sean víctimas, simplemente no.

Ahora tú ves aquí en Santiago y la dotación de las mujeres, las mujeres hacen guardias, hacen turno de población, hacen comisión de alcoholes, las mujeres están en el OS7, las mujeres están en el OS9, no si la mujer está en todo y va a todas. No, yo te hablaba antes

que no vamos a pasar el número de integrantes, tenemos otros problemas, la habitabilidad de los cuarteles... a los hombres los podemos poner en camarotes de 2 o de 3, ustedes por biología necesitan algunas comodidades que nosotros no... el agua caliente por ejemplo. El hombre se puede bañar con agua helada y ustedes les dan cistitis. La alimentación... no es que cada uno come lo que quiere, también eso requiere de alguna intimidad distinta... porque eso se ha visto en la escuela. Duchas individuales normales para mujeres y duchas más privadas cuando están pasando por su período las chiquillas. O sea, hasta esos detallitos.

Pero esto no se puede tratar en una comisaría, que se cree que se proyecte en eso, pero nuestros son escasísimos los nuevos. Ahora respecto a los estudios hay que ver como va la mano este año. Yo sé que el año pasado era todo un seminario, como partimos el año pasado entonces se logró meter o programar como seminario para este año, por eso se trabaja de un año para otro con las mallas y los programas. Seminario: de derechos humanos, de género. Se anduvo preparando a unos abogados para que dieran la resolución y la fueran a comentar a todas las escuelas.

Daniela: ¿carabineros ha participado en operaciones de paz?

Coronel: Sí.

Daniela: ¿Han participado mujeres?

Coronel: Sí. Tenemos en Haití a una mujer, tenemos mujeres formándose en francés para ir a Haití.

Daniela: ¿Y crees que es importante que vayan mujeres a operaciones de paz? ¿Por qué razón?

Coronel: Porque, lo que pasa es que hay mucha violación de los derechos humanos, en todas estas partes donde hay problemas y los más afectados principalmente son los niños y mujeres, niños y niñas. La sensibilidad de la mujer, la formación que tienen para ser

madres es importante. El hombre va más enfocado a ver el delincuente, la mujer va a eso, pero siempre está en...la experiencia que han traído por acá las chiquillas que han ido es para sentarse a escucharlas. Y ahí yo te digo...yo iría a Haití a dar una vuelta, a ver el contingente y listo, pero yo no me sentiría capaz de ir a una misión de paz. Yo no sé si me he puesto más sensible o hasta más llorón incluso. Llevo 5, 6 años trabajando en personal, empatizo con la gente, les sirvo de contención y llega a un momento en que he llorado con la gente aquí y “disculpe que esté llorando” y yo digo “disculpe que yo esté llorando aquí contigo”, entonces yo voy a ver niños chicos de la edad de mi hijo y soy capaz de quebrarme y no tiene qué comer. Por eso yo siempre he dicho, para algunas cosas no serviría, como para ir a una misión de paz así.

Daniela: ¿Cuáles son los aspectos que abarca la resolución 1325 o sea, el plan?, ¿cuáles son los objetivos principales para el plan de acción, aparte de la formación?

Coronel: Bueno, la integración...va en la formación, el carabinero en su inicio sepa que está esta resolución y la mujer y la protección de la mujer que existe en los derechos humanos. Y lo que queremos que, una vez que salió la resolución, nos dimos cuenta que estábamos considerando muy poco a la mujer en estas labores de paz. Entonces va por la parte de crear conciencia desde chiquititos, en aquellos que se están formando y en aquellos que ya se formaron, cuando van a las etapas de capacitación y especialización, especialmente la especialización que son la escuela de suboficiales y la academia, aquí tengan el primero encuentro con la resolución, porque para nosotros la resolución tiene meses de vida, entonces lo más probable que esté recién ahora este año el seminario y los que están naciendo nazcan con esto y los que ya estamos, la conozcamos, ¿en qué etapa? En la escuela de suboficiales y en la escuela.

Daniela: ¿En qué consiste básicamente el enfoque de género? según su opinión, ¿cuáles son los aspectos más importantes del enfoque de género?

Coronel: Yo creo que para nosotros es la formación, porque no podemos hablar de cuotas, si es que estamos mandando 1 o 2 mujeres a misiones de paz, donde hay 15

hombres o sea, 15 en total. Porque para nosotros es distinto que para las fuerzas armadas, van 10, 12 a Haití por periodo, pero el Ejército manda—quizás tú me puedes ayudar—80 o 90...

Entonces, el tema no es cuota para nosotros, porque no, no, es crear conciencia de que eso también puede pasar en Chile y pasa todos los días. O sea por qué aplicar la resolución afuera, apliquémosla acá. Eso lo he conversado con los otros coroneles. Nosotros los carabineros, ¿cuántos van? 20 al año van. Entonces esto que vamos a incorporarlo en nuestros programas que sea para aplicarlo en Chile, que sepamos que no se pueden vulnerar los derechos de los niños, que no se pueden vulnerar los derechos de las mujer. Entonces, ¿para qué pensamos en Haití? Pensemos en una población de escaso nivel social, ahí pasa lo mismo que pasa allá, allá la mujer es vulnerada.

Entonces vamos por el lado de la formación y aplicación acá. Porque en definitiva la posibilidad que se aplique afuera es muy poquita. Un contingente del Ejército es el equivalente a 6 años nuestros...uno.

Daniela: Y ¿en qué consiste el enfoque de género presente en la resolución 1325 básicamente?, ¿cuál es el enfoque de género?, ¿cuál es el sentido de las mujeres en la resolución 1325?

Coronel: Protegerlas, proteger a las mujeres, que según la resolución la mujer en estos conflictos es la más vulnerada y bueno, también los niños. Más específicamente la mujer más chica, porque si es más adulta quizás se puede defender.

Daniela: ¿Cuál ha sido su papel más específico en el Plan de Acción?

Coronel: Bueno, a mí me tocó...yo le pedí a los coroneles que en sus respectivas áreas que eran la operativa y el área de la capacitación, me entregaran la información. Pero de ahí al contacto que yo tengo con el alto mando...tenía el contacto, la posibilidad de sentarme un día y decirle “sabes estamos viendo este tema allá” y “necesitamos mi general que se considere esto, que se considere lo otro”. Después haré mi informe anual

y describiré todo, pero lo más importante era el contacto directo y así logré muchas cosas. Este contacto directo y esta cercanía que tenía con el alto mando—y que no lo he perdido—estando en la dirección de personal. Lo sigo haciendo y después se lo mando por escrito.

Mira yo creo que por ahí va mi mejor impulso y así hemos tratado este tema y muchos otros, ir directo a conversar las cosas, moverme del escritorio, bajar, subir los pisos, hacer el lobby y conseguir las cosas. De repente me critican por ser demasiado ejecutivo, de repente hay que seguir un conducto.

Daniela: ¿Cómo reaccionó la gente que tenía que trabajar en esa mesa de trabajo?, ¿bien, mal? ¿Estaban gustosos de hacer una cosa nueva?

Coronel: Yo, con el desconocimiento que tenía decía “explíquenme un poquito”. Y ahí sentí un poco de frustración dije “pucha esto es importante y tan poco que podemos hacer porque nuestro contingente es tan pequeño”. Uno de los coroneles dijo “pucha, ¿por qué me pasaron esto a mi? Yo lo que hago es que le tramito a la gente que vaya Haití y me entregaron esto como para el cambio”. Y el otro coronel dijo “bueno ya, es algo más del trabajo”, pero lo sentí más o menos molesto que le dieran esta responsabilidad, como mucha pega.

Daniela: ¿Con el tiempo se fueron sensibilizando también y ahora comprometidos con lo que es la resolución?

Coronel: Es que sabes que no te podría decir eso porque las reuniones que tenemos del tema son tan distanciadas, que no te puedo decir si noto un compromiso. Soy yo el más estudiaste y con la Gloria. Si hablamos de entusiasmo, aquí tenemos sicólogos que trabajan de monitores. Pero los otros dos coroneles dijeron “pucha, me están dando más pega”, pero igual lo hacen, lo están haciendo en sus diferentes áreas. Pero tendría preguntarle a mi coronel cómo vamos, si nos puede mandar una evaluación respecto a su área de competencia, como la que hicimos para la ONG...Le gustó mucho a la Pamela.

La tengo, pero te la mando y le puedo pedir en algún minuto, si es que estás con tiempo, que la actualicemos, porque es de hace 4 meses. Ahí decía “se incluirá para el 2010 tales cosas” y ahora tendría que decir “ya se incluyó para el 2010 los seminarios, las cátedras, etc.” Entonces, yo le puedo pedir que la actualicen. Lo que me manden ellos, lo que era un proyecto ahora debería estar concretado. Eso todo te lo mando.

Daniela: ¿Usted podría evaluar su participación en la resolución 1325 como malo, medio o bueno?

Coronel: Yo te insisto que para mí la resolución nació a mediados del año pasado, porque hablaban de las 1325 y yo no me sentía identificado para mí. Cuando llegó, la leí y empecé a participar con Pamela, “podríamos hacer eso”, siempre entusaste con el asunto pero encuentro que hemos hecho poco. Como te digo, nuestro contingente están chiquitito con respecto a los otros...o sea, mandar a 2 o 3 mujeres en el año lo encuentro poco. Ahora la misión que cumplimos nosotros en labores de paz es distinta a la que cumple el Ejército.

Daniela: ¿Cuál es la misión?

Coronel: Nosotros vamos al orden público, ellos van a restaurar el orden público primero y después nosotros vamos a mantenerlo. Ellos son los que andan con fusibles, nosotros vamos a cuarteles policiales. Nuestros carabineros quedan todos repartidos en todos los cuarteles, es difícil ver a 2 juntos. En este momento el comandante Jiménez los junta cada 2 meses y comparten vivencias y reciban instrucciones y se van todo nuevamente repartidos. Entonces nuestra misión de paz es distinta a la del Ejército...alguna vez pensamos mandar una fuerza conjunta pero yo estimé que no era permanente. Querían mandar los carros lanza aguas, el ariete completo, el zorrillo, con un oficial jefe, tenientes, todo eso. Se pensó mandar 2 de esos pero ¿la protesta haitiana es lo mismo que en Chile? Aquí tiran piedras, molotov y palos. Allá balazos, metralletas y machetazos. Nosotros vamos a la protesta con el bastón, las bombas lacrimógenas, pero no vamos con fusibles, entonces por eso que las fuerzas armadas que están allá,

para restaurar el orden tienen unas secciones para eso. Pero van armados y si los tipos se tiran balazos, ellos les disparan también. Nosotros no tenemos esa formación y esa fue una de las razones que expliqué. Lo otro es ¿dónde echan un carro lanza agua o un zorrillo? Pesan un montón...¿en un buque? Allá hay 40 grados de temperatura y todo eso cerrado, sellado y hermético...el traje es anti flama, ¿aguantarán los carabineros estar con esa tenida y con 40 grados de calor? Y llevar esto significaba llevar mecánicos y todo un aparataje logístico. Bueno, en definitiva y como te decía al principio, las fuerzas armadas de Argentina, de Chile y todos los que van, conforman unos equipos de manejo de disturbios, pero tienen otra concepción distinta.

Daniela: Y a nombre de la institución, ¿cómo cree que ha participado Carabineros?

Coronel: No, nosotros siempre. Lo hacíamos sin saber de la resolución...esto que se hacía de integrar mujeres y qué se yo, estaba normado. Alguna vez había escuchado en alguna oportunidad, pero nunca se imaginaron que estaría en un libro que ahora ya hemos mandado a todos lados y que Pamela se preocupó que lo difundiéramos y se mandó un documento a Chile que decía que también estaba en la *web*, para que lo leyeran e incorporaran. Bueno y esa reunión donde participaron y se entregó el libro, yo creo que fue la partida. Para nosotros fue monumental...y esa reunión que se hizo donde participaron los comandantes en jefe, el director general, fue pedida por nosotros. La Pamela me decía “que vayan, que sepan estos mandos que existe esto”, es que a veces no saben y yo te lo aseguro que no.

Con eso tomó fuerza, se les explicó y graficó muy bien. Nosotros tenemos una cascada de mandos y si el que está arriba de la cascada dispone, todo se cumple, pero créeme que es muy difícil para uno que está al medio, subir en la cascada y llegar a lo alto. Luego de haber hablado, la Pamela dijo “perfecto, hacemos el lanzamiento” y ahí el director impuso por escrito.

Daniela: ¿Usted cree que el General captaba un poco la idea de lo que se estaba haciendo con la resolución 1325?

Coronel: No te podría indicar esa percepción, yo lo vi en la reunión, lo vi conversando y interesado y a los días después dijo “quiero esto y lo otro”. Por eso te digo, las cosas las hacíamos pero sin saber que estaban, de alguna manera, normadas. Ahora está de nuevo...antes estaba, porque habían capacitaciones de derechos humanos pero ahora se está agregando esto de la mujer.

Daniela: Según su parecer, ¿qué opina de los resultados que hasta ahora han obtenido en el plan de acción?

Coronel: La evaluación que se hizo hace algunos días, cuando tú la veas que de los 50 modos a evaluar, más de la mitad son cosas que nosotros no veíamos siempre y no era factible hacerlo o si se había hecho, no podía ser evaluado. Por ejemplo decía “seguimiento del personal femenino en misiones de paz” o sea, difícilmente puedo hacer un seguimiento que de todas las mujeres que han ido a misiones de paz, en actividad me quedan 2, el resto se ha ido todo a retiro y ya no tenemos a los sargentos. Entonces, ¿qué puedo evaluar? ¿Cómo las puedo seguir?. Decía también “integren esto y evalúen los programas de estudio” y nosotros teníamos los derechos humanos, pero no esto por lo que tampoco podemos evaluar. Y estamos recién empezando, yo creo que recién en 1 año más cuando tengamos generaciones egresadas y capacitadas.

Daniela: ¿Considera que el plan de acción es un hito importante?

Coronel: Y vuelvo a lo que dije antes. Para nosotros siempre ha sido importante la mujer, como carabinero. Siempre han sido importantes los niños. La fundación Niño y Patria nació con las primeras mujeres carabineros, en el año 62' y ahí se fueron las mujeres a trabajar. Entonces para nosotros la infancia y la mujer siempre han sido importantes. Entonces, para nosotros esta resolución fue plasmar por escrito lo que nosotros hacíamos hace muchos años. Aún tenemos comisarías para niños, para niñas, para mujeres...planteles no.

Daniela: ¿Ustedes tienen algún tipo de comunicación con las otras agencias involucradas con el plan?

Coronel: No, solamente con Defensa. Y exclusivamente cuando hay reuniones nos juntamos. He tenido más contactos eso sí con Policía de Investigaciones, nos hemos juntado muchas veces incluso estuvo aquí en esta oficina. Como estamos más en el área.

Daniela: Coronel, ¿usted recibió algún tipo de capacitación con respecto a género y mujeres?, ¿cómo se ha informado en general de todo lo que me está contando?

Coronel: Por reuniones, Internet y físicamente, porque me pasaron la resolución impresa en el libro.

Daniela: ¿Se dio el tiempo de leerla?

Coronel: Sí, para poder explicarle a los otros lo que tenían que hacer y poder dirigirlos. Yo estoy en el segmento de que no la conocían y yo ya pasé por la academia. A mí si no me decían...

Daniela: Gracias

Entrevista N° 5

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES.

Carla González

56 años

Asesora Dirección Ejecutiva. (Encargada de PMG)

Arquitecto, Magister Planificación y Desarrollo Urbano Universidad Católica

Fecha: 6 de abril 2010.

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de Acción nacional para la implementación de la resolución 1325?

Carla: En términos generales, sí.

Daniela: Antes de la existencia de este plan, ¿conocía la resolución 1325?

Carla: La conocía cuando se nos propuso a la agencia hacer un planteamiento de cómo nosotros, desde la cooperación internacional, podemos aportar a lo trasnacional de la implementación de la resolución.

La Pamela Villalobos nos contactó y trabajamos aquí con gente de la Cancillería, con el SERNAM y con Defensa y empezamos ahí a elaborar cuál podrían ser las actividades propias de la AGCI dentro del contexto del plan de acción. Entonces, estoy más informada sobre contenidos mismos de la resolución y cómo AGCI pude aportar dentro de este plan de acción más amplio.

Daniela: ¿Podría decirme cuáles son los principales aspectos que cubre el plan, en relación a AGCI?

Carla: Yo te puedo dar incluso algunos documentos en ese sentido, que estuve seleccionando ahora. Lo primero que nosotros veíamos era el tema de la difusión de los contenidos de la resolución 1325. Ahora, nosotros hasta la fecha, lo que hemos hecho es sensibilizar a la gente interna respecto de la resolución 1325, porque teníamos un programa en particular, que nosotros podemos hacer un aporte más sustantivo, que es el

todo el programa de cooperación que tenemos con Haití, porque esto se refiere a países en situación de conflicto. Ahora, no tenemos nosotros acción en otros países en conflicto.

Chile, a mi juicio, tiene ahí una responsabilidad mayor por haber sido miembro de la MINUSTAH incluso así el día de hoy, dadas las condiciones de reconstrucción de Haití —que se formó este grupo, que lo lidera Juan Gabriel Valdés— la AGCI ha retomado bastante protagonismo en el tema de la reconstrucción de Haití. Se están reorientando todos los recursos, que nosotros teníamos, en fundamentalmente dos ámbitos que eran, el trabajo a nivel de educación preescolar, en que se instaló un centro el cual tenía varios objetivos. El primer objetivo era capacitar a las madres para el cuidado de los niños, de modo que las otras mujeres que dejaban a sus niños ahí pudiesen acceder al trabajo. Pero teníamos un objetivo complementario, que era apoyar a Haití en políticas públicas en materias de infancia y ahí hay un tema bien interesante, el tema de la violencia que si bien no está directamente relacionado con la situación de crisis y conflicto dentro de Haití, pero a mi juicio indirectamente tiene un impacto la educación, en general en el preescolar en particular, en Haití es una educación muy basada en la violencia, muy basada en el castigo. Entonces a través de este centro, lo que se intentó hacer fue dar las directrices de una nueva visión de cómo trabajar con los niños. Se está trabajando ya con voluntarias chilenas, que están permanentemente allá. Y este modelo, que se armó en un primer centro —ellos no tenían educación preescolar— se quiere reflejar a nivel nacional. Y ahí está el vínculo entre el tema de las madres que en el fondo, han vivido una situación de conflicto, toman el patrón y lo desarrollan en las áreas que a ellas les toca vivir después, o sea esto es —a mi juicio— un traspaso de generación en generación.

Bueno y el otro programa, que no está tan relacionado con este tema, que es el programa de agricultura campesina familiar. Está enfocado a las mujeres también, (pero ahí el tema violencia), lo que sí le da un protagonismo mayor a las mujeres.

Daniela: Según tu parecer, ¿cuáles son los principales enfoques presentes en el Plan de Acción Nacional?

Carla: Respondiendo a esa pregunta también, este tema de difusión nosotros lo abordamos con los sectores, es decir con los ministerios con que se hizo el taller, para poder transmitir cómo, en las acciones de cooperación internacional, incorporar en términos generales la variable de género y en términos particulares el tema de las mujeres en situación de conflicto. Porque en Haití por supuesto trabajamos con Junji, con Integra, MIDEPLAN, por lo tanto nuestro trabajo, que está enfocado a incorporar el sistema a la población, tenemos que transmitirlo a quienes son los ejecutores de los programas de cooperación propiamente tal. Nosotros como AGCI somos los coordinadores, los que facilitamos, los que conseguimos recursos, pero no somos técnicos en la materia, entonces eso es bien importante como aporte AGCI digamos.

Ahora, lo otro que me parece fundamental es que, si no me equivoco, hasta la fecha seguimos siendo el único país latinoamericano que tiene un plan de acción. El otro tema es que se había propuesto trabajar con países desarrollados que anteriormente tuviesen planes de acción. Debido a que son las fuentes que a nosotros nos dan los recursos. Confieso que en esa materia lo tenemos como una tarea (no se ha avanzado demasiado en ese ámbito) o sea, es una tarea dentro del plan de acción que todavía tenemos por revisar.

Daniela: Según su parecer, ¿Cuáles son los principales aspectos de los enfoques de género? ¿Qué abarca la resolución 1325? ¿Considera que el enfoque de género de la resolución 1325?

Carla: Bueno, yo creo que la resolución 1325 se enfoca particularmente a trabajar con las mujeres que vivieron el conflicto, que fueron sujetos de violencia, a través de conflicto no sólo las mujeres sino también las niñas, las adolescentes. Porque atacaron a las mujeres, violaron a las mujeres, al final de cuentas es una arma de guerra, es a mi juicio, agarrar un fusible y empezar a disparar, o sea el impacto general en esas personas

es un impacto de por vida, es aniquilarlas y en ese sentido, el trabajar con las mujeres...claro hay dos ámbitos que es la prevención y el otro es la reparación y que en ese sentido, yo creo que aunque nunca puedan superar el tema, sí pueden reparar en un trabajo con las mujeres que han pasado por esa situación.

Daniela: Muchas veces he escuchado decir, más bien a los hombres que he entrevistado en relación a esto del enfoque de género, que tu eres una mujer como víctima, y también yo creo que algo importante de la resolución que es si bien la mujer es víctima de los conflictos, la mujer también tiene el poder de reparar y hacer esta prevención y reparar a esta mujer como víctima y sacarla y ser verdadero sujeto de su propia historia....

Carla: Bueno, eso es cierto. Tú tienes razón, hay un proceso de reparación profundo, la mujer tanto en la prevención, como en el trabajo posterior habiendo sido objeto de violencia, en poder además...ahora nosotros dentro del plan de acción también hablamos de empoderar a las mujeres y empoderarlas en términos generales: en posiciones políticas, en el ámbito gubernamental, en el ámbito del parlamento. Por que ellas están empoderadas y desde ahí tener posiciones mucho más sólidas, como para poder trabajar este tema en particular. Es muy cierto eso.

Daniela: **¿Usted cree que es correcto el enfoque de género? ¿Considera que es necesaria alguna modificación?**

Carla: Bueno esto fue efectivamente decidido por las Naciones Unidas y desde esa perspectiva tú puedes pensar que viene desde arriba, ahora no hay que olvidarse que las Naciones Unidas son la suma de las naciones, o sea nosotros somos parte de esas decisiones. Yo creo que en un tema tan complejo como este, en que tú tienes que trabajar en situaciones muy especiales, es difícil que salgan abajo. O sea, las mismas mujeres en conflicto, en situaciones de conflicto, están tan inmersas en ese mundo, que es difícil que ellas mismas se puedan parar, organizarse, sensibilizar a la sociedad, más aún a entidades donde hay países que nunca en la vida han pasado por situaciones como esas. Los países europeos tienen una sensibilización mayor por la segunda Guerra

Mundial, pero no todos. Ahora, yo creo que el enfoque es el correcto, o sea, es correcto y muy complejo, porque no es fácil que los países que no han tenido situaciones de tal envergadura de conflicto, bueno aquí nosotros tenemos el tema de la mujer y las víctimas de violación de los derechos humanos durante la dictadura. Pero eso se reduce a un grupo bastante

En relación al conjunto de la sociedad—bastante pequeño. Pero el conjunto de la sociedad chilena, este tema no es tema que esté en la agenda diaria, entonces el empuje de las Naciones Unidas, el que haya una resolución tiene fuerza y yo creo que es lo que nosotros nos ha llevado a armar el plan nacional, o sea, efectivamente desde arriba hacia abajo, pero no lo veo como una cosa —si bien puedes tu catalogarlo como una cosa impuesta—es una fórmula que te va a llevar a resultados concretos.

Daniela: ¿Cuáles fue su participación en el Plan de Acción específicamente?

Carla: A ver, nosotros nos coordinamos con Pamela...ella se contactó con nosotros porque efectivamente a través de los programas y los proyecto de cooperación internacional podemos hacer bastante en esta materia, tenemos incorporada la variable de género en términos generales, por lo tanto, llegar a establecer acciones concretas en esta situación particular era una posibilidad real. Por lo tanto se estableció el vínculo entre AGCI y Defensa. Nosotros establecimos el vínculo con política especial de la cancillería y obviamente, trabajamos en conjunto con SERNAM.

Defensa hizo toda una explicación de los contenidos de la resolución, de la importancia que tiene y de ahí empezamos a conversar de cómo cada uno puede empezar a hacer un aporte. Ahora, yo quiero resaltar la buena relación que tuvimos AGCI con Defensa, eso fue fundamental. Participó en un inicio la Cancillería a través de política especial, dirección de política especial, pero después delegaron en nosotros y SERNAM fue en ese trabajo más un acompañante. Yo sinceramente habría esperado de parte de SERNAM una acción mucho más comprometida con el tema y un apoyo hacia la AGCI

en la sensibilización de los sectores, porque esto no es de la AGCI sólo y exclusivamente.

Daniela: ¿Desde qué fecha entonces usted comenzó a participar?

Carla: Cuando se estaba armando el plan de acción, o sea todavía no teníamos un plan de acción Chile y trabajamos abriéndonos a área de educación y salud MIDEPLAN, fundamentalmente. Como te decía en el fondo el rol de AGCI está directamente asociado con el programa y los proyectos que nosotros realizamos, o sea todas las relaciones que se establecen con el trabajo en Haití en el caso nuestro en particular, eso lo ha estado haciendo más bien Defensa que tienen relación directa que tiene que las Fuerzas de Paz. Ahora, esto no ha servido a nosotros también para incorporar lo que nuestro PMG de género, como una de las tareas que yo creo que si la resolución 1325 no llega a nuestros escritorios, no se nos habría ocurrido.

Dado que la AGCI está trabajando en la educación, yo creo que es un medio muy bueno para entrar con el tema –independientemente que sea educación preescolar—pero dado que esto se está haciendo con las madres y esta educación tan comitiva que ellos tienen, que en el fondo también responden a la historia que ellos tienen. Entonces, influir ahí a través de las políticas públicas y claro, son las madres y ahí están las niñas, por que son niños y niñas los que están siendo atendidos, están los adolescentes que pueden integrarse, ayudar en este cuento y especialmente, como se está trabajando en forma permanente, eso es súper importante. Es una plataforma muy buena, porque los proyectos de cooperación en general se establecen los organismos que participan, se establece una coordinación entre los organismos, se hacen misiones a los países, se transfieren conocimientos, etc. En el fondo, la idea es dejar capacidad instalada y desaparecer. En este tema los voluntarios llevan dos años al menos, según mis conocimientos, trabajando día a día con estas mujeres, entonces ahí hay una puerta de entrada muy grande. Ahora ahí hay un tema...ahora ellas están en Haití y nosotros tenemos viajes a Haití que yo creo tenemos que reforzar, que es hacerle toda una

capacitación respecto de la 1325 a esas voluntarias, porque si las autoridades de la AGCI, la gente del departamento, ya sea la jefa del departamento de Cooperación Horizontal o la encargada de la cooperación con Haití que sepan sobre la 1325, no significa que eso se traspase para abajo. A partir de tu entrevista uno puede ir sacando tareas que puede ir reforzando el trabajo en esta materia.

Daniela: También va a depender del grado de sensibilidad de cada persona. Yo creo que en la medida que las personas se sensibilicen, van a tener interés en estos temas. Más allá de por ejemplo de que, muchas de las personas que han trabajado en plan de acción lo han hecho como otras, en ese sentido va a ser muy difícil que se traspase, aunque en la medida de que esa orden se cumpla, idealmente el traspaso no va a ser tan inmediato, pero sí algo de tiempo.

Carla: Ahora, estas niñas que han vivido en Haití, están muy sensibilizadas con lo que ha pasado, o sea es una experiencia de vida enorme. Por lo tanto, sensibilizarlas en un aspecto específico como ésta, pero que repara directamente con las mujeres, no es difícil. Es distinto cuando una persona que va cada cierto tiempo y que al final, se relaciona con la realidad pero está 2 semanas y regresa acá a las miles de tareas que no tienen que ver con el tema.

Son incluso personas que nunca han viajado o no van a viajar. Porque también este tema pasa por sensibilizar a los que están en Haití pero también en cada una de las oficinas, en cada una de las de los funcionarios. Qué relación tengo yo con Haití, sino el enfoque general... también es sumamente complicado este tema.

Daniela: ¿Cuál fue en general la recepción que tuvo la petición de hacer ciertas acciones para trabajar en la conformación de un Plan? ¿Cómo fue la recepción general de AGCI?

Carla: Aquí nos involucramos dos personas. Yo diría, para ser muy sincera, que no fue fácil, no sigue siendo fácil. Quienes nos involucramos en este fue la persona encargada

de género y que pidió que yo me incorporara al trabajo con este equipo coordinador. Jeannete Palominos, Yo la llamé pero no estaba en la mañana. Me habría gustado que hubiese estado, porque hemos hecho el trabajo en conjunto. Pero desgraciadamente hoy pidió día administrativo.

Ahora, yo creo que el camino es trabajar concretamente, porque las cosas que tu haces en un lugar específico y con un cierto grupo humano específico y las llevas a terreno, son las que más información te entregan, después sigues trabajando el tema. En el fondo ves productos, así que nosotros tenemos una entrada con Haití, tenemos posibilidades de hacerlo, así que yo creo tenemos que reforzar nuestros esfuerzos.

Daniela: ¿Se está haciendo algún tipo de capacitación, referente a género y a género en conflicto?

Carla: Género en conflicto no, pero de género sí. Y ahí nosotros, el taller que nosotros hicimos con los sectores, fue también con todas autoridades, o sea los jefes de departamento y con los funcionarios que tienen que ver con Haití. Ahora, yo creo que eso es un tema que hay que seguir reforzando. Ahora, yo creo que hay que hacer una especialización mayor, de sensibilizarlo con los ministerios que están trabajando con nosotros en Haití, o sea trabajar JUNJI, trabajar con Integra, incorporar al Ministerio de Educación y tener un trabajo más en puntual y no tan en general. Porque nuestra primera iniciativa fue informar a los encargados de relaciones internacionales de este tema y la importancia de este tema. Pero no todos los ministerios están trabajando en Haití, donde tu puedas concretar más cosas.

Daniela: ¿Cómo califica usted su colaboración en la elaboración del plan?

Carla: Para mí la 1325 fue un tema que me atrajo mucho. Era como divertido, porque andábamos con la Jeannette por los pasillos hablando de la 1325 y la gente nos preguntaba “¿qué es lo que es la 1325?”. Lo que pasa es que el tema de los derechos humanos y especialmente el tema de los derechos humanos de la mujer es un tema que

nosotros no podemos dejar de lado y si podemos aportar un granito de arena, hay que hacerlo. Y en ese sentido, trabajar con la Pamela Villalobos fue espectacular, súper buena onda. Lo que no hemos hecho, y yo creo que tenemos que retomar, es una reunión para hacer un seguimiento de lo que ha sucedido en el intertanto. Y ahí, como te decía, en el fondo terminamos trabajando con Defensa, AGCI y Defensa.

Daniela: ¿Y ustedes tienen alguna forma de evaluar o indicadores de cumplimiento?

Carla: Nosotros no, nosotros planteamos actividades y dentro de esas actividades teníamos que, dentro de lo que es el PMG teníamos algunos medios de tipificación, más bien o sea, quiénes participaron en el taller, las listas de quiénes firmaron, etc. PeRO no hemos hecho un plan estricto con objetivos, con actividades asociadas, indicadores y medio de tipificación. Entonces, ahí teníamos que hacer un plan mucho más elaborado...además de los miles otros temas, si ese es uno de los problemas. Pero yo creo que se puede hacer, porque también es un plan modesto, si yo creo que no iniciar, asumir el todo, sino plantearse para este año 2 actividades, hacerlas bien, establecer los indicadores—como dices tú—los medios de tipificación y apoyar además, porque es un tema que en general no existe un seguimiento, un monitorio del un proyecto y para qué decir de la evaluación, es una cosa que estamos metiendo ahora, como –por decirlo así— un hábito en el trabajo, en todos los proyecto, no sólo en los relacionados con este tema. Entonces, podemos ahí nosotros también integrar esto al tema de la 1325.

Daniela: ¿Cómo consideras que ha sido la participación de AGCI?

Carla: Mediana.

Daniela: ¿por qué?

Daniela: Porque sucede mucho en este tipo de temas, cuando alguien se hace cargo, es un tema de esa persona y entonces, mucha gente dice “tengo tantas tareas”...cuesta involucrar a la gente. Ahí somos, como se llama, la Jeannette, no sólo tema de la 1325,

sino también en el género social como hemos estado viendo en conjunto y llevamos nuestra bandera de batalla, peor no hemos logrado involucrar a gente en la acción misma de esta materia, independientemente que haya escotado y hayas dicho y conozcas cuál es. Ahora, por qué digo mediana, a mi no me cabe la menor duda que si nosotros hacemos hoy día una reunión con la gente directivos, o sea los jefes de departamento, más la gente y le vamos a preguntar “qué es la 1325” y van a empezar a pensar “qué es la 1325, qué tiene que ver”.

Carla: Ahora, Alex Rosenberg que es jefe de Departamento de Política de planificación, Daisy Rosco, que es del Departamento de Coordinación, son dos personas que llegaron nuevas a la AGCI. Después está Pablo García que estaba acá, está la Fabiola Díaz en becas, Enrique Farro en Cooperación Bilateral, la relación con las fuentes y la cooperación que Chile recibe. Cooperación Horizontal, que lo lleva Carmen Gloria Marambio también está más tiempo acá. Pero yo creo que nosotros no hemos sido capaces de sensibilizar suficientemente a ellos y por eso yo creo que estamos más o menos no más.

Daniela: ¿Considera que el Plan de Acción es una buena forma para conseguir empoderamiento en la mujer a largo plazo y una mayor seguridad internacional?

Carla: En términos generales sí, de todas maneras. O sea, hacer un plan nacional que permite involucrar a las instituciones que están más cercanas a este tema, siempre es un buen método. Ahora, yo creo que el desafío es la implementación del Plan y cómo traducir los compromisos que se asuman a través de un Plan, en acciones concretas. Eso es lo que va a permitir en el fondo que esto tenga un impacto en mediano y el largo plazo.

Daniela: Entonces, ¿Cómo calificaría que se está implementando el plan de AGCI?

Carla: Yo lo calificaría como mediano, o sea, ni tan malo ni tan bueno, por la cantidad de temas que nosotros tenemos en estas fechas y la poca gente que estamos trabajando

en este tema. Muchas veces pasa que cuando uno tiene estos temas...yo había sacado mi carpeta de 1325...estos son temas distintos. Es como divertido porque, cuando empecé a buscar la carpeta, estaba bastante abajo. Tú haces, trabajas esto, con la Pamela en una reunión lo hacemos, después establecemos ciertas actividades, se realizan las actividades y como de repente quedan en un hilo. Y eso es malo, porque hay que mantenerlo. Por eso yo creo que una de las lecciones que podemos sacar de lo que hemos hecho hasta la fecha es que, el plan interno de AGCI debiera tener acciones distribuidas en el año. No tener una acción a principio de año y después nos olvidamos y nos acordamos cuando hay que hacer un seguimiento al plan de acción, porque hay que internalizar el tema, o sea, esto tiene que estar eternamente vigente sin tener que decirse y ahí tenemos trabajo por hacer.

Daniela: ¿cómo usted llegó a sensibilizarse con estos temas y saber tanto de en relación al enfoque de género en conflicto?

Carla: Por el contacto de Pamela, por haberme incorporado en este trabajo y por haberme metido a leer la resolución propiamente tal y un montón de otros documentos asociados a este tema. Y me pareció un tema sumamente relevante.

Entrevista N° 6

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER.

Claudia Téllez

40 años

Profesional del Departamento de Relaciones Internacionales.

Abogada.

Coordinadora del Plan de Acción Nacional para la Implementación de la resolución 1325.

Fecha: 7 de abril.

Daniela ¿Conoce usted el Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Res 1325?

Claudia: Si.

Daniela: Antes del Lanzamiento del Plan, ¿Conocía la Res 1325?

Claudia: No

Daniela: ¿Podría decirme los principales aspectos que cubre el plan de Acción nacional sobre la Resolución 1325?

Claudia: Tratando de incorporar la perspectiva de género en las operaciones de paz, pero en un sentido amplio, tomando en cuenta que en Chile no existen conflictos vigentes. Entonces, cómo tratar de incorporar la resolución en una situación como la nuestra, donde no hay conflictos internos ni se vislumbra que van haber conflictos internos, y por eso aquí en el SERNAM estamos tratando de relacionarlo con lo que es la catástrofe, o sea, cómo aterrizar un poco la resolución en ese sentido.

Daniela: ¿Existe alguna diferencia entre el enfoque global de género o y el enfoque entregado por el Plan de Acción?

Claudia: No, yo creo que el enfoque general, pero tenemos que distinguir el enfoque que se le dio antes y después de terremoto y también con el cambio de autoridades.

Nosotros le planteamos a la ministra y le dimos a conocer la resolución y –como te decía—lo relacionamos con la realidad chilena y lo vinculamos con el género y el desastre. Y ahí le interesó mucho el tema de tratar de aplicarla en esta situación, ya que el tema de las misiones de paz se ve por el lado de defensa. Entonces, ¿qué nos quedaba a nosotros? cómo aterrizar la resolución y en ese sentido, estamos en la búsqueda de proyectos de reconstrucción, o sea meter la resolución 1325 en relación con la reconstrucción en el encuadramiento de las mujeres...¿está bonito, no?

Daniela: Sí, sí. ¿Y qué opinas sobre los enfoques de género que se usan en la resolución 1325?

Claudia: Yo creo que es el correcto, el que se le debe dar, pero aquí en el SERNAM ha sido difícil porque la gente no se identifica, o sea nos ha costado mucho trabajar, porque hablamos “1325” y la gente la identifica inmediatamente con la guerra. Entonces ha sido súper difícil trabajar, a diferencia del Ministerio de Defensa, que como ellos trabajan en condiciones de paz directo y con el conflicto, como que nadie se espantaba. Pero si tú acá le planteas a una *sectorialista* “¿qué es lo que es esto?” mujeres en conflicto armado...” Ah no, no tiene nada que ver con nosotros”. Entonces fue súper difícil que la gente entienda que esto puede ser más general que lo que es el conflicto armado o la reconstrucción, esa reconstrucción de qué.

Daniela: ¿Existe una forma de difusión dentro del SERNAM?

Claudia: Bueno, a parte de los medios audiovisuales, lo tenemos en la página *web* y eso, a pesar del cambio de autoridades, se mantuvo. O sea, existe la idea de seguir difundiendo, a través de seminarios, capacitaciones y la distribución del folleto. Pero mayormente no hemos tenido difusión, mayormente por el cambio de autoridades...o sea, tenemos que ver qué enfoque se le va a dar ahora, o sea, hay un antes y un después.

Daniela ¿Y cómo participaste tú en la elaboración del Plan? ¿Cuál fue tu participación específica?

Claudia: Bueno, entre los tres, con Pamela Villalobos y Juan Pablo Jara, o sea el Plan somos los tres. Nos reuníamos...claro, buscábamos documentos internacionales, hicimos una comparación de los planes, buscamos ayuda de ONG, más bien trabajamos con gente amiga, o sea que nos diera su visión, su opinión, o sea, fue todo entre los tres y después cuando tuvimos el Plan armado, lo dimos a conocer a través de un seminario. Y tuvimos reuniones con las sociedades civiles y con distintos órganos del estado, que tampoco nos resultó mucho. Por ejemplo, tratamos de reunirnos con Justicia y Justicia jamás nos dieron audiencia, no mandaron nunca un representante...entonces, nos quedamos trabajando solamente con la gente que asistió a las reuniones, que es MIDEPLAN, Educación y Salud. Tratamos, o sea era muy importante incluir a Justicia, pero no fue posible.

Daniela: **Sí. ¿Consideras tú que el Plan—como lo trabajaron 3 personas definitivamente—es súper personalizado también? O sea, si no hubieran sido ustedes 3 que estaban trabajando no hubiera sido posible...**

Claudia: No necesariamente, seguramente hubiera habido otra persona. No sé si le hubiera dado un enfoque distinto, pero el Plan fuimos los 3 y reunidos en una casa, en una oficina, o sea, era casi familiar.

Daniela: **¿Cuánto tiempo se demoró la elaboración del Plan?**

Claudia: Alrededor de 1 año y medio. Desde agosto de 2008...no, en agosto de 2008 fue el lanzamiento. No, fue de marzo de 2008. Trabajamos desde marzo de 2008 que fue el día de la mujer, donde se anunció la elaboración del Plan y lo entregamos en agosto de 2009. O sea fueron como 1 año y medio prácticamente.

Daniela: ¿Cómo fue el recibimiento de la otra gente? En general, me comentaban que fue un trabajo tremendo hacer las distintas acciones de cada institución, sobre todo por ejemplo en Carabineros, ellos no consideraban lo importante del Plan, lo que este podía, sino que lo vieron como una orden proveniente del Ministerio de Defensa.

Claudia: Es que es diferente, o sea, está Relaciones Exteriores, SERNAM y Defensa. En Defensa como un organismo jerarquizado, para ellos es súper fácil llevarlo a cabo...la presidenta dio la orden, ellos acataron la orden y había que hacerlo, o sea ahí no había nada de convencer, lo que fue distinto en Relaciones Exteriores que también es un poco más jerarquizado. Y al SERNAM ahí fue mucho más difícil tratar de que la gente entendiera lo que es esta resolución y que no es algo que viene de otro planeta y que en Chile nunca se va a aplicar. Entonces yo creo que aquí fue más difícil que en las otras instituciones, sí, sí.

Daniela: **¿Cuáles son las principales acciones que surgen de SERNAM? ¿Son más de apoyo o también tiene acciones concretas?**

Claudia: Hay acciones concretas, pero más bien permeabilizar el género en todas las actividades, o sea, darle enfoque de género a todo lo que sea, en este caso, en la reconstrucción. Bueno, también apoyar las candidaturas de mujeres, organismos internacionales. Esas son labores de apoyo más bien.

Daniela: **En general, ¿Cómo se llevan con los otros ministerios apoyando la permeabilidad del género?**

Claudia: Ha sido complicado. Mira, acá tengo las acciones que generalmente se pretenden enunciar caso a caso por cada ministerio. No nos respondieron todos...ahí está mira. Acá este te lo voy a pasar para que lo tengas. Ministerio de Salud no incluye ninguna meta, o sea nosotros hablamos con los Ministerios, les expusimos esto que está asociado a remuneración PMG. Ministerio de Salud se lo saltó, por eso ahora se le está haciendo la solicitud, o sino le bajan puntos o no sé cómo es el sistema. MIDEPLAN fijó un objetivo bastante general; implementar acciones que se enmarquen en... Ministerio de educación, ellos son los que tienen un tema más acotado porque ellos ya venían trabajando con un proyecto que se llamaba “Educación para la paz”. Entonces, con Educación hemos tenido mejor recepción.

Otro problema, que esto también estaba súper personalizado, trabajábamos con una persona y esa persona estaba súper interesada en el tema y sabía de qué se trataba. Pero ahora si la cambian, es como difícil, lo mismo pasa en salud. Esa va a ser otra dificultad, claro. Nosotros todavía no hemos citado a reunión este año, por eso no sabemos quién está y quién no está, porque los cambios han sido paulatinos, aparte que con la gente que nosotros nos entendíamos era la *sectorialista* de género, entonces la *sectorialista* de género me imagino que es un cargo de confianza y ya no sé si van a estar las mismas y tú me dices que no.

Maritza Matamala estaba en salud, ella ya no está. ¿Viste que vamos a tener que empezar a hacer todo el trabajo todo de nuevo? Porque aquí era una persona y fue como difícil que entendiera. O sea, hicimos como 4 reuniones con PowerPoint, con toda la información y así y todo ellos llegaban donde su jefes y de nuevo del decían “¿pero, ¿de qué conflicto me estás hablando?”

Daniela: ¿Cuántas personas participaron en la elaboración del Plan en SERNAM?

Claudia: Solo yo, después nos contactamos con la *sectorialista* para que trataran de introducir el tema en el PMG y en compromisos ministeriales, pero eso mismo que te pasé, ese fue el resultado del trabajo o sea, Salud no respondió, MIDEPLAN respondió de una forma muy amplia y Educación es el que tenía una idea más acotada porque venían afirmando de un proyecto que yo creo que tiene varios años y que no ha salido y que es “Educación para la paz”... y donde también era más fácil, porque no era fácil encontrar por ejemplo, no sé, inventar acciones, crear acciones era súper complicado en un contexto de no existencia de conflicto. Entonces, casi todas eran acciones de difusión y para de contar, salvo la de Educación, que igual era bonito el proyecto que nos presentaron que era enseñarle a los niños de chico lo que es la paz y ahí meterles el enfoque de género.

Para Defensa era más fácil porque por ejemplo ellos podían fijarse objetivos como modificar las mallas curriculares de CECOPAC introducir un módulo de género, igual

que en la academia diplomática. Pero aquí en SERNAM, o sea, lo que nosotros podíamos hacer era apoyar en la creación o en la modificación de esos módulos, pero difusión allá dentro no tenía mucho sentido.

Daniela: ¿Y han hecho hasta el momento?

Claudia: No, no. como te decía, estamos todavía con el cambio de gobierno y recién se van a ver cuáles van a ser los lineamientos que se van a dar y cuál es el interés en el tema, porque no sabemos cuál es el interés de este gobierno en el tema. Como te dije lo planteamos relacionado con la reconstrucción y a la ministra le gustó. Y ahí hay que ver qué acciones se pueden hacer y que no se aleje de las prioridades que hay en este minuto.

Daniela: ¿Y por qué en la resolución 1325 y no en las demás resoluciones posteriores?

Claudia: ¿Por qué no trabajamos con las otras? Porque fue un mandato presidencial, o sea la Presidenta de la República se comprometió directamente a apoyar esta resolución y a ejecutar el Plan. Porque hay varias otras resoluciones; 1820, 1882, 1888...claro.

Daniela: ¿Y a qué se habrá debido eso? ¿Al contexto social?

Claudia: Es que esta fue la que reunió todas las anteriores y era por el tema de Haití, que Chile quería o estaba comprometido con Haití y pensó que aquí en Chile podría ocurrir un desastre como el que ocurrió.

Daniela: Y en general, ¿Qué falta por hacer?

Claudia: Están recién haciendo los planes. Yo te voy a pasar algunos documentos. Para tratar, por ejemplo, de potenciar proyectos, proyectos en la zona de catástrofe que asocian a mujeres, que empoderen a mujeres...claro, capacitarlas en áreas no tradicionales, tratando de vincularlo con la 1325 pero en la reconstrucción. Además

evitar la violencia sexual, hacer planes de contingencia para evitar la violencia sexual, reconstrucción emocional.

Daniela: ¿Cómo puede evaluar su participación en la elaboración del Plan de Acción.? ¿Buena, media o mala?

Claudia: Buena. Complicada en el sentido que he tenido poca recepción acá, o sea hubo poca recepción del tema, poco apoyo, o sea, lo hicimos con cero financiamientos. No sé, Juan Pablo a lo mejor te contó los seminarios, o sea, era nosotros mismos teníamos que recibir a la gente, armar las carpetas...hubo poco apoyo o cero apoyo logístico. O sea, era un compromiso que había que cumplir.

Daniela: ¿Y a qué se debe que no haya apoyo? ¿Qué la gente tampoco lo entendía...?

Claudia: Yo creo que no se entendió el tema. Se entendió como algo muy alejado. Y también es un poco forzado relacionarlo tanto, o sea, en la resolución en ninguna parte habla de desastre natural. Nosotros lo tratamos de vincular porque las consecuencias son similares, claro y es difícil que alguien entienda. Aquí dice “conflicto interno” hay como hay conflicto interno o conflicto externo tampoco. Bueno, nosotros le dimos interpretación amplia para tratar de mover un poco tema y aplicarlo a la realidad, pero tampoco es así que lo diga en forma literal.

Daniela: ¿Y cómo crees tú que ha sido la participación del SERNAM?

Claudia: Ay, ¿cuál sería la palabra? Se ha hecho lo que se ha tenido que hacer, pero no más allá.

Daniela: ¿Y en una sola palabra? ¿ha sido una participación alta, media o baja?

Claudia: Media.

Daniela: ¿Por qué?

Claudia: Por falta de entendimiento en el tema.

Daniela: ¿Qué opina usted de los resultados que hasta el momento se han tenido?

Claudia: Pucha el Plan está, yo creo que los resultados han sido buenos en ese sentido pero, depende de aquí para adelante qué se va a hacer, cómo se va a implementar. O sea, la implementación no se ha hecho, o sea el trabajo que viene ahora es el importante. De hecho el librito, o sea, lo meramente formal se ha logrado. Ahora lo que se haga con eso es lo importante.

Daniela: ¿Por qué crees que todavía que no se ha iniciado la implementación?

Claudia: Porque estamos recientes. Como te digo el cambio de gobierno, el terremoto. Tú sabes que aquí en enero y febrero está como parado, entonces claro, esperamos a marzo y en marzo vino el terremoto y el cambio de autoridades. Y ahora tenemos que empezar a reunirnos con Córporas porque hay un observatorio ahí. Entonces, cómo va a funcionar el observatorio en los sectores, cómo implementaron, cómo van a cumplir los compromisos de PMG, los compromisos ministeriales, si se van a modificar esos compromisos en pos de la nueva situación, o sea, hubo reducción de presupuesto, hubo cambio de prioridades. Entonces yo creo que es como empezar de cero.

Daniela: Una cosa, por ejemplo, que yo me di cuenta que faltaba en el Plan, es que no tiene ningún indicador de cumplimiento.

Claudia: Por este lado, por el lado del sector público, se nos ocurrió meterlos en los compromisos ministeriales y PMG. Pero tú ves que tampoco fue 100% efectivo, porque simplemente salió, se lo saltó. Asumiendo las consecuencias que tienen puntaje asociado al cumplimiento, ahí yo no sé...

Daniela: Es que seguramente cumplieron algo muy bien por otro lado y...

Claudia: Claro, claro. Porque te exigen cumplimiento, no porcentaje. Entonces a lo mejor eso lo dejaron. Y se puede replantear —me parece— entre marzo y abril, hay como

un período de donde puedes volver a plantear los compromisos, entonces eso tampoco está finiquitado cuáles fueron los compromisos finales.

Daniela: ¿Sabe usted si existe algún tipo de incentivo, por ejemplo, para cumplir las acciones intersectoriales?

Claudia: No, no hay otras. PMH y compromiso ministerial son las únicas formas de incentivar a cumplir. Es la única fórmula de presión que tenemos.

Daniela: ¿Y qué resultados a la fecha deberían tener con respecto a las acciones?

Claudia: Bueno, en marzo y abril tiene que estar listos los compromisos y los PMG definitivos y ahí tenemos que ver...bueno y tratar con las *sectorialistas* de acá la evaluación por sistema de evaluación, porque claro nosotros no evaluamos, entonces lo vinculamos a través de la *sectorialista*, que a su vez se vincula con el sector, que por lo visto también cambió de encargada.

También tenemos que ver cómo lo asociamos a presupuesto, porque el año pasado con Pamela le habíamos pedido a los sectores que lo asociaran a presupuesto para el año 2010, pero tampoco sabemos –con la reducción del 5% que se hizo—cómo quedó eso.

Daniela: ¿Y se está trabajando para la implementación en algo concreto?

Claudia: No, estamos recién siguiendo el cumplimiento de los compromisos y a través de ese mecanismo de presión, que es el único que tenemos...

Daniela: ¿Consideras que el Plan de Acción es una buena forma para conseguir mayor empoderamiento de la mujer?

Claudia: Sí, de todas maneras. Lo que se pueda permeabilizar el género es un avance.

Daniela: ¿Y cómo cree usted que se está implementando el Plan de Acción en general?

Claudia: Lentamente. Lamentablemente.

Daniela ¿Se ha notado el cambio de gobierno?

Claudia: Sí, o sea...- Que con Bachelet yo me imagino que el tema de género era un tema súper sensible...Era un tema que estaba como incorporado, o sea absolutamente asumido. Aquí todavía no sabemos cuál es el alcance que se le va a dar con los nombramientos...

El primer que hizo el nombramiento yo dije “¿dónde está la mujer?”, yo creo que va a haber un retroceso bastante importante...Pero el enfoque va a ser el mismo...

Daniela: Claudia, muchas gracias por el tiempo y disposición entregada.

Entrevista N° 7

EJÉRCITO DE CHILE

Carlos Lucero

55 años

Oficial de Ejército.

Asesor de Estado Mayor de la Dirección del Personal del Ejército.

Fecha: 7 de abril 2010

Daniela: ¿Conoce Usted el Plan de Acción Nacional para la implementación de la resolución 1325?

Coronel: Si.

Daniela: ¿Conocía usted la resolución 1325 antes de la elaboración u implantación del Plan?

Coronel: Afortunadamente sí, fundamentalmente porque Pamela Villalobos se encargó con antelación que nosotros conociéramos esta resolución y ya yo te diría que empezamos a hablar de la resolución 1325 por ahí por el año 2007 2008, no el 2007 no porque estaba en Inglaterra. Yo te diría que en período del 2008 aproximadamente. Pamela nos entregó material relacionado con la resolución 1325 así que en ambas la respuesta es afirmativa.

Daniela: ¿En qué consiste el Plan de Acción Nacional? ¿Cuáles son sus objetivos principales?

Coronel: Mira, a modo de síntesis, el Plan de Acción Nacional, dentro de sus contenidos principales está primero, obviamente, hacer una referencia, entregar antecedentes referenciales de la...y a modo introductorio, de la resolución 1325 y fundamentalmente, los objetivos y los compromisos que en el contexto de la resolución, han adquirido el estado de Chile y asignando misiones y tareas a los estamentos involucrados. Bajo 4 enfoques: el enfoque participativo, el enfoque de género, de derecho y el de coordinación. Eso es en síntesis los aspectos principales del Plan de Acción Nacional.

Daniela: Y de los cuatros, ¿cuál considera que es el más importante, el que le da la distinción al Plan de Acción Nacional?

Coronel: A mí me parece que el participativo y todas las acciones que están asociadas a él.

Daniela: Y el enfoque de género, ¿en qué lugar lo pondría?

Coronel: Mira, es que el enfoque de género lo considero importante y me parece bien que esté ahí por supuesto, ya que a mi parecer ese enfoque de género es concordante con la visión que el ejército tiene respecto al rol de la mujer en todos los ámbitos. Y ahí

tenemos una pequeña diferencia quizás, o podría haber una pequeña diferencia, de la visión que puede tener otra institución, porque para nosotros es un tema casi, por decirlo, absolutamente normal. El enfoque de género se orienta a una mayor participación de la mujer, condiciones de igualdad, de equidad, etc. Pero en nuestro caso como institución Ejército de Chile la verdad es que eso ha sido siempre así. Obviamente, en el contexto del proceso que requieren de un tiempo, por eso nuestras mujeres en la actualidad, las mujeres más antiguas si viene cierto nosotros tenemos mujeres que son coroneles, yo tuve el agrado de trabajar y tener bajo mi mando una Coronel, que es la mujer más antigua en ese momento en el ejército. Tenemos mujeres superiores, ya tenemos mujeres oficiales superiores. En la actualidad tenemos coroneles, tenientes coroneles, pero nuestras mujeres especialistas primarias están en el grado jerárquico de Mayor. Entonces, como todo es un proceso, ellas no han accedido aún al ámbito de mando, como ustedes le llaman el empoderamiento no, acá estamos hablando de mando derechamente. Y si bien lo han tenido y lo tienen, porque una oficial, una mujer que es teniente coronel, dirige servicio...

En el Ministerio de Defensa Nacional, en el comando administrativo, tenemos una coronel que es la jefa asistencial del Ejército y ella tiene un rol absolutamente directivo. Pero en cuanto a mando y siempre van a preguntar “¿y cuándo va a haber una mujer general?”. Bueno, uno de los requisitos para ser general es ser especialista primario y ya se abrió esa posibilidad cuando se dijo “las mujeres pueden pertenecer a las armas”, se abrió la posibilidad y ahí empieza todo un proceso. Y ya tenemos oficiales que son técnicos militares...por eso te digo que el proceso no es que sea lento, sino que es gradual. Queremos más mujeres, queremos mayor participación, sí, pero gradualmente. Si tú le preguntas a una mujer...sí, estoy haciendo lo que corresponde y más adelante a futuro, vamos a tener a, b o c tareas. Entonces el enfoque de género me parece muy bien y es concordante inclusive con la visión que tiene el ejército respecto a lo otro también. Pero, si tú me dices a mí, comparativamente, cuál es más importante –dentro del Plan de Acción Nacional—de la...qué es mejor en el enfoque de género, es el participativo. Yo

creo que es difícil compararlo, pero participativo en las acciones...me parecen muy interesantes.

Las acciones asociadas en el enfoque participativo porque, siendo para nosotros algo absolutamente normal que las mujeres puedan acceder en este ámbito, ellas participan de un proceso de selección en igualdad de condiciones. - Pero quizás es más concreto. El enfoque de género es difusión, coordinación, difusión de los temas en programas o carreras de los niveles más bajos, pero no es tan concreto y se puede ver a corto plazo las conclusiones que podría tener. En cambio el participativo, claro, inclusión de las mujeres, más mujeres en operaciones de paz, claro, es más instantáneo y más fácil.

Sí. A nosotros nos obligan...por ejemplo una de las acciones dice identificar puestos donde ponen a las mujeres, lo que para nosotros antes era “no aquí no guardamos ninguna, así que Consejo de Dirección que es usted, bien”. Quizás ahora, porque son procesos...recuerda tú que la implementación del Plan y difusión, cuando la Presidenta en una ceremonia aquí en la moneda lo difunde, estamos hablando de agosto del año pasado, todavía no llevamos un año...entonces todavía estamos en proceso de implementación, de evaluar haber cómo lo vamos a hacer aquí, vamos a identificar puestos para mujeres...Estamos evaluando en forma muy seria porque queremos cumplir. Pero no es fácil, cómo nos paramos ante administración y decimos “señores, estos puestos son para mujeres” y por qué, si nosotros mismos hemos fomentado y particularmente cumpliendo las orientaciones que nos mandan, en el sentido del creciente igualdad de oportunidades. Te fijas, entonces no podría decir yo “me retracto” no, no puede. Tenemos que evaluar si son convenientes o inconvenientes para las políticas que ya la institución ha adoptado, no por no cumplir con lo que se está haciendo. Yo creo que para esto es “¿cómo hacerlo mejor?”.

Daniela: ¿Participó Usted de las discusiones, planificaciones o la implementación del Plan de Acción?

Coronel: Mira, yo la verdad que más bien me he ocupado de lo segundo, o sea de la implementación a nivel de la Dirección del Personal del Ejército. Nosotros hemos sido los que hemos liderado y coordinado estas materias en el Ejército. Entonces mi trabajo ha estado en la Dirección del Personal y en el contexto que yo te dije inicialmente; en el rol de asesoría a delegado institucional de estas materias. Pero no estuve en la elaboración del Plan.

Daniela: ¿Desde cuándo más o menos empezó a trabajar en el Plan de Acción?

Coronel: Bueno, la verdad, desde su difusión, desde agosto 2009. O sea, técnicamente hablando si tú me preguntas “¿cuándo me involucré en el Plan?”, desde el momento que se difundió. Pero ya antes conocía de la resolución 1325, había participado en exposiciones y actividades del ministerio ha implementado al respecto, antes del Plan de Acción Nacional, cuando estaba en la fase de idea no más...

Daniela ¿Cuáles sería las principales acciones sugeridas por el Ejército de Chile?

Coronel: Mira, ahí hay dos aspectos que guardan relación con situaciones más bien doctrinarias. Pero si nosotros tuvimos que sugerir, no sé si está orientado a cómo podríamos mejorarlo, como podríamos...para asegurar una mejor implementación. Nosotros como fuerzas armadas tenemos...hay una doctrina de planificación, está establecido, está escrito cómo planificamos...hay todo un proceso que está enteramente establecido y cómo las resoluciones se transforman en documentos directivos y ejecutivos, eso está claramente establecido. El tema es que nosotros, para nosotros es trabajo habitual, cotidiano. Y esto, por favor, es súper importante y no es una crítica, pero ya el formato del plan difiere de lo que nosotros habitualmente hacemos. Eso significa que el Plan de Acción Nacional que tienes en tus manos, es una cartilla que bien podría ser una cartilla de carácter informativo. ¿Cuál es la diferencia con lo netamente conveniente? que tiene acciones, objetivos que están comprometidos. En el macro, hablando del gobierno, quizás el formato que tiene está bien, pero ahí pasa directamente a las instituciones, ¿te fijas? Tú te das cuenta cuando hablas de los

diferentes *encouch* no cierto, ven una tarea intersectorial y después ven por ministerios. Entonces, hay un escalón cuando habla el Ministerio de Defensa de eso, de acuerdo a la doctrina de planificación, quizás, porque también esta es una opinión del carácter personal. Quizás debió haberse elaborado un Plan...no, mejor no hablemos de un plan...un documento directivo y/o ejecutivo a nivel del Ministerio de Defensa Nacional, considerando que ya está el Estado Mayor, estaba en ese tiempo Estado Mayor de la Defensa Nacional, hoy día Estado Mayor Conjunto, que podría haber elaborado un documento..No sé si en otra institución a lo mejor hicieron algo parecido o si en la Fuerza Aérea te dirán algo parecido, pero la verdad es que a nivel de ejército y todo..."¿y dónde está el plan?, aquí está, pero ¿mi plan? este es po...no po, esta es una cartilla..no po este es el plan" y claro, y ¿dónde está el plan del ministerio? porque estamos acostumbrados, estamos habituados. Pero no es un tema de formato, ojo porque un documento de esa naturaleza que tiene objetivos, plazos, metas, ¿me entiendes? Entonces tú vas estableciendo, programando...

Daniela: Si me hicieron ver eso...del sistema de evaluación, metas y fechas. Porque dicen "ya muy bien, yo tengo todas estas acciones que tengo que hacer, pero ¿para cuándo? y ¿cómo las evaluó?"

Coronel: Claro y ahí está la diferencia de un documento directivo...hablar sobre eso pero, es que un plan, como todo plan es un conjunto de previsiones, por lo tanto pueden ser a largo plazo "¿qué es lo que quiero hacer y cómo?", voy emitiendo documentos ejecutivos sucesivos, para un período determinado, para un año, dependiendo de los objetivos que se quieran alcanzar, ¿te fijas? Porque como Plan de Acción Nacional, ¿cuál es el período que abarca? En ninguna parte dice "desde ahora hasta el 2015", o "para el primer año vamos a hacer esto y esto. Entonces, esto que aparece como algo netamente formal o de formato entre comillas, tiene un fondo, que es nuestra forma habitual de trabajo, en el ámbito del Ministerio de Defensa Nacional. Y lo otro importante, y esto también es una opinión personal, es que es importante considerar más que la letra, en lo que quiere este Plan, lo siguiente, que a mí me ha tocado verlo,

plantearlo en seminarios. Yo he estado en más de un acto muy interesante y todo por supuesto ha sido de gran utilidad para el acervo cultural y profesional, donde personas muy preparadas, que aún así te plantean y te dicen mire, yo sé que dentro de tu proyecto tú dices que tú no vas a preparar con nadie, pero hay otras personas que dicen, mire en Europa yo les voy a mostrar aquí una...y esto no te lo digo de forma peyorativa ni irónica ni burlesca, ni mucho menos, para nada. Te voy a mostrar las diapositivas, aquí está X país y aquí esta Chile. Si ustedes ven, aquí el porcentaje de mujeres es de un 50% y aquí no llegamos ni al 5%, estamos mal. Y son personas que son extranjeros...y a mí me dicen “lo que pasa es que nosotros, de acuerdo a nuestra doctrina, el estado de Chile recibe una tarea, o le encomiendan un mandato o no sé exactamente el concepto, pero un encargo. Y el estado de Chile lo deriva a los estamentos que correspondan, en este caso los Ministerios y así llega al Ministerio de Defensa Nacional. El Ministerio de Defensa Nacional hace lo mismo con las instituciones, nosotros también por doctrina, cuando recibimos una tarea y hacemos el proceso de evaluación de la situación, entre otras cosas que forman parte de la resolución de quien es Comandante en cualquiera de los niveles, está establecer cuáles son los medios más adecuados para cumplir ese objetivo y no necesariamente es un tema porcentual y no necesariamente de antes me dice que debe haber un porcentaje X porque no estaría cumpliendo con la forma doctrinaria de trabajo; para cada tarea hay que establecer cuáles son los medio más adecuados.

Bueno yo esto en retiro, pero he dedicado toda una vida en mujeres, en contacto con gente de otros países...pero hay un concepto de operaciones más amplia de determinadas condiciones asociadas a operaciones de paz. Observadores de Naciones Unidas en diferentes conflictos, en diferentes escenarios. Y aquí en Chile tenemos el ejército con oficiales activos, seleccionados por sus méritos, generalmente las comisiones del extranjero siempre están asociadas a los méritos. Se encontrarán con sus pares, gente tan valiosa y tan respetable y tan profesional. “¿y tú quién eres?” yo soy en retiro, o de la reserva... ¿y el personal activo? No, está en otras tareas.

Ahora, no estoy en condiciones de decirte si eso era porque no se le daba la importancia necesaria o porque simplemente era una forma de colaborar a un proceso más grande, no lo sé. Pero nuestros oficiales, al menos en el caso del ejército, siempre destacadísimos en todos los procesos; en los procesos de calificación, de formación. Porque había todo un proceso formativo, pasaron por las escuelas matrices, las escuelas de especialidad, pasaron por las academias. Entonces llegaba un oficial y llegaba un mayor que eran los observadores, tremendamente preparados y más aún seleccionados del nivel profesional. Entonces llegaban a hacerse cargo de determinadas tareas. Entonces, vamos a planificar en ese aspecto, nuestras oficinas se destacaban. No sé si eso ha cambiado, pero era así hasta no hace mucho tiempo atrás en determinadas convenciones, no sé operaciones de paz. Ahora, entre paréntesis quiero comentarte, yo nunca he estado en operaciones de paz porque para nosotros operaciones de paz, si bien existían comisiones como observadores de Naciones Unidas, pero operaciones de paz me refiero a términos masivos, de participación de unidades, yo te diría que parte con Haití y eso es relativamente reciente.

Daniela: **¿Sabe usted cuánta gente ha participado en la elaboración o implementación del Plan de Acción Nacional?**

Coronel: ¿Cuánta gente ha participado? Eso es bastante relativo, porque yo podría decirte cuánta gente participó en el proceso de planificación, o sea...pero en el de implementación tiene muchos alcances y compromete e involucra a mucha gente, desde que en la implantación solamente en el enfoque de género, donde hay tareas en el ámbito educativo institucional, donde se establece en las mallas curriculares debe considerarse un enfoque de género...ve la cantidad de personas que se están involucrando día a día en eso, entonces cuantificarlas es medio complejo. Pero de todas maneras, yo para encuadrarme en una de las alternativas que tú me planteas, yo lo cociné en el primer casillero, o sea en un 20% o menos, por el 20% estamos hablando por la fuerza institucional, ya sería demasiado. Y en la planificación yo te diría que deben haber participado alrededor de unas 20 personas, en la planificación. Por qué, porque

directamente participaron oficiales delegados de la dirección de operaciones, de la división de educación y la dirección de personas. Y en algunas oportunidades eran 3 oficiales, 4 de un estamento, promedio entre 6 y 10 personas. Eran generalmente los mismos y trabajan con Pamela...iban, se reunían, en algunas oportunidades todos o a veces ella directamente con los representantes de educación, con los representantes de operaciones. Y con los representantes de operaciones, en el ámbito de las operaciones, lo hacía la Dirección de Operaciones en ese tiempo, hoy se llama Dirección de Planeamiento. Pero lo hacía fundamentalmente porque el estamento que más involucrado estaba con estas acciones era el Comando de Operaciones Terrestre, pero el Comando de Operaciones Terrestres tiene su sede y está ubicado físicamente están en Concepción, pero para esos efectos los representaba la Dirección de Operaciones. Entonces oficiales de la Dirección de Operaciones participaban en actividades, etc. Entonces, ahí yo te puedo cuantificar, pero en la implementación como te decía solamente en el tema de mallas curriculares están involucradas: la División del Personal, la División de Educación, las Escuelas, las Jefaturas de Estudio, las Secretarías de Estudio, los profesores, los propios alumnos.

Daniela: ¿Cree usted que la gente está sensibilizada con el tema de género, o sea que a permeabilizado el tema de la resolución 1325, si hay tantos involucrados?

Coronel: Mira, yo creo como opinión personal también, yo creo que no tanto, y eso no es que sea “oh, que desilusión más grande”, no. ¿Sabes por qué? porque te reitero...hay una pregunta que tú haces que yo te contesto de forma sumamente honesta y directa. El Plan de Acción Nacional te diré que ayuda a esto no porque el Plan de Acción este malo ni mucho menos, todo lo contrario. Pero, vuelvo a lo que te decía yo inicialmente. En el ejército, las mallas curriculares, como la academia de guerra, por un tema más que por derecho humanitario, etc., nunca con un enfoque de género, bien o mal, a lo mejor mal, pero nosotros no consideramos que...no tiene un nivel internacional relevante tampoco...Yo creo que hace 20 años es un tema súper importante para Naciones Unidas y después hace 10 años es un importante a nivel nacional, más que para...pero yo no sé

si antes, como enfoque de género, yo creo que a nivel de participación, inclusión de la mujer, pero no como el enfoque en conflicto, en seguridad, como las mujeres llevan...yo creo que nació con la resolución 1325 o un poco tiempo antes, pero a nivel internacional y se plasma a nivel nacional.

Ahora sí que, en la resolución 1325 un aspecto que a mí me parece, no sé si tú...bueno, puede ser una complicación, una combinación que puede ser adecuada y ellos son los que más conocen del tema, pero la verdad es que de repente pasa por ejemplo, uno de los aspectos que contempla la 1325 es la necesidad de proteger a la mujer y a los niños fundamentalmente, ¿te fijas?. Pero después hablamos de la participación de mujeres y del incremento, el incrementar la participación de mujeres en conflicto...bueno aquí hay una mezcla de cosas...

Daniela: Hay una doble intención yo creo en la 1325. Uno, es ver a la mujer como víctima, pero a la vez que no sea una víctima, sino que tenga el poder como para poder salir de su situación y ser sujetos de su historia, creo yo. Porque si nos vemos como víctimas no podemos empoderarnos. En conflicto nosotros somos las primeras víctimas atacadas, pero a la vez podemos tener las armas para salir adelante. Entonces tiene esa doble misión, porque si viene una mujer sólo como víctima, nosotros como mujeres nunca podríamos salir adelante, tendríamos que estar bajo el cuidado de un hombre o el bajo el cuidado de una tercera persona. Entonces, yo no sé si se aplicó bien o no la resolución 1325 o se difundió bien cómo es. Pero yo creo que la resolución un poco más para atrás y un poco más adelante, se ha hecho ver esta doble dimensión del enfoque de género; uno víctima pero otra mujer empoderada, en cargos directivos pasa por delante de esas mujeres, pero no sólo en conflicto, sino que a todo nivel de situación. Por eso el Plan de Acción, o sea, la resolución 1325 es un llamamiento a todos los estados firmantes, a que no se haga sólo en los conflictos como si estuviera en un país que están en conflicto o que estuviera en labores de paz, sino que en todos los niveles para empoderar a la mujer, en caso futuro de conflicto que no sucedan este tipo de catástrofes con la mujer, que es tremendo. Quizás como Chile uno no lo ve.

Coronel: En una oportunidad, en una reunión nos hablaba y nos decía ejemplos de otros países y al final creo que era un ejemplo, no me acuerdo de qué país era, pero de una unidad que creo que eran 600 personas que conformaban la unidad porque ellos, que estaban al servicio de la comunidad y estaban cumpliendo una tarea que era fundamental, ellos atentaron contra las mujeres. Entonces lo sacaron a colación, pero en esta mezcla de cosas quedó como fuera de contexto..”perdón, ¿de a dónde es eso?” y nosotros nos mirábamos y que ibas a presentarte a para diferentes ramos de las fuerzas armadas. Pero como que advertían, que era necesario era la tolerancia 0 de la que hablan...

Tú sabes que, en todo conjunto, en toda organización, van haber personas que atenten contra principio básicos, fundamentales, contra valores, pero lo normal es que para nosotros eso no ocurre. Mira, afortunadamente Haití hasta el día de hoy—no sé si habrán situaciones menores—que hayan habido problemas o qué se yo, no hay conocimiento de ello, no sabemos de situaciones o de reclamos. Pero acá en el caso que nos plantearon ese ejemplo era como fuera de contexto, pero “¿eso era de dónde? no, de otra parte”, claro porque la diferencia porque esa unidad, tendríamos que ver de qué unidad se trataba, si era una unidad titular o conformada exclusivamente para cumplir esa tarea. Pero las nuestras es de gente que pertenece a las escuelas matrices, con principios, con valores comunes...la preparación y también las personas que van a operaciones de paz o que están involucradas en negociaciones, sepan de lo que es porque es sumamente importante.

Daniela: ¿Usted ha participado en algún curso de capacitación sobre asuntos de género?

Coronel: Ah ya. Mira, yo en lo personal, puntualmente respondiendo a tu pregunta, no he estado en cursos de capacitación, porque no ha habido cursos de capacitación. Pero sí he participado en seminarios, en charlas informativas, en exposiciones, que se han organizado y ejecutado, a través del Ministerio de Defensa Nacional. De a poco se ha

situado menos interés en el Ministerio de Relaciones Exteriores, en la Academia Diplomática, en el CECOPAC

Daniela: ¿Y quiénes son los que dictan estos cursos?

Coronel: Bueno...el del año pasado fue un seminario internacional, con gente de México, Argentina. Argentina también fue, el Ministerio de Relaciones Exteriores donde puso gente de España, militares, uniformados españoles, perfectamente. Había un comandante, debe haber habido una mujer. También estaba México, Argentina y si mal no lo recuerdo, había gente de Perú, su participación. Entre paréntesis, tengo por ahí algunos antecedentes de oficiales chilenas que fueron a una actividad en Bolivia y van a exponer en varios países, no sé si fue en Perú o en otra parte, pero la persona que expuso era la mujer que había participado en operaciones de paz. El tema era “mujeres en operaciones de paz”, entonces a mi me dicen...entonces ella era la expositora. Bueno, pero cursos de capacitación específicamente no, pero sí todas estas instancias que te he mencionado y todas organizadas a través del Ministerio de Defensa, coordinadas por el Ministerio de Defensa.

Daniela: ¿Puede usted evaluar su participación en la elaboración del Plan?

Coronel: En la implementación sí. En la implementación fundamentalmente mi trabajo ha sido como asesoría al delegado institucional –que es un oficial de aquí de la DPE un oficial superior—en toda instancia de trabajo que se generaron. A modo de ejemplo, nosotros estuvimos en noviembre del año pasado estuvimos aquí en la DPE por eso yo te he dicho que la DPE ha sido la coordinadora y la que ha asumido liderazgo en esta materias, se hizo aquí en la dirección del personal, una reunión ampliada, que vino gente del comando de operaciones exteriores, dirección de operaciones, ecuación, en fin, diferentes estamentos que están involucrados acá, para hablar de la resolución, para hablar del Plan de Acción Nacional, etc. Entonces, en todo ese proceso sí que he participado, en la elaboración de los documentos ejecutivos que se han elaborado, en la elaboración de los informes que se han evacuado al Ministerio de Defensa Nacional.

Daniela: ¿Y cómo cree que ha sido la participación de la institución, del ejército?

Coronel: La participación...una discusión muy positiva digamos de colaboración, en todos los requerimientos que se han formulado tratando de ser oportunos, precisos y una buena fuente de colaboración. Entonces yo creo que ha sido bueno.

Daniela: ¿Cursos de capacitación no, no existen?

La verdad que no. Si se hacían cursos antes del Plan, tampoco.

Daniela: ¿Qué opina de los resultados que se han obtenido hasta el momento con el Plan de Acción nacional? ¿Se ha tenido algún tipo de resultado con el Plan de Acción?

Coronel: Mira, no podría calificarlo como bueno o qué se yo, porque estamos en una etapa –que yo creo que es común para toda la institución—de implementación y estamos en desarrollo, estamos es la etapa inicial. Si ya hay algunas acciones que están en plena ejecución.

Mira hay algunas acciones que antes de la difusión del Plan de Acción Nacional ya estaban en ejecución y nosotros las cumplíamos, en términos de identificar las tareas que habían cumplido mujeres en el exterior, cuantificarlas. Nosotros tenemos una base estadística que elaboramos y enviamos al Ministerio de Defensa Nacional un informe narrativo y otro estadístico de –genéricamente hablando—del proceso de integración de la mujer, eso es todos los años. Y ahí computábamos uno de los acápite que consideraba este informe, que era la participación de mujeres en operaciones de paz. Pero es que el tema es que ya están materializados.

Daniela: ¿Y qué resultados debieran tener hasta la fecha, con respecto a las acciones?

Coronel: Mira, volviendo al tema de los cursos de capacitación. En este caso se refieren aquellas acciones que guardan relación con el sistema educativo institucional, estamos

recién en una etapa de evaluación y de definición de la forma más adecuada para implementarla. Y ¿por qué de evaluación? Por lo que te explicaba, por los procesos formativos, que involucran a las escuelas matrices fundamentalmente. Su planificación se realiza con bastante antelación porque tiene que ser así. Y después recién se difundió en agosto, por lo tanto, ya las mallas curriculares, los diferentes cursos estaban implementándolo.

Daniela: Me imagino que los profesores también tienen que buscar los correctos y tienen que estar informados acerca del enfoque de género y género en conflicto, que no es una materia que te la hayan pasado a ti antes o algo que se escucha en la calle. Entonces también tiene que existir la capacitación con ellos, que no es fácil encontrar.

Coronel: Mira, yo creo que...de hecho, esto que te acabo de mencionar está consignado en un informe que nosotros enviamos al Ministerio de Defensa Nacional respecto a las acciones Plan de Acción Nacional, de grado de cumplimiento. Y lo mismo que yo te digo, que se encuentra en una etapa de evaluaciones e identificación.

Daniela: **¿Qué está haciendo el ejército para implementar las acciones que le corresponde?**

Coronel: Bueno, después de haber establecido las responsabilidades y haber asignado las tareas y la misión, estamos en proceso de seguimiento. La verdad es que digo en un proceso de seguimiento pero es más de control, primero para retroalimentarnos como institución, eso lo hace la DPE en este rol de liderazgo y coordinación de materias –por así decirlo—de cabeza con estas materias. Como te digo, retroalimentándonos como institución, pero además ir emitiendo los informes que nos exige el Ministerio de Defensa Nacional. Ya enviamos uno.

Daniela: **¿Tienen ustedes acciones conjuntas con otras agencias?**

Coronel: Mira, yo ahí no sé si le puse duda pero no. No, nosotros lo asumimos porque estamos también...nosotros cuando hablamos lo asociamos inmediato con las otras

instituciones y las Fuerzas Armadas. La verdad es que si bien no tenemos acciones conjuntas con otras instituciones porque nuestras realidades son absolutamente invisibles por lo que te mencionaba; recibe la escuela de grumetes, reciben la escuela de especialidades. Pero no tenemos acciones conjuntas pero sí de permanente colaboración y de comunicación, en todo lo que guarda relación con la administración de recursos humanos en nuestras respectivas instituciones, tenemos muy fluidas comunicaciones y colaboración. De hecho, en la función de personal existe un comité de directores personales de las Fuerzas Armadas, sistemas que nosotros necesitamos tratar lo hacemos por esa vía, además del comité de integración de la mujer, un estamento no solamente de carácter interinstitucional a nivel Fuerzas Armadas, sino que también están fuerzas de orden y de seguridad pública.

Daniela: ¿Cómo evaluaría la implementación hasta el momento en el Ejército?

Coronel: ¿Bien o mal? Bien. ¿Y cómo el Plan de acción Nacional? Yo creo que bien porque primero que nada, ahí nos anotamos un poroto, sobre todo las personas... como dice el dicho “vamos arando dijo la mosca”, pero son méritos de otro nivel. Y ahí en particular yo destaco la labor de Pamela Villalobos... porque me parece, no sé, porque este es un tema que involucra varios estamentos, pero me da la impresión de que ella ha hecho como de... a nivel general, no sólo a nivel Ministerio de Defensa pero ella está bien involucrada. Pero ahí te decía yo que el mérito está fijate, en una actividad presidida nada más ni nada menos por la máxima autoridad nacional, el Presidente de la República y todas las autoridades de diferente... autoridades ministeriales, de las Fuerzas Armadas, es decir, las autoridades institucionales y gubernamentales estaban presentes y eso de inmediato genera un compromiso para todos los estamentos, niveles, personas que están involucradas en los procesos de implementación, de control, de seguimiento y de conducción, porque el plan hay que conducirlo. Y entre paréntesis, una sugerencia que te mencionaba *denantes*, justamente en el contexto de la conducción, es donde bueno establecer y tener documentos directivos, informativos, etc.

Daniela: Y las otras áreas que se han involucrado con el Plan de Acción dentro del ejército, ¿cómo considera que lo han hecho?

Coronel: Bien, como te digo con plena colaboración, con mucho interés, admitiendo sí que es un tema bastante nuevo. Por ejemplo en el ámbito educativo, el tema de las operaciones de paz está presente, el tema de derecho humanitario, ética, moral, pero el punto es que no estaba con ese enfoque.

Entrevista N° 8

FUERZA AÉREA DE CHILE

Comandante Francisco Espinoza.

46 años.

Oficial Fuerza Aérea.

Cursos de Estado Mayor.

Fecha: 8 de abril 2010

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?

Comandante: Sí.

Daniela: Antes del lanzamiento del Plan de Acción ¿Conocía usted la RES 1325?

Comandante: No. Es que yo trabajé en el Plan de Acción, entonces...

Daniela: Pero antes de que se empezará a trabajar el Plan de Acción, como resolución. La resolución es de 2000 y se empezó a trabajar en 2008.

Comandante: No, antes no.

Daniela: Pero antes que se lanzara el Plan, ¿lo conoce porque trabajo en eso?

Comandante: Claro, trabajé en el Plan desde el punto de vista educacional. Netamente educacional.

Daniela: Eso me sirve mucho porque hasta el momento ha visto más que nada el nivel operacional cómo se ha aplicado y educación es, yo creo, súper importante.

Comandante: Como institución, inserto todos los temas desde sus planes académicos, en el fondo.

Daniela: ¿Según su parecer cuáles son los principales aspectos que abarca el Plan en el área en FACH?

Comandante: Es todo el tratamiento de mujer y niñas durante el conflicto y post el conflicto. Se ha internalizado mucho el concepto desde el punto de vista de los planes y programas de estudio de las distintas instancias educaciones que tenemos, llámese Escuela, Especialidades, Escuela de Oficiales de Aviación, en las Academias. Tenemos nosotros una Academia de Oficiales y una de Suboficiales.

Daniela: ¿Cuál es la diferencia?

Comandante: Como concepto el Suboficial es netamente técnico y el Oficial es generalista. Esa son más menos las dos diferencias, por eso yo hablo de Escuelas de Oficiales y Escuelas de Suboficiales, Academias de Suboficiales y Academias de Oficiales y está la Academia Politécnica y la Academia de Guerra. Aparte de eso, en forma transversal, hay charlas, seminarios, para todos. Esto se hizo a raíz del trabajo que empezamos a hacer con Pamela. Hay memorias, se está tratando de hacer que las Academias, ambas, tanto la de Guerra como la Politécnica, inserten dentro de sus trabajos de titulación tengan temas de género.

Daniela: ¿Y eso es por algún incentivo o es por qué están interesados en trabajar el tema?

Comandante: Es mujer justamente quien está haciendo el tema y ella está interesada en realizarlo. Pero independiente de eso, institucionalmente también estamos motivando a las personas para que trabajen estos temas.

Daniela: ¿Qué opina Ud. del enfoque de género que se está aplicando en el Plan de Acción (encuentra que es correcto, que le falta algo)?

Comandante: Yo encuentro que está bien. Sin embargo, pre-conflicto creo que también hay cosas que hacer. No sólo durante y post-conflicto. Yo creo que hay que educar y partir por los colegios, educando en los colegios. Porque si algún día tenemos un problema (ojala que nunca) con un país en algún minuto, ya va a ser tarde para educar. Hay cosas que uno puede hacer para evitar que sucedan otras cosas y eso se enseña antes.

Daniela: ¿Participó Ud. en discusiones, planificaciones o implementaciones del Plan de Acción?

Comandante: Sí.

Daniela: ¿De qué manera lo hizo?

Comandante: Desde el punto de vista educacional y cómo estábamos nosotros como institución que quería este Plan que nosotros lográramos institucionalmente. Esa transformación del no tener al tener, tuve participación directa en la modificación de los planes de estudio, en el fondo.

Daniela: ¿Hicieron cursos nuevos o incluyeron temas a los cursos?

Comandante: No, no hicimos grandes variaciones, porque, por ejemplo, derecho internacional humanitario lo tenemos en las Academias. Ahora, se le dio un par de horas más al enfoque de género, fuimos acomodando los planes de estudio, más que hacer cosas absolutamente nuevas. Lo 100% nuevo son las tesis.

Daniela: ¿Los profesores tuvieron que hacer algún tipo de capacitación?

Comandante: Sí. Más que capacitación, hemos buscado que abogados nuestros trabajen esos temas.

Daniela: ¿Tienen algún especialista en género o ellos mismos se han especializado?

Comandante: Ellos han ido estudiando para dictar las clases. Que yo sepa, a nivel institucional no tenemos especialista en género.

Daniela: ¿Cuánto tiempo participó dentro de la planificación del Plan?

Comandante: Yo creo que estuvimos tres años trabajando. Dos, tres años. No ha sido un tema fácil de abordar tampoco, porque hay que entenderlo. Uno tiene cierta reticencia a este tipo de cosas, entonces hay que convérsense primero.

Daniela: ¿Considera que lo entendió y que es correcto lo que se está haciendo o más bien es una orden implantada que tiene que hacerse?

Comandante: Institucionalmente, yo creo que está bien hacerlo. Como Francisco Espinoza, siendo padre, teniendo esposa e hija, creo que hay que aumentar más este tema, hay que profundizarlo más y abrirlo más a la comunidad. Yo creo que todavía está muy encapsulado.

Daniela: ¿Quiénes participaron en la conformación de las acciones sugeridas?

Comandante: El grupo de trabajo lo lideré yo y asesores docentes eran tres los que trabajaron conmigo directamente. Más, ellos también tuvieron sus ramificaciones porque lo trabajamos por ramas académicas, en el fondo. Pero yo creo que unas 8 personas debió haber sido el equipo.

Daniela: ¿Cuál fue la recepción que tuvo el Plan de Acción, el tener que hacer un Plan de Acción dentro de todo el equipo?

Comandante: Lo que pasa es que las personas que tenemos, están para eso, están para trabajar en planes, en mallas, ese es su trabajo dentro de la institución. La novedad fue que era un tema que no conocía, entonces hubo que explicarles a ellos primero de qué se trataba para poder hacer las modificaciones. Es un tema netamente nuevo porque siempre están viendo calculo, siempre están viendo algebra y este es un tema totalmente

diferente que nunca lo habían abordado. Entonces, para ellos fue novedoso y entretenido, porque más que mal el tema es súper entretenido.

Daniela: ¿Cuánto tomó el proceso de cambio de malla curricular?

Comandante: No fue muy rápido. Lo que pasa es que ellos van viendo varias cosas en paralelo. Pero yo creo que un par de meses, no sé. Lo que pasa, es que, como te digo, nosotros no hicimos un corte y partimos de acá, nosotros teníamos ciertas cosas que ya estábamos viendo y le fuimos dando más énfasis de acuerdo a las orientaciones que nos dieron de arriba. Pero yo creo que un par de meses.

Daniela. ¿Ud. ha participado en un curso sobre género?

Comandante: He participado en charlas que Pamela Villalobos nos... Porque teníamos que entender este tema, entonces ella nos apoyó de ese punto de vista, con charlas, algunas exposiciones hubo también. Pero en general, no más que eso.

Daniela: ¿Qué es el enfoque de género, no sólo el que se aplica acá, en general para Ud.?

Comandante: Para mí es un concepto cultural que está dado de acuerdo a la idiosincrasia del pueblo o del lugar donde se esté planteando. No es un concepto matemático, así cuadrado, no. Esto es súper permeable. El género en sí involucra todo el ámbito de las variaciones sexuales que pueda haber, no es solamente hombre y mujer como se piensa, sino que va desde el hombre hasta la mujer.

Daniela: ¿Y tiene que ver con la biología, por ejemplo, que los roles estén definidos por la biología?

Comandante: Sí también, claro.

Daniela: ¿O sea, considera Ud. que las mujeres no podemos hacer ciertas cosas?

Comandante: Yo creo que sí. Aunque no me gustaría, pero hay cosas que no están hechas para las mujeres, como hay cosas que yo nunca voy a poder hacer.

Daniela: **¿Puede evaluar su participación en la elaboración del Plan (como alta, media o baja)?**

Comandante: Es que es súper difícil evaluarlo.

Daniela: **¿Pero cómo Ud. cree; se cumplieron las metas en base a lo que se estipuló?**

Comandante: Yo creo que alta. Porque a mí me gusta hacer las cosas bien, no hago las cosas a medias. Pero es súper difícil evaluarlo porque esa es mi percepción, no sé cómo me vera el resto.

Daniela: **¿Cómo cree que ha sido la participación de la institución?**

Comandante: Súper buena. Para ser una institución netamente de hombres, ha tenido una muy buena acogida.

Daniela: **En general, por ejemplo, ¿la gente que no ha trabajado en la 1325, pero se le empezó a permeabilizar en estos temas, cómo lo ha tomado?**

Comandante: Cuesta convencerlos. No es un tema fácil. Hay que hacer concientización para lograr un cambio de conducta porque somos criados en una sociedad machista. Nuestras madres son machitas ya para abajo las generaciones de ustedes no son tanto, pero sí nosotros que somos más viejos, papá y mamá son sumamente machistas. Nosotros ahora que tenemos a las 2 Escuelas con mujeres, es súper fácil hablar los temas con ellos, lo entienden mucho más fácil que nosotros.

Entonces, yo creo que es un proceso que se va a ir facilitando con el tiempo, en la medida en que la gente joven vaya madurando y vayan accediendo a mayores puestos o tengan un mayor tiempo en la institución va a ser cada vez más fácil.

Daniela: ¿Y el grado más alto al que puede acceder una mujer?

Comandante: Oficial: Puede ser Comandante en Jefe.

Daniela: Pero por el tiempo en que se ha incluido a las mujeres, ¿a estas alturas deben estar en?

Comandante: A estas alturas, Subteniente. Tienen como 10 años más o menos. Los Oficiales que son egresados de Escuela, porque hay Coroneles médicos, de justicia (uniformados también pero entraron a la institución por otro lado, teniendo una profesión), hay Coroneles ahí.

Daniela: **¿Cree que los profesores o Altos Mandos, teniendo esta conciencia de género, se puede chorrear hacia abajo; es importante que las personas entiendan?**

Comandante: Sí, pero en la justa medida. No creo que haya que volverse locos con el tema. Hay que darlo a conocer en la justa medida. Y, claro hay que difundirlo, hay que crear conciencia en la gente sobre lo que es género y lo que es esta resolución.

Daniela: **¿Antes de la existencia del Plan, no se hacían estos cursos o no se había incluido el tema género?**

Comandante: Tan profundamente no. Se hablaba de la Convención de Ginebra, sus protocolos adicionales, como DDHH. Por eso te digo, el trabajo nuestro ahora fue más tratar de apuntar un poquito más hacia el tema.

Daniela: **¿Con respecto a los cursos de capacitación, sabe ud cuántas personas se enseñan en estos o a cuántas personas les lleva?**

Comandante: A todos los que se educan en la institución de alguna forma les llega. Ya sea, a través de sus mallas curriculares, que son, básicamente, la Escuela de Especialidades, la Escuela de Aviación y un curso de la Escuela de Perfeccionamiento de los Suboficiales, a través de sus mallas, eso está escrito. Aparte de eso, en forma

tangencial, les llega a través de charlas, seminarios. Incluso en las unidades, porque nosotros dentro de los temas está lo que son las enfermedades de transmisión sexual (de alguna forma, se tocan esos temas también). Y eso se hace en todas las unidades del país. El hospital nuestro recorre todo el país y hace constantemente charlas, porque tenemos soldados que llegan todos los años nuevos y hay que explicarles las cosas, o hacerles al menos una campaña de prevención. Lo que sí te puedo asegurar es que al menos una vez en la vida les va a tocar ver este tema a todos.

Daniela: ¿Según su parecer, qué opina de los resultados obtenidos hasta ahora con el Plan (son buenos, malos) en base a lo que se plantearon para este año?

Comandante: Es que es súper riesgoso hablar de resultados con tan poco tiempo de aplicación. Pero yo creo que al menos se ha tomado conciencia del tema, más que resultado. Yo no puedo todavía hacer una evaluación. Y no sólo los alumnos, sino también quienes han tenido que dictar las clases, que han tenido que aprender, estudiar un poco.

Daniela: ¿Entonces no me podría decir tampoco qué resultados a la fecha debería haber?

Comandante: No me atrevería.

Daniela: ¿Qué se está haciendo actualmente para aplicar la Acción?

Comandante: Lo que te he dicho yo. En todas las mallas curriculares están contenidos los temas.

Daniela: ¿Ya tienen la tarea hecha entonces o se han planteado metas para los próximos años?

Comandante: Nosotros, más allá de lo que es mallas curriculares y las exposiciones o charlas, no nos hemos planteado más que eso, para ser sincero. Y las tesis, que eso es lo que estamos tratando de ahora de darle más énfasis a las tesis.

Daniela: ¿Y ha habido algunas tesis sobre la resolución 1325?

Comandante: ¿Tesis? En este minuto hay una niña que (porque partimos el año pasado) es de Administración de la Academia Politécnica de los Oficiales Ingenieros en Administración, que está viendo una tesis pero no tengo claro el tema. Pero es sobre género, de hecho está yendo al Ministerio de Defensa para hacer su trabajo. Pero no te podría decir cuál es el detalle.

Daniela: Según su opinión, ¿cuáles son los puntos más importantes que se han cambiado dentro de la malla curricular?

Comandante: Yo creo que el post-conflicto, todo lo que son las niñas. Porque mujeres, en general, algo se veía.

Daniela: ¿Y esto se fue conversando con cada profesor o se les dijo “profesor tiene esto que pasar”?

Comandante: Oficial: Lo que pasa, es que al profesor se le entrega lo que tiene que pasar. Nosotros, como división de Educación, nosotros con nuestros asesores y gente de abogados, en el fondo, nosotros que tenemos acá en la División, nos juntamos y decimos este es nuestro tema. Cómo lo abordamos para que la persona que a la que tiene que llegar, que tienen 18 años (más menos esa es la edad en las Escuelas), lo puedan entender. En la División, nosotros decimos de esta forma lo queremos pasar y a hasta esta profundidad que queremos entregar. Pero al profesor en sí le decimos, “aquí está lo que tiene que pasar”. Se le entrega la información, no dejamos tan abierto como para que averigüe. Le decimos lo que tiene que pasar, donde está escrito y la bibliografía.

Daniela. ¿Considera que el Plan de Acción es una buena forma de empoderamiento de la mujer y a largo plazo una mayor seguridad internacional? ¿Existe un antes y un después?

Comandante: Hay un antes y un después, pero no como para mayor poder de la mujer, sino que mayor respeto hacia la mujer. Más que poder, respeto.

Daniela: **¿Cómo considera que es vista la mujer en la resolución 1325, como una persona que es víctima o como una persona que puede cambiar las cosas?**

Comandante: En general, yo la veo más como una persona víctima, más que....

Daniela: ¿considera que las mujeres son víctimas?

Comandante: No sé. Sí más susceptible de dañar. No sé.

Daniela: **¿Tienen ustedes acciones conjuntas con otras instituciones involucradas, dentro de Defensa, o fuera de Defensa?**

Comandante: A través de CECOPAC, sí. Antes de que salgan a misión, ellos se van a capacitar y ahí tienen cierto debate de género.

Daniela: **En general ¿cómo cree que se está implementando el Plan de Acción?**

Comandante: Con bastante interés, por ser materias nuevas, y desconocidas muchas veces, y con mucha conciencia de lo qué es el tema y las repercusiones que trae.

Daniela: **¿Ud. cree que la gente que participó en la elaboración e implementación del Plan es más o menos del 20%?**

Comandante: A nivel institucional, menos del 20%.

Daniela: Gracias

Entrevista N° 9

CENTRO CONJUNTO PARA OPERACIONES DE PAZ DE CHILE

Max Pino.

Analista Internacional (Coronel de Carabineros en retiro)

Edad: 45 (aprox)

Carolina Céspedes.

Analista Internacional.

Edad: 30 (aprox)

Fecha: 9 de abril 2010

Daniela: ¿Conocen ustedes el Plan de Acción Nacional?

Carolina y Max: Sí.

Daniela: ¿Y antes de la implementación y la elaboración del Plan conocían la resolución 1325?

Carolina y Max: Sí.

Daniela: ¿Me podrían decir según el parecer de cada uno en qué consiste el enfoque de género presente en el Plan?

Max: Respecto del enfoque de género, esta es una política que viene desde Naciones Unidas. Históricamente se ha ido planteando la incorporación de la mujer en todo tipo de actividades y es así como esta Resolución 1325 fue modificada y perfeccionada mediante la Resolución 1820 el año 2008 en la cual ya se le impartían una serie de instrucciones, partiendo por el mismo Secretario General de Naciones Unidas, el cual tenía que cumplir una serie de objetivos, y el objetivo principal que yo creo es bastante auspicioso, es el de llegar a un par de años más a que Naciones Unidas como organización internacional este cubierta por 50% de mujeres y 50% de hombres. Sin perjuicio de lo anterior, esto lo bajamos nosotros a lo que es operaciones de paz, dentro de la capacitación que se debe hacer al personal que tiene que ser desplegado. Hay una serie de módulos estándares en la cual está consignado el tema de género, y este tema de género se imparte en todos los centros de operaciones conjuntos o centros de operaciones de paz a nivel mundial, porque nosotros tenemos que regirnos en base a las políticas que vienen de este departamento de operaciones de paz. Sin perjuicio de ello, conforme a la nueva implementación de este Plan Nacional que viene directamente relacionado con las políticas internacionales de la incorporación de la mujer a este mundo de operaciones de paz, se hizo parte directamente el Ministerio de Defensa a través de Pamela Villalobos, la cual hizo una estrategia para promulgar este Plan e incorporó a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública para que primero sacar un diagnóstico de lo que ellos tenían como política respecto a la incorporación de la mujer y posteriormente ver cómo se iba desarrollando este fenómeno.

Es así como tanto las Fuerzas Armadas como las dos Policías comenzaron a incorporar paulatinamente módulos de operaciones de paz a sus Escuelas Matrices, a los estamentos superiores como son las Academias de Guerra y así interactuar conforme a una armonía respecto de esta participación o a este Plan a nivel Fuerzas Armadas y en este caso que es Defensa.

Carolina: Bajo mi punto de vista, particularmente creo que este Plan de Acción Nacional, más allá de la incorporación de la mujer, tiene varios puntos; incorporación de la mujer con varios objetivos. Por ejemplo, es ver qué pasa con la mujer en un conflicto, cuáles son los principales puntos de vulnerabilidad de género, cómo la mujer puede aportar en los procesos de reinserción a la sociedad, o sea de mujeres afectadas por conflicto, abusadas sexualmente o que han perdido sus familias y han perdido su fuente de trabajo, que empiecen a tomar nuevos roles. Creo que ese es un punto que nosotros debemos desarrollar un poco más, que es que esa incorporación de la mujer en todas las instituciones ayuda directamente a que se resuelvan otro tipo de problemas porque si desplegamos mujeres, por ejemplo, en el caso de nosotros, que es el tema de despliegue para operaciones de paz, esas mujeres van a ser más efectivas ¿en qué áreas? Y definir en qué áreas de responsabilidad van a ser más efectivas que sea una mujer o un hombre, o que sea un grupo que sea mixto, por ejemplo, en tema de rehabilitación de los niños.

Con el tema que decía mi comandante de la 1820, también con esa 1820 no es sólo la prevención del abuso y la explotación sexual contra las mujeres y niñas, es también cómo las mujeres van a participar en esos procesos. O sea, para mí este Plan de Acción Nacional y ambas resoluciones ven las dos caras de la moneda: la mujer integrada o incorporada a los diferentes procesos y la mujer víctima cómo puede ser ayudada y cuáles son las mejores vías de acción o Planes de Acción para poder enfrentar los diferentes problemas que tiene una mujer en un conflicto. Y de hecho, eso es lo que nosotros hacemos acá en CECOPAC, en todos los cursos están estos módulos. Tenemos módulos aparte, o sea, cuando hablamos de Mujer, Paz y Seguridad es un módulo, tenemos un modulo aparte de prevención del abuso y la explotación sexual y tenemos

otro módulo aparte, de protección de la infancia, y dentro de ese modulo también vemos que el rol de la mujer es fundamental para la protección y para la rehabilitación de niños que han sido víctimas de diferentes flagelos de un conflicto.

Daniela: Yo creo que ese punto es súper importante, el que has dicho tú de ver estas dos caras de la moneda de la mujer porque, en general, hasta el momento me ha tocado ver que a nivel de Defensa se ve muy a la mujer como víctima y no como participe también y como empoderada.

Max: Esto conforma nuestra evolución. Es cosa de ver nomás recién la Armada está incorporando a las mujeres, los buques no tenían considerado mujeres, y cosas tan simples y sutiles como esas, pero que afortunadamente ya están absolutamente dentro de las políticas institucionales. Entonces, una cosa lleva a la otra, esto es una cadena, o sea es multidimensional.

Daniela: **Y según el parecer de cada uno de ustedes ¿cuál es la acción intersectorial o el sector más importante dentro del plan de acción?**

Carolina: Yo creo que no debíamos establecer un nivel de importancia, porque para tener a la mujer plenamente integrada y no ser sólo la víctima de todos estos temas tiene que estar integrada equitativamente en todos los sectores

Max: Claro, es igualdad de género y ahí está la respuesta a todo. Porque no podemos decir “ah, la mujer la vamos a meter en esto”. No, es 50 y 50 punto.

Carolina: Pero, que se les dé la oportunidad porque yo lo he planteado en varios foros, por ejemplo, yo no soy partidaria de la cuota porque creo que la cuota es un discriminación positiva para integrar a la mujer, pero yo mujer no me gustaría ser parte de una cuota, me gustaría ser parte de algo por mis capacidades, esa es mi forma de ver el tema.

Max: Claro, no tiene porque llegar al 50 y es lo mismo, por ejemplo, esa política que yo la veo un poco equivocada, que van a pretender llegar al 50%, no pues, aquí somos libres, si yo quiero participar “bien” si no “no”. La mujer tiene ciertos intereses, el hombre otros y si se cubre o pasa da lo mismo, que hayan 90 mujeres y 10 hombres, o 10 mujeres y 90 hombres y ahí es donde está igualdad de género.

Carolina: Esa es la igualdad de género.

Max: Ese es el concepto que yo tengo internalizado.

Daniela: Pero en un comienzo, ¿opinan ustedes que tiene que haber una presión por parte del gobierno o políticas enfocadas?

Max: Hay que quebrar un poco el paradigma y ese paradigma yo creo que ya está validado en el sentido de que tanto las mujeres como los hombres tienen plena capacidad para hacer cualquier cosa. Distinto es que yo le pueda decir a ella “anda a construir un edificio”. Perfecto, pero a lo mejor no va a tener la fuerza para levantar un martillo; está bien, no importa, no puede, lo hace un hombre. Pero si ella quiere hacerlo, bien. Es una cosa como le digo de tanta libertad, de no dividir, sino que integrar y ahí vienen las capacidades de cada uno.

Carolina: Aparte, yo creo que si hay algún tipo de presión para la incorporación, tampoco es bueno, porque genera una animadversión del género contrario. Seguimos discriminando, ¿a favor de quien? No importa.

Max: Es el género humano punto, hay que partir de esa base.

Carolina: Hay que partir de eso, o sea hay muchos puestos en Naciones Unidas que pudieran ser cubiertos por mujeres, pero también tenemos que ver nuestra realidad nacional, que hoy día si preguntamos a lo mejor a cuántas mujeres quieren ir, a lo mejor ahora ha ido un poco cambiando pero por este mismo Plan de Acción Nacional, por las mismas cosas que se han hecho a nivel de Gobierno o a nivel institucional con respecto a

la mujer. Hoy día, hay mujeres casadas que están siendo desplegadas, casadas con hijos, y dejan a sus hijos con el papá, o sea, ya es equitativo; pero cuántas mujeres, como ese par que conozco yo, ¿están dispuestas a hacer lo mismo?

Max: Es un porcentaje mínimo. Esto es toda una evolución, y esa evolución implica que hay preparación, o sea históricamente y en las guerras recientes son los hombres los que están en la guerra, son los hombres los que se preparan, son los hombres los que estudian, entonces por eso que Naciones Unidas está lleno de hombres. Pero ¿qué es lo que está pasando?, tú eres mujer y estás ya estudiando esto, y vas a tener la igualdad cierta, en 10 años más, que vas a estar en igualdad de condiciones con un hombre y lógicamente Naciones Unidas, por darle oportunidad, a lo mejor te va a elegir a ti. Pero hay que ser serios en esto; no por el hecho de que seas mujer, es por el hecho de que seas competente y en este momento no hay tanta competencia de la mujer, por eso hay que tomarlo como una evolución, primero género; somos iguales. Dos; evolución, hay que entenderlo así como dice Carolina, no hay que presionar, tiene que ir dándose secuencialmente.

Carolina: Tiene que ser una evolución lógica y paulatina para que no produzca un shock en quienes han tenido siempre los puestos de importancia. ¿Para qué?, para poder crear un ambiente laboral que sea armónico, porque si es un golpe muy fuerte tampoco va a ser bueno y a lo mejor muchas de esas mujeres que estuvieron convencidas, a lo mejor van a dejarlo. O sea, es todo un círculo, tiene que ser todo de a poco y que sea por capacidades definitivamente. Porque, si hacemos cuotas a lo mejor vamos a tener a una mujer que no es tan capaz como otro hombre que ya lleva más tiempo y va a hacer mal el trabajo y se va a crear otro paradigma, otro prejuicio con respecto a la incorporación de la mujer. Yo creo que tiene que ser por capacidades y de a poco, como todas las cosas, todos los cambios tienen que ser paulatinos.

Daniela: ¿Consideran ustedes que el plan de acción es un hito?

Max: Es parte de la evolución, no es un hito, es parte de la evolución. Es algo que se tenía que dar.

Carolina: Porque antes de este Plan de Acción Nacional, nosotros llevábamos muchos años acá en CECOPAC, o sea yo fui alumna en CECOPAC hace 7 años atrás y la verdad es que ya estábamos viendo este tema. Y hace 7 años atrás no había una concepción de un plan de acción Nacional, hace 7 años atrás no existía la 1820, estaba la 1325 que todavía Naciones Unidas no le había dado el impulso que le está dando hoy. O sea, si estamos hablando de que Naciones Unidas sacó una resolución el año 2000 y recién estamos hablando de que a fines del año 2007, 2008 empezaron a hacer acciones que sonaron un poco más en el ambiente Internacional, en el concepto internacional de que la mujer tenga que ser incorporada.

Max: Se formaliza internacionalmente, pero yo siempre recurro a Carabineros. Carabineros tiene esto hace años, tiene en forma general todos estos hechos; no es que ahora “ahh el plan Nacional”, no, ya está hecho.

Carolina: Ya está hecho eso, nosotros tenemos la tarea hecha ya.

Max: Sólo se está formalizando. Ahí, yo tengo mis aprensiones de que empiecen a presionarnos, no se está dando y va a seguir avanzando y va a seguir evolucionando.

Carolina: Es como todo, o sea si uno ve hace 30 años atrás, muchas mujeres preferían quedarse en la casa y habían muchas mujeres que estudiaban e igual se quedaban en la casa, es lo mismo, es todo un proceso. Hoy día, por ejemplo, nosotros acá en CECOPAC, el 20% de la dotación son mujeres. Somos poquitos es cierto, pero si ya estamos hablando que en una organización tenemos el 20% de mujeres v/s las Fuerzas Armadas que no llegan a ese porcentaje, nosotros ya estamos evolucionando positivamente con respecto a esto y no por un tema de aprensiones. Nosotros tenemos un porcentaje alto. Bueno, nosotros somos 58- 60 personas pero de todas maneras o sea no dice relación el porcentaje con lo que se da normalmente y en muchas partes.

Daniela: ¿Participaron Ustedes en algún tipo de discusión, planificación, elaboración o implementación de la resolución 1325?

Max: En el plan.

Daniela: ¿De qué manera?

Max: Directa, en la mesa de educación, trabajo de educación, porque se dividió en dos mesas, operativo y educación.

Carolina: Yo también trabajé ahora con el Ejército en doctrinas. En el fondo, era cómo ellos iban a desarrollar la doctrina institucional en base a qué. Entonces, yo fui con mi Plan de Acción Nacional y para empezar a trabajar por esa vía, para ir orientando un poco el trabajo.

Daniela: ¿Y de qué manera participó CECOPAC? ¿Cuáles son las acciones que tomó?

Max: Yo representé a CECOPAC dentro de esta mesa de trabajo en la cual estaban representadas cada institución y CECOPAC fue integrada porque como somos un ente formador, yo fui a representar.

Carolina: Yo llegué a CECOPAC solo el año pasado entonces no participé en la parte previa, el año pasado cuando fui ya estaba listo, se iba a lanzar ya.

Daniela: ¿Y cuánto tiempo ha participado usted?

Carolina: desde agosto 2009 más o menos.

Daniela: ¿Comandante, usted desde los inicios?

Max: Desde los inicios hasta el año pasado, de ahí ya me desligué un poco.

Carolina: Sí, de hecho, nosotros fuimos a Argentina a ver el tema también, al seminario este que se hizo el año pasado.

Max: Ustedes mismos critican, “oye estamos yendo mujeres, si tienen que haber hombres aquí”. Todas las mujeres discutiendo, si tiene que haber 50 y 50, en ese sentido, para llegar a decisiones buenas, que se plasmen en el tiempo.

Carolina: Pero mujeres habíamos 3, 4.

Max: ¿Habían más hombres?

Carolina: Habíamos 4 mujeres en todo, y bueno en la primera reunión que estuvo la Ministra y la Subsecretaría. Pero yo creo que nosotros estamos plenamente integrados con el tema de las operaciones de paz. O sea, en operaciones de paz hay mujeres en todos lados, uno ve otros ejércitos, uno ve otras instituciones de otras policías que participan muchas mujeres. De hecho, la Policía de Naciones Unidas en Haití tienen muchas mujeres, yo no sé cuánto es el porcentaje, pero son varias. Y el ambiente de operaciones de paz nosotros, por ejemplo, tenemos la infraestructura, tenemos todo para incorporar mujeres, y el país lo ha hecho en la medida que se puede, porque todavía nosotros no tenemos, por ejemplo, mujeres que cumplan ciertos requisitos para cubrir puestos de mayor importancia, que esa también es una de las partes de la 1325 y de lo que se quiere lograr con el plan, o sea que las mujeres ocupen puestos de mayor graduación o importancia en un nivel de decisión un poco mayor. Pero hay que ser objetivos, ¿tenemos aquí a mujeres de Estado Mayor?, por ejemplo en mi institución, en el Ejército, ¿mujeres de Estado Mayor?, no tenemos todavía, pero no es porque no se pueda, de hecho hay mujeres que han postulado a la Academia, sino han quedado, hay muchas mujeres postulando a la Academia politécnica, hay muchas mujeres en la politécnica y egresadas. Entonces, creo que como decíamos dentro de este proceso nosotros, no es que estemos privando el ingreso de la mujer, sino que efectivamente se están abriendo ahora ya las vías para que la mujer pueda participar.

Daniela ¿puede usted evaluar su participación en la elaboración e implementación del Plan?

Max: De hecho es positiva, porque es un plan que se elaboró pensando en la integración de distintas culturas, sean institucionales, sea por competencia. Porque en este caso yo estaba representando a un centro conjunto, entonces, en cierto modo, la cultura está bastante más homologada. Pero la institución fue presentando su forma de ver y lógicamente en base a eso se sacó un diagnóstico, y ese diagnóstico en cierto modo fue positivo. O sea, aquí todos más o menos ya estaban aplicando el pseudo plan que todavía no estaba promulgado, pero ya lo estaban aplicando. El más débil era la Policía de Investigaciones que todavía no tenía, por ejemplo, una mujer en misiones de paz, pero ya el año pasado fue una, entonces en ese sentido, se desarrolló muy fácilmente, muy fluidamente el Plan, la estructura del plan y lógicamente después la promulgación. Así que todos somos importantes y en el ámbito de la Defensa, lo que se estableció fue la participación de todas las ramas de la defensa más CECOPAC, en este caso.

Daniela: ¿CECOPAC entonces como más de apoyo?

Max: Una cosa son las políticas institucionales y otra es que CECOPAC nace de la necesidad de formar la gente para que sea desplegada en operaciones de paz. Entonces, como este es el ámbito de la defensa y tiene directa relación con una Resolución que viene de Naciones Unidas, nos integran a nosotros porque perfectamente podría haber sido a nivel institucional solamente, pero como nosotros también tenemos directa relación con lo que son los programas, estos módulos que establece Naciones Unidas nos integran.

Daniela: ¿Hicieron alguna modificación importante dentro de los cursos?

Max: No, porque no es que queramos o no queramos incorporar algo, sino que dependemos de las políticas que vienen de Naciones Unidas, del Departamento de

Operaciones de Paz, y más encima ellos tenían esta política entonces estaban los módulos hechos y ellos mismos no impugnaron nada más. No cambiamos nada.

Daniela: Y por ejemplo, ustedes no pueden modificar, la Armada era creo la que decía que modificar estos programas que vienen de Naciones Unidas a la realidad Chilena es incorporar quizás ciertos aspectos de la idiosincrasia.

Max: Es que eso es a nivel Institucional, porque a nivel CECOPAC, nosotros no lo vemos a nivel “realidad Chilena”, nosotros lo vemos a “realidad internacional” y realidad internacional tenemos que estar ligados con lo que ellos dicen, punto.

Daniela: ¿Qué están haciendo actualmente en cuanto a la resolución 1325, o el plan de acción?

Max: Los mismos cursos que te decía Carolina, en la cual se plantea en cada uno de los módulos justamente esta evolución de la 1325, la 1820, los objetivos que tiene Naciones Unidas, etc. Que también lo ligamos con lo que es la infancia.

Daniela: ¿Quiénes participan de estos cursos?

Max: Distintos instructores, ya sea Carolina, hay una inspectora Francisca Baeza, que finalmente son mujeres las que lo imparten.

Daniela: ¿A quiénes se dictan?

Max: A todo el personal que va a ser desplegado en las misiones de paz.

Daniela: ¿Cuántos hombres y mujeres serían más o menos los que van a operaciones de paz?

Max: Eso varía, desde la creación del CECOPAC a la fecha que fue el año 2002, estamos hablando de 8 años, van más de seis mil personal incluidas.

Daniela: ¿Me podría decir más o menos cuantas de esas seis mil personas son mujeres?

Max: Tendría que consultar.

Daniela: ¿Y algún porcentaje, más del 20?

Max: Eso tengo que consultarlo, no lo tengo claro.

Daniela: Según su parecer ¿qué opina sobre los resultados que hasta el momento se han tenido con los cursos? ¿Han tenido, por ejemplo, algún tipo de seguimiento con las personas?

Max: Ahora se está haciendo un seguimiento, de hecho aquí se hace de que todos los Jefes de División que son desplegados, al regreso tienen que venir acá. Hacemos como un resumen en el cual ellos exponen su experiencia, para que nosotros, lógicamente, aprender de ellos y tomar las lecciones aprendidas y a lo mejor modificar ciertos temas. Pero directamente lo que es la Resolución 1325 no hay mayores comentarios.

Daniela: Y esas experiencias ¿las tratan de difundir a las demás instancias involucradas por ejemplo en otros Ministerios, fuera de Defensa?

Max: No.

Daniela: ¿Tienen algún tipo de relación con los otros Ministerios?

Max: Nosotros nos relacionamos mucho con el Ministerio de Relaciones Exteriores, porque ellos también tienen un Departamento de Operaciones de Paz, entonces dentro de esta promulgación del plan también participó el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Daniela: ¿Sabe usted si existe dentro de la institución ciertos incentivos para hacer investigación en relación a género y conflicto? ¿Dentro de CECOPAC?

Max: Dentro de CECOPAC, nosotros, de hecho, tenemos un Departamento de Investigación, entonces siempre estamos preocupados de cómo va evolucionando la situación y, de hecho, cuando se dio la 1820 también estuvimos investigando y viendo qué es lo que pasaba y ahora estamos atentos a ver qué es lo que va hacer el Secretario General con las obligaciones que él tiene de aquí al 2013, que tiene que tener un 50%. Entonces, de hecho, siempre estamos monitoreando esto a nivel macro, pero no solamente esto, sino que esto es un punto dentro de todo lo que nosotros investigamos. Dentro de nuestro ámbito de competencia.

Daniela. ¿Cómo fue la evolución desde que se recepcionó la petición de incorporar a CECOPAC dentro del Plan de Acción Nacional?

Max: Es positiva, porque a nosotros nos reconocen como un centro importante, aparte que somos protagonistas en la región de muchas políticas, de reconocimiento a nivel internacional y por ello el haber sido integrados nos hace sentir reconocidos y otra también es que nuestra opinión es súper válida porque las instituciones están sesgadas a lo nacional y nosotros estamos dedicados a lo internacional. Por ende, fue muy rico que hayan participado las instituciones conjuntamente con CECOPAC.

Daniela: Según su opinión, ¿hay algún punto más importante que el otro en el Plan de Acción Nacional, más a nivel micro de acciones intersectoriales?

Max: ¿Algún punto que haya quedado pendiente?

Daniela: Sí.

Max: No.

Daniela: ¿Considera que tal cual está bien?

Max: Es que no es tal cual, es lo que hay en estos momentos. Ahora todo es factible de evolucionar y eso depende de cómo se esté presentando el mundo. Estamos en un período de globalización, hay un momento en la cual hay un imperio, una potencia que

dicta las normas, pero hay otras que van evolucionando, entonces hay todo un fenómeno en la cual se manifiesta ahora lo que es la integración de la mujer. A lo mejor más adelante vamos a decir que hay una Secretaria General de Naciones Unidas y que la mayoría de los Presidentes en el mundo van ser mujeres, y a lo mejor nosotros vamos a estar limpiando los baños y haciendo de nanas, no sé, da lo mismo. Pero es lo que hay en estos momentos, entonces uno no podría elucubrar lo que va a pasar más adelante.

Daniela: En general dentro de lo que ha visto, ¿cómo cree que se está implementado el Plan?

Max: Bien, yo lo que veo es que las instituciones están muy comprometidas. Se hicieron representar por los Directores de lo que es la parte educativa, entonces eso es súper importante porque, por un lado, se podría diseñar una estrategia a nivel jerárquico pero partiendo de la base y eso fue súper bueno, y eso es lo que vi en la parte de educación, más que lo operativo la educativa, para que las personas que entran a las instituciones sean incorporadas ya tengan esta doctrina, de integración, de igualdad de oportunidades, de formación, de perfeccionamiento. Entonces, partiendo de la base es súper bueno y por eso le digo, esto es evolutivo, de aquí a 20 años más, va a ser totalmente distinta la realidad y el Plan va a tener que ser perfeccionado.

Daniela: ¿En qué aspectos cree usted que tiene que ser ese perfeccionamiento?

Max: En que tenemos que aprender cuáles fueron las cosas buenas y los errores del presente Plan que no podríamos decirlos ahora porque está recién promulgado. Entonces, no podemos decir que este Plan es perfecto porque puede que se empiece a derivar a un grave error de incorporar a la mujer obligatoriamente a una misión de paz, se le enferma un hijo, va a caer en depresión, el hijo se le va a morir, o sea, al final la consecuencia es terrible. Entonces, momentito, más que obliguemos, preguntémosle, entonces, son cosas que se pueden presentar más adelante que tenemos que aprender.

Daniela: ¿Cuánta gente participó en la planificación y en la elaboración del Plan en CECOPAC?

Max: Tres.

Daniela: Usted, ¿carolina?

Max: Sí, Carolina y Francisca Baeza que también estuvo en algún momento participando.

Daniela: ¿Cómo considera que fue la relación entre ustedes con las otras agencias de Defensa?

Max: Muy bien.

Entrevista N° 10

CARABINEROS DE CHILE.

Coronel Labarca

49 años.

Jefe de Departamento de Control de Gestión. Gestión Deportiva de la Dirección de Educación.

Profesión Carabinero. Magíster en Gerencia Pública.

Fecha: 9 de abril 2010

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?

Coronel: Sí.

Daniela: Antes del lanzamiento del Plan de Acción ¿Conocía usted la RES 1325?

Coronel: No.

Daniela: Según su parecer ¿cuáles son los principales aspectos que abarca el Plan en el área en que Ud. trabaja?

Coronel: En el área es justamente la no discriminación de género y que todas las mujeres participen en las actividades referentes, especialmente en lo que dice relación con las misiones de paz y los puestos a los que pueden acceder en los organismos internacionales. Conforme a eso, Carabineros ha propiciado, porque el mayor problema que tiene en sí Carabineros es el idioma. Entonces ese un problema, y el año pasado se comenzó a capacitar en el idioma francés y hay integrado obviamente mujeres en eso. Otro problema natural es, obviamente, el estado civil y obviamente si tienen hijos dificulta un poco más el poder postular a las misiones.

Daniela: ¿Qué opine Ud. del enfoque de género que se está aplicando en el Plan de Acción?

Coronel: Yo creo que está bien. Creo que todo lo que se incentive está bien. Pero nosotros partimos de la base de que Carabineros, en general, yo creo que tiene libertad de género. Carabineros tiene desde el año 62, que tiene esto en forma paulatina y nosotros hacemos la diferencia, porque también creo que es importante que haya una libertad de género no quiere decir que la mujer tenga que asumir cosas que son

propriadamente masculinas. En ese sentido, yo creo que Carabineros trata de respetar las condiciones normales del género. Pero no lo limita.

Daniela: ¿Participó Ud. en discusiones, planificaciones o implementaciones del Plan de Acción?

Coronel: Más que discusiones no, sino en las presentaciones, en las informes de las Comisiones. Ahí obviamente, uno podía hacer algún aporte o alguna posición.

Daniela: ¿De qué manera Ud. ha participado, específicamente?

Coronel: Asistiendo a las reuniones en el CECOPAC y en el Ministerio de Defensa, como representante de Carabineros en el área de educación, específicamente.

Daniela: ¿Y Ud. trabajó con algún equipo, modificando mallas o cuál fue su tarea más específica?

Coronel: ¿Nosotros qué es lo que tenemos que ver? Yo estoy ahora en el Departamento de Dos, que es Control de Gestión, pero antes estaba en el Departamento Uno, que es Gestión Educacional. Entonces, Gestión Educacional es el Departamento que dentro de la Dirección de Educación tiene que velar porque todos los programa de estudio cumplan ciertas normas. Es decir, todos los programas de estudio llegan aquí a la Dirección de Educación y aquí son revisados por los asesores pertinentes y verificamos si están los objetivos transversales en las diferentes áreas. Y una de esas áreas, obviamente está la discriminación por género que efectivamente esté inserta.

Y específicamente la resolución, nos dimos cuenta que la resolución como tal no estaba con nombre y apellido, entonces nos preocupamos que efectivamente estuviese en todo el proceso educacional de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación esta resolución.

Daniela: ¿Cuánto tiempo tomó ese proceso, de hacer cumplir esos objetivos?

Coronel: Un año. La verdad que el proceso viene de dos años a la fecha. En que se revisaron todas las mallas en lo que decía relación con los derechos fundamentales, es decir, los derechos humanos. Entonces, intrínsecamente estaba ahí, y dentro de eso también está que Carabineros tiene dentro de sus objetivos transversales la dignidad de la persona. Obviamente con las instrucciones de la Comisión, se entró justamente más en el tema de la resolución 1325.

Pero básicamente lo que nosotros chequeamos es que estén los programas de estudio y posteriormente que efectivamente se esté aplicando.

Daniela: ¿Quiénes participaron en la conformación de las acciones sugeridas?

Coronel: Ahí participan los jefes de docencia, que son los Secretarios de Estudio y Sub-Directores Académicos. Entonces, uno les da la instrucción a ellos y son ellos los que tienen, a su vez, en sus respectivos planteles educacionales insertar. Ellos son los encargados, a su vez con otras comisiones, de poder verificar los programas y planes de estudio y a su vez por los asesores educacionales que tienen que ver de qué forma se integran estos. Ahora, cuando no están estos contenidos por “x” circunstancia, nosotros tenemos la instancia de los talleres y los seminarios. Básicamente, los seminarios y por los seminarios nos aseguramos que efectivamente, por ejemplo que un alumno que haya estado en su último año, en cuarto o en tercero, y si no tuvo este contenido normal ahí obviamente se le entrega. Pero más que el contenido, es el objetivo transversal, porque en el objetivo transversal está la libertad de género, o sea la no discriminación por género y la integración.

Ese es un objetivo transversal que tiene la institución dentro de su sistema y su modelo educacional y que, a su vez, lo asume su plan estratégico de desarrollo educacional. No es una cosa que está fuera del sistema, sino que dentro del sistema como un objetivo transversal valórico.

Daniela: ¿Cuál fue la recepción que tuvo la petición desde Defensa de hacer estas acciones?

Coronel: Nosotros siempre las sugerencia que nos da el Ministerio de Defensa, nosotros las asumimos bien. No hay problemas. El gran problema, creo yo (pero esto es una cosa personal), es que justamente uno piensa que lo discriminan, entonces cuesta poder entender que efectivamente hay que facilitar. Yo creo que ahí es donde está el tema. Nosotros como institución creo que hemos ido evolucionando con el tiempo, a excepción de las otras instituciones que son más recientes. Nosotros ya tenemos una Oficial General, ya tenemos promociones que están constantemente, a pesar de que hay un vacío de 10 años, pero hay todo un desarrollo. En cuanto a lo nuestro, en las funciones, una mujer hace lo mismo que hace un hombre, no hay ninguna diferenciación, por lo menos acá.

Y obviamente están sometidas a todo lo que es el foro maternal y todo lo que significa cuando queda embarazada de la protección del que está por nacer y obviamente de los niños. Pero eso es otra cosa, pero está sometido a eso. Nosotros tenemos un 17% de mujeres y fluctúa siempre entre un 15 y un 17%. Sin son 1000 hay 150 o 200 mujeres; si son 200 aspirantes, hay 25 o 30 mujeres pero eso va fluctuando.

Daniela: ¿Cuánta gente participó de todo el proceso, en porcentaje aproximadamente?

Coronel: En todo el proceso tienen que participar todos. O sea, nosotros tenemos un universo de, más menos, en el sistema no presencial de 12 mil alumnos y en los respectivos planteles hay un proceso normal de formación: 2500 alumnos todos los años; aspirantes, en este momento son 700; en la Escuela de Suboficiales son 800; y los otros planteles es menos, cursos de 100, 150 que son especialidades. Pero como nosotros tenemos este proceso que es formación, perfeccionamiento, que en síntesis el perfeccionamiento son los niveles de desarrollo durante toda la carrera profesional, entonces todos estos niveles se integran, unos con más énfasis, otros con menos.

Obviamente que si ya se ha entregado no se vuelve a repetir. Pero pasa a ser igual un objetivo transversal. Después está la especialización y la capacitación.

Entonces, nosotros tenemos un centro nacional de perfeccionamiento y capacitación y en ese centro toda la semana va personal. Van 100 carabineros de la Jefatura Metropolitana y dentro de eso también se toca someramente esta resolución.

Ahora, el tema sin duda no es fácil en el sentido no solamente es la resolución. Si lo importante no es la resolución, sino que se entienda. La discusión que nosotros tenemos, y que de a poco la hemos ido superando, es que la visión de los derechos fundamentales y todas estas normas, no debe verse desde el punto de vista jurídico, sino desde el punto de vista valórico. Porque sino no tiene ningún impacto, sino cómo fundamento yo, a pesar de que está normado, que se vuelva a hacer.

Daniela: ¿Cree Ud. que ha tenido algún impacto o permeabilidad este enfoque de género en Carabineros?

Coronel: Sí. Pero creo yo que es de largo plazo, no es de corto plazo. Porque requiere una cosa integral, requiere la concepción humana, requiere el respeto de la persona, requiere la dignidad de la persona y dentro de eso el género es bien importante. Mientras no internalicemos realmente eso, obviamente yo creo que no hay que olvidar que Carabineros viene de una sociedad que es la sociedad chilena y los alumnos vienen desde afuera ya “prejuiciados” con eso, entonces hay que cambiarles esa formación o deformación que teníamos nosotros. Porque nosotros también participamos de ese proceso. Pero yo creo hay conciencia.

Daniela: ¿Ud. cree que este Plan es una buena forma de empoderamiento de la mujer o de que se difunda el enfoque de género?

Coronel: Yo creo que sí, que está bien. Pero como lo conversábamos ayer en la Comisión, tienen que participar mujeres, si participan, prácticamente, puros hombres...

Daniela: Yo de hecho he entrevistado sólo a hombres en toda Defensa. Creo que Pamela es la única...

Coronel: Nosotros tenemos una Coronel que ya participó en una de las reuniones y ella está a cargo del Centro Nacional de Perfeccionamiento. Pero es una cosa normal, porque en este momento Coronels hay cuatro; hay una General y cuatro Coronels y después se salta a Mayores, entonces es difícil que tú encuentres en los niveles normales a esta gente porque no está.

Se trató más que nada de escuchar. No tuvimos mucha participación porque un poco ya se estaba implementado el Plan de la resolución 1325. Pero yo creo que está bien siempre, mientras más se participe es mejor. Pero yo insisto, esto es una cosa que requiere tiempo, porque requieres una internación valórica no solamente la norma.

Daniela: ¿Cómo cree Ud. que ha sido la participación de Carabineros?

Coronel: Yo creo que en la participación de Carabineros no hay problema. O sea, nosotros incentivamos para que la gente participe y tratamos, dentro de lo posible, de dar facilidades, pero nos topamos con problemas prácticos en el sentido de la auto limitación muchas veces. Y en ese sentido, se solicitó que se buscaran puestos donde las mujeres podían desempeñarse en el extranjero especialmente y dar las facilidades. Pero muchas veces eso no depende de nosotros porque es una decisión personal (si está o no casada). Por ejemplo, han ido mujeres solteras o que tienen hijos pero no están casadas, entonces dejan al hijo con un familiar y obviamente van pero no está el esposo de por medio. Ese es yo creo un problema central en cuanto a poder solucionar, pero no es de fácil solución.

Daniela: ¿Según su parecer, qué opina de los resultados obtenidos hasta ahora con el Plan (o si se han visto algún tipo de resultados)?

Coronel: Yo tengo que ser sincero, no puedo decir que hemos evaluado el Plan actualmente. Lo que si yo creo ha sido positivo en el sentido en que está en nuestros

programas y planes de estudio. Ahora, eso va a ser certificado dentro de las competencias que nosotros tenemos que certificar todos los años. Desde ese punto de vista yo creo que está bien porque nos ha hecho centrar mucho más en ese tema.

Daniela: ¿Sabe Ud. qué resultados se debieran tener a la fecha con respecto al Plan de Acción?

Coronel: Yo creo que el resultado es que efectivamente la mujer participe cada vez más. O sea de hecho hay mayor interés de parte de la mujer en participar. De hecho, cuando fue la catástrofe de Haití fueron dos mujeres.

Daniela: ¿Tienen Uds. acciones conjuntas con alguna Agencia que esté involucrada, algún otro Ministerio, aparte de CECOPAC?

Coronel: No.

Daniela: ¿Cómo cree que se está implementando el Plan de Acción?

Coronel: ¿En qué sentido?

Daniela: Bien, mal, si a futuro le ve algún resultado positivo o negativo.

Coronel: Yo creo que el Plan sin duda que va a ser positivo, en la medida en que participen más mujeres. Yo creo que el logro va a ser ese: que participen más mujeres. Pero también en eso hay que hacer la diferencia de una misión policial a una misión militar. Una cosa es la imposición de la paz y otra cosa es el mantenimiento de la Paz. Naciones Unidas tiene dividido lo que es policial y lo que es militar. Eso es importante en nosotros porque es diferente una acción de la otra. Además, que nosotros no actuamos como contingente, nosotros actuamos como asesores, o sea actuamos individualmente. No vamos como contingente, eso igual es diferente. Pero yo creo que eso requiere de tiempo, en el sentido de que hay que capacitar gente que tenga el idioma, después hay que para priorizar para efectivamente puedan postular a los cargos de NU o de organizaciones internacionales y todo eso va a facilitar. Pero no es una cosa de un año

para otro. Los resultados yo creo que se van a ver más adelante, en las próximas generaciones.

Daniela: Muchas gracias coronel.

Entrevista N° 11

ARMADA DE CHILE

Alberto Meyer

Capitán de Fragatas

45 años.

Oficial de la Armada

Fecha: 12 de abril.

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de Acción Nacional para la implementación de la resolución 1325?

Capitán: La verdad es que como te digo, yo llegue este año solamente. He intentado contactarme con Pamela Villalobos pero no se ha dado la oportunidad. Traté de hacerlo en marzo cuando estuve acá y ahora he querido retomar el tema para que ella me invite a participar cuando haya una reunión. En definitiva, todo lo que yo pueda decir es lo que esta escrito de acuerdo a lo que he visto. Conozco el plan de la Armada, lo he leído. Vi el primer informe que se mandó a principios de este año.

Daniela: según su parecer, ¿cuáles son las acciones más importantes que establece el Plan de Acción Nacional respecto de la Armada de Chile?

Capitán: En el plan, yo creo que los aspectos fundamentales que se establecen son: la educación, el conocimiento de las mujeres por parte de la institución, y en lo que

respecta de géneros propiamente tal son los derecho de igualdad y participación principalmente.

Daniela: de todos los enfoques que menciona y que se establecen en el Plan de Acción, ¿cuáles cree que es el más importante?

Capitán: el participativo, o sea los 3 son importantes, pero si tu me pides priorizar uno: el participativo, porque yo creo que hay que partir de la base que la Armada es primera vez que este año egresan las primeras guardiamarinas y marineras y el próximo año se embarcan en la esmeralda, entonces es seña que creo que va a ser el primer impacto que va a tener dentro de la Marina.

Daniela: ¿Qué opina usted sobre el enfoque de género presente en el Plan de Acción?

Capitán: Yo creo que es el apropiado, si bien es cierto, el enfoque o conocimiento que yo tengo es bastante básico, yo creo es apropiado pero hay que verlo en la practica, hay que verlo con el informe, hay que verlo en las acciones, en la parte participativa, como se va enfrentando, como se va desarrollando el enfoque de género. La Marina ahí tiene a la dirección de ocupación (personal), principalmente trabajando al Comando de Operaciones.

Daniela: ¿cómo llego usted el plan de acción nacional?, ¿a qué se debe que haya sido usted el elegido para seguir este plan?

Capitán: Yo no soy el elegido o sea, a mi la Marina me transfirió para acá y yo para servir mi trabajo me instruyo de qué funciones tengo que estar yo preparado en este aspecto. Por eso me interesa hablar con la Pamela Villalobos ya que llegué a este puesto en enero, estamos en abril y con la interferencia del terremoto, que me sacó de un momento de este puesto, (mi puesto de acá es encargado de la división de operaciones de paz y dentro de las divisiones de operaciones de paz esta el ámbito de la mujer que últimamente digamos ha ido agarrando harto realce en Haití cuando una oficial de

ejercito y una oficial de la fuerza aérea fueron para allá), pero la idea mía es participar y ver en que yo puedo cooperar de acuerdo a los conocimientos que e ido adquiriendo acá de acuerdo a la preparación que me ha dado la Marina, que son los estudios normales que tiene un Oficial de la Marina, un Oficial de Estado Mayor.

Daniela: En esta división, ¿cuánta gente ha participado en los planes de acción de los o con las acciones imperceptibles?

Capitán: Acá en el Estado Mayor de la Defensa esto se ha venido trabajando hace dos años, en esta área han participado normalmente (o debieran hacerlo), el jefe de esta área, que soy yo en este momento, y el ayudante de afuera, es decir dos personas. Aunque quien normalmente opina es el comandante Alarcón, que es mi jefe y yo como subordinado le muestro las tareas realizadas, (y le digo) “*oiga llego este antecedente*”, con la opinión de él entonces seguimos avanzando. En esta oficina se hace un trabajo con varias opiniones no de una sola encapsulada o solo mía; y normalmente yo me contacto también en este aspecto con el personal de la Dirección General del Personal actualmente con la señora Andrea Cabrera y con el Comandante Bordachar del Comando de Operaciones. En el fondo, son dos pilares que yo, como Estado Mayor, nos interesa relacionarnos al interior de la Marina y fuera de ella.

Daniela: ¿Cómo Usted se ha informado acerca de la resolución 1325? ¿Ha participado usted en los cursos de capacitación?

Capitán: Nada a la fecha. Solamente conozco esta resolución por el escrito. Estudiando digamos en forma independiente.

Daniela: ¿Sabe usted que se ha hecho específicamente en la Armada respecto de las acciones intersectoriales?

Capitán: A nivel de Armada se han modificado las mallas curriculares principalmente, yo diría que es el ímpetu en la parte participativa como nosotros recién nos estamos iniciando con el ámbito de la mujer en el interior de la armada o sea la mujer siempre a

estado en la Armada pero ahora con una carrera igual a la de la de los hombres. Recientemente de hecho, la primera generación egresa de la Escuela Naval sale este año.

Daniela: ¿En qué año entraron las mujeres?

Capitán: Hace 4 años atrás, en el 2006.

Daniela: ¿Cree Usted que ha habido una cierta permeabilidad con los temas del género en su división, que se está al tanto de lo que es género (genero en conflicto)?

Capitán: Yo creo más que nunca que luego de la resolución ahora están en conocimiento, yo creo cuando llego la implementación, ya sea de la mujer al interior de la Marina, como la Resolución hoy en día más que nunca se está en conocimiento.

Daniela: ¿Cómo ha visto que la gente reacciona frente al género?

Capitán: Bien

Daniela: ¿Hay una aceptación?

Capitán: Una aceptación, yo creo que es lo más lógico, lo lógico para la sociedad que se vive hoy en día.

Daniela: ¿Usted cree el plan de Acción Nacional es una buena forma de alcanzar el empoderamiento de la mujer y una mayor seguridad internacional?

Capitán: Yo creo que sí, es una buena intención de reubicar a la mujer en el nivel que la sociedad que hoy en día le demanda. La sociedad en su está cambiando y está empoderando un poco más a la mujer no en desmedro del hombre.

Daniela: ¿Sabe Usted qué resultados se deberían a la fecha respecto del Plan de Acción Nacional? ¿La Armada tiene alguna meta a largo plazo, tiene algún objetivo a alcanzar?

Capitán: Mira la verdad desconozco ese aspecto.

Daniela: **¿Cómo ha sido la aceptación de la mujer en la Armada desde que se incorporaron las mujeres?**

Capitán: En la parte educacional por lo que yo he averiguado ha sido bastante buena, no ha habido mayores inconvenientes pero creo que se va a ver el problema que nosotros no tenemos exacta experiencia. Hay que ver cómo funciona la mujer cuando salga al servicio en buque y como infanta de Marina naval, y en todas las especialidades yo creo que ahí se va a ver bien la aceptación. Yo creo a la Escuela Naval a nivel de educación la parte y la etapa básica yo creo que ha sido bastante bien aceptada, pero queda pendiente esa respuesta final una vez que sale el cadete se transforma en oficial o el grumete se transforma en marinero trabajando en servicio, no tanto nuestras alumnas detrás de una mesa de un aula de clase. Creo que las mujeres sin embargo se han integrado perfectamente a las cámaras oficiales en ese aspecto pero porque eso yo soy oficial marino de carrera o sea acá en la escuela naval yo no tengo una compañera que sea mujer no he tenido subalternos aparte que haya sido una dentista o una abogada, pero tengo una subalterna que haya sido artillera, entonces en un buque depende al oficial maniobra que siempre a sido hombre entonces como va ser la aceptación más adelante también habría que analizarlo.

No debería haber diferencia entre hombre y mujer, debería ser el mismo trato, el detalle esta en que por ejemplo una relación con una mujer, quiero decir entonces ahora piensen mal posiblemente es un cambio cultural, de repente en este aquí en este edificio que trabajan mas miembros de la Fuerza Armada entra un oficial de ejercito que mas antiguo entra primero y atrás espera una mujer normalmente nosotros hacemos, siendo la mujer es menos en grado, que pase primero. Pero normalmente uno siempre al final dice adelante si mas bien es un detalle, pero si uno se pone por ejemplo hay una cabo mujer y yo llego hoy en día uno dice, adelante mi cabo, a la mujer, si es cabo hombre me están discriminando.

Daniela: De lo que ha leído y visto en el Plan de Acción, ¿considera que hay algo que le falta?

Capitán: no

Daniela: ¿Cómo la Armada podría hacer un aporte mayor?

Capitán: Yo creo que no, yo las cosas que he logrado mejorar yo creo que siempre pueden ser mejorables pero después de una espera de un cambio, de un conocimiento.

Daniela: Aplicado

Capitán: Aplicado claro, o sea apliquemos en plan, veamos como funciona si va a beneficiar y ahí corregir, yo creo que esto va a tomar tiempo sobre todo en la marina como te digo porque recién están saliendo las primeras, primer personal de los grados, las primeras mujeres van a salir a fin de año.

Entrevista N° 12

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Juanita Aguilera

53 años

Profesora de Filosofía

Analista de Gestión del Departamento de Planificación y Control de Gestión del Ministerio.

Fecha: 14 de abril 2010.

Daniela: ¿Conoce Usted el Plan de Acción Nacional?

Juanita: Si lo conozco

Daniela: Antes del plan, ¿conocía la resolución?

Juanita: Propiamente tal, no.

Daniela: Según su parecer, ¿cuáles son los principales aspectos que cubre el plan?

Juanita: Bueno, tiene una serie de planteamientos de salud, educación, sobre cooperación a nivel de desarrollo de participaciones...porque en el fondo está enfocada a toda la situación que viven las niñas y las mujeres en los territorios que han pasado por la guerra o por conflictos...entonces, en el fondo es un país en situación de catástrofe, donde se vulnerado el sistema de paz interno, y por lo tanto se da cuenta en ese plan, en esa resolución, que no solamente en el mundo actual y globalizado, no solamente las fuerzas armadas y policiales son necesarias para un contingente necesario desplazar a los países donde es necesario restaurar la paz y consolidarla. Y en esa lógica, se incorporan los servicios públicos, a la sociedad civil, pero sobre todo a la generación de estado y en ese proceso, se incorpora digamos una cantidad importante la producción de las mujeres y las niñas, que además son las más vulnerables en situación de conflicto, sobre todo en guerra, son personas que son objetos de violaciones concretas y síquicas. Son trofeos sexuales para los bandos en pugna...complicados.

Daniela: ¿Qué opina usted sobre el enfoque de género en general?

Juanita: Yo voy a ser bien honesta contigo, yo me declaro una ignorante absoluta...soy una persona que no tengo ningún papel, ningún cartón, que testimonie que yo tengo alguna formación en esto. Sin embargo y dicho eso,...por otro lado soy una persona a la cual si la jefatura me da la tarea que sea, la hago. Por lo tanto cuando me dieron esta tarea, lo único que hice fue asumir y hacer todas las estrategias posibles para que esta tarea se haga bien. Y en ese sentido, obviamente hay un tema de capacitación pero yo por otro lado, he trabajado mucho en tareas asociativas; soy profesora de filosofía, asociada al tema de educación, derechos humanos, por lo tanto para mí esta es una lógica más específica en entender algunas cosas que yo ya he trabajado por otras

razones. Y en ese sentido, no sabía yo cuántos enfoques de género había en mi vida y eso, me ayudó mucho. Y cuando tú me dices, ¿qué significa para mí? Después de haber trabajado 2 años en esta área, me significa y me ha significado una oportunidad. En este medio ambiente, que es el Ministerio de Educación, donde el enfoque de género es un problema...

...en un ministerio que el enfoque de género es visto como un problema porque el famoso PNG de género no validaba ni se validó durante 3 años seguidos, entonces nadie quería tomarlo ni hacerse cargo del tema, porque simplemente era una problema que la mayoría de la gente que había estado asignada, se iba. Entonces, era un grave problema primero que te asignaran esa tarea, segundo que te la asignaran después de trabajar un año y tuvieras una cruz y no validar, y eso significaba que...

Desde 2008 a mitad de año, o sea me quedaban 6 meses por trabajar, me lo tiran a mi, porque llega la ministra Jiménez y cambian a todas las personas y esto siempre había estado en educación y llega a planificación, por lo tanto yo vengo de una lógica de planificación y control de gestión por lo tanto, lo que apliqué fue lo que yo sabía de gestión y durante 2 años seguidos (2008, 2009) yo logré validar enfoque de género en el ministerio de educación. Por eso, hoy día ya no somos una problema, al contrario, las únicas innovaciones que se han hecho en términos de PNG es lo que hicimos nosotros en enfoque de género, tanto así que el servicio, como las innovaciones al premio de calidad. Pasamos de ser un problema a ser una cosa creativa, pero también es un tema de mujeres y seguimos estas estructuras que son muy machistas...estoy hablando de las nuevas pero de las antiguas, no sé por...por ejemplo, estábamos esperando tener una reunión con la nueva jefatura y un jefe sacó un Power, lo proyectó mientras esperábamos y dijo "miren, les voy a mostrar un calendario para ellos" y todos los meses tenían una chica desnuda o semi desnuda o media cubierta. Y después dice, "esto es para ellas" y parte en enero con una cuchara de palo, en febrero con una lavadora y todos muertos de la risa. Yo estaba ahí y en el fondo el jefe estaba diciendo "qué hacen aquí" y yo no le dije nada tampoco. Y luego cortó el Power cuando iba en agosto y todos me quedaron mirando y yo no dije

nada. Cuando apagó la cosa, agarré mis cositas y salí y dije “voy a esperar la reunión a fuera”. Es una agresión pero, cuando tú tienes una agresión de alguien que está por sobre ti es difícil y por otro lado, no se debe reaccionar con el mismo grado de violencia y por otro lado, estoy en desventaja. En el fondo, para él, para esta persona, le entra por un oído y le sale por el otro. Haber, estamos hablando de un ministerio que tiene alrededor de 5.000 personas y no vas a convencerlas en 2 años de nada. Género tiene que ver con un cambio cultural, un cambio que tiene que ver con los valores y eso no se hace de un momento al otro, menos en este ministerio que debería ser el impulsor de los cambios en el estado y no lo es. O sea, yo llevo desde el año 93’ aquí y todos han querido hacer sus innovaciones y los primero que no la difunden, somos nosotros mismos.

Tú sabes que hubo una reforma educacional...te lo digo yo que he estado metida en todos los sistemas de desarrollo institucional...uno sale a las regiones y uno instala un tema y lo toman y dicen “ah, otra locura más”. Tenemos una lógica de funcionamiento que es extraña a mi juicio. La mía ha sido muy difícil trabajar con esa lógica, para mí que soy una vieja. Hoy día soy una vieja de mierda, pesada, qué se yo. Pero cuando llegué era joven todavía...a mí me costó comprender que esto no se moviera, que no se pudiesen hacer cambiar, que no se consumiera la lógica funcional.

Hoy día es distinto, la gente ha entendido que hay estructura y cosas...de verdad.

Daniela: En definitiva, este plan poco ha permeabilizado...

Juanita: Mira, lo que yo hice...me dieron una guagua enferma, sucia y llena de gusanos porque se estaba pudriendo, no tenía plata y no me dieron recursos financieros, nada. Entonces lo que yo hice fue escribir un correo a todas las mujeres que yo conocía... “necesito gente que se comprometa con un trabajo voluntario...”

No va a haber nada que trabajar por gusto y ese fue el planteamiento que hice...y me decían “tengo 3 horas a la semana, te las dedico”, “tengo 2 hora, tengo 1 hora”, entonces me llegó un recurso informático y dije “qué hago con esto” y después intervenimos e

hicimos un observatorio, rompiendo las barreras con el jefe de comunicaciones, con la jefa de publicaciones y ordenamos, hubo un diseño ahí. Vamos a capturar imágenes de la prensa...el contenido que está fuera del Mineduc y lo vamos a capturar...pero nosotros no teníamos conocimiento.

Después de eso trabajé con 2 equipos distintos, un equipo de desarrollo interno para diseñar seminarios y capacitaciones para los funcionarios. Y estos seminarios fueron interesantes. Yo tenía 2 perspectivas, por un lado difundir, pero por otro lado, sacarle la carga negativa que tenía el tema género. Entonces lo que hice fue el primer seminario sobre “reforma provisional”. Yo tenía una enfoque de género, tenía informada a la gente sobre sus beneficios, sus derechos, el bono por hijo nacido vivo...entonces fui al INP y busqué profesionales para hacer las charlas. A todo esto, un grupo de más jóvenes hicieron un afiche y lo pusimos en los ascensores, en las puertas, en las escaleras, empapelamos. Entonces ellas felices, hacían cuadrillas de 2 o 3 personas, una pegaba, la otra ponía *scotch*. Hice esa propaganda pero además fui hablar con los encargados de los partidos políticos y les dije “miren, esto es política de su gobierno, de su presidenta, a ustedes les paga por esto y esto significa incremento en la remuneración y entonces yo necesito que ustedes hagan el llamado a los militantes”. Entonces hablé con los jefes políticos y fui donde el jefe de gabinete y le pedí que firmara un oficio dirigido a todos los jefes de divisiones para que mandaran a lo menos 10 a 15 personas por cada división obligadamente. Después hice una sobre desarrollo de recursos humanos y usé las mismas estrategias, después hice uno sobre la violencia de las mujeres y fui combinando. Hicimos un seminario de género con universidades, etc., fuimos agregando conocimiento. Y después, eso fue el tema de difusión y mitificación y también empecé a trabajar conforme a equipos, con temas que eran difíciles de conversar acá. Entonces, se abrió una mesa de protección social. La presidenta tenía en esos momentos tenía un programa de protección social, pero para nosotros era incompleto porque se centraba en las guaguas y en los niños pequeños. Pero nosotros teníamos a las niñas embarazadas, las niñas madre y los niños que son padres. Entonces, nosotros decíamos que no se debe tomar solo a la guagua, sino también a la niña.

Tenemos una fuga a nivel escolar de niñas embarazadas que se van y después no vuelven, también los chiquillos, que por trabajar y mantener a sus guaguas dejan el colegio. Por otro lado, tenemos una ignorancia...la JUNAEB hizo una encuesta, porque aquí no me pescaron, y el año pasado teníamos 18.000 en el tema de paternidad y maternidad. Además, el 85% de las chiquillas embarazadas desnutridas, por lo tanto las becas de alimentación se deben aumentar. Después, tenemos una prevalencia en el embarazo adolescente y luego tenemos que entre los 11 y 12 años niñas que son abusadas y que todo el mundo silencia. Para nosotros no es un tema que...además la mesa de trabajo comenzó a discutir esto, porque esa fue la forma de llegar con una propuesta para la ministra, que te la puedo mostrar...

Daniela: ¿Y todo esto en el marco del plan...?

Juanita: Claro, con el PNG me sirvió para todo, porque generalmente entendí que no iba haber ninguna cosa adicional.

Daniela: Y actualmente, ¿quién está llevando los asuntos de género?

Juanita: Todavía no deciden. O sea, yo estoy en un departamento cuyo jefe no le interesa el tema. Hicimos la propuesta...nuestros objetivos son garantizar a todos los niños...garantizar la total trayectoria educacional de los alumnos y alumnas, porque el ministerio de educación hizo un mandato de asegurar a todos los alumnos una escolaridad de 12 años. Tenemos este calendario que te ponen cuando estás embarazada...es una propuesta que quedó ahí, la instalación de un gestor educacional en el territorio, es decir, que en el municipio...este sujeto debería estar dando vuelta por los establecimientos y detectar esto, inicio de embarazo adolescente. En la primera ruta que debe recorrer es una conversación del gestor con el director del establecimiento, porque la LGE permite la flexibilización de los planes de estudios porque si lo permite, no les exijamos 70% de asistencias y todo lo que se les exige a los alumnos. Y luego, hablar con el centro de alumnos y los consejos escolares, porque estos niños tienen que hacerse cargo de lo que pasa en su establecimiento, mantener a estas niñas en el pre y post natal

de alguna manera activas y eso lo pueden hacer los niños de un establecimiento. Porque además, si los involucras, previenes.

Luego debiera ir a hablar con la familia de la niña, para que no las echen de la casa, para que no les peguen, para que les den comida, etc. Y llevarla al servicio de salud para que se controlen y también para evitar el maltrato en los servicios de salud. La llevamos a salud para que la controlen, pero también para que la preparen para el parto y miren su estado nutricional, porque así tenemos asegurados los planes nutricionales de la JUNAEB.

Y ese sería el encargado de temas psicosociales o sea, tu podrías darle mucha proyección...suponte que fuera drogadicción, debería poner a alguien para que vea que no siga en la droga y que sea tratado en un centro de salud, ¿me entiendes? Suponte que sea un golpeador, un chiquillo que le guste la violencia. El Ministerio de Educación debería enfrentar los temas psicosociales del territorio, pero nosotros partimos por el embarazo, obviamente después...

Mantener el tema de los 84 días postnatales, pero establecer a nivel del municipio una conexión directa para aseguramiento de sala cuna a los 84 días de nacida la guagua y el control del niño sano, pero también para la prevención del segundo el embarazo. También que los papás tengan una beca de alimentación, para no ser vistos como una carga por los padres, por la familia de origen. ¿Qué logramos de esto? Que la gente de la división de educación general por lo menos planteara un cambio en la normativa educacional y en enero febrero deberían haber visto un reglamento para flexibilizar los programas...

Bueno, hoy día no es ninguna prioridad. Sin embrago, si tu vas por ejemplo acá...cuesta encontrarlo pero se logra...

Daniela: ¿Cuántas personas trabajaron en los temas de género específicamente en el Plan de Acción?

Juanita: Mira, teníamos una representante de la JUNAEB que tuvo que ver el tema de las becas, una representante de JUNJI que veía la prioridad para que las niñas ingresaran...teníamos una encargada de normativa interna acá y la contraparte de SERNAM y de Salud. A veces era una gran mesa.

Daniela: Desde el año que tú te hiciste cargo con el PNG de género, ¿cuánta gente ha pasado por todas las actividades que han hecho?

Juanita: La gente que yo reuní, mil voluntarios...como 100. Yo soy la jefa más...nunca tenía que decir nada, porque la gente decidía estar aquí, era gente comprometida...yo creo que soy la guía de ellos.

Daniela: Eso pasa cuando la gente quiere hacer las cosas...

Juanita: A mí me invitó la Pamela en esto y partí y logré que aquí se hicieran compromisos.

Daniela: ¿Tú ya estabas trabajando en género antes?

Juanita: Sí.

Se analizó el currículum y se trató de incluir el tema de género, también en los planes curriculares, como son los textos, los planes y programas, las actividades, las guías para el profesor...o sea, incorporar género en todo. Si tú miras informe del SERNAM verás una estrategia...un informe de educación que tú vas a ver que nosotros decidimos que los curricular es lo central. Eso es lo que hemos logrado, en todas las regiones del país. Si miramos Valparaíso... en Quillota y Calera. Ahí me dice que 30 chiquillas del liceo de Calera están embarazadas, 33 que ya son madres y 20 que reconocen paternidad. Nosotros aparte de eso, de nuestra propuesta, lo que hicimos fue capacitar a 88 actores de municipio en la lógica del Ministerio de Educación, o sea si se logra probar...de hecho ellos fueron preparados para...esto está en línea y había una niña que estaba en duda si estaba embarazada o no.

Daniela: Y en torno al tema de género en conflicto, ¿se han hecho algún tipo de cursos o seminarios? ¿Alguna propuesta más concreta para el 2010?

Juanita: Acá veo por ejemplo que se habla de un Chile sin violencia para niños y niñas, ¿eso ya se adoptó en las mallas curriculares? Sí, de hecho ya está en la parte final, las mallas se fueron a consejo superior de educación y eso significa que el consejo tiene que hacer observaciones, tiene como 90 días para hacer observaciones y se hacen los ajustes y queda aprobados. Pero la mesa curricular acá trabajó el currículum, en todas las áreas que se podía alterar el tema de género se alteró. Cuando tú haces algo en el currículum, tienes que capacitar a los profesores para que lo internalicen y lo muestren en el aula, pero además tienes que generar material didáctico y además tienes que generar guías para los docentes y reflejarlo en los textos escolares, todo con género.

Como tú ves, hice difusión, capacitación, instalé equipos específicos para tratar temas específicos, me integré a la mesa generada por Pamela con respecto a la 1325. Yo fui y apoyé el trabajo y logramos instalar el compromiso del MINEDUC.

(Corte)

Juanita: Yo en la División de Planificación y Presupuesto, nosotros tenemos el mandato de llegar al interior del Ministerio. Yo he trabajado como analista de gestiones, he trabajado en los sistemas de planificación interna ¿me entiendes? Otra lógica. Pero SERMAN, a través del PMG y los compromisos gubernamentales de género, exigía llegar a la escuela. Pero ¿cómo llegas a la escuela si no tienes el mandato para llegar? Entonces, mi estrategia de trabajo fue generar un concurso de poesía y cuento infanto-juvenil con enfoque de género. Como no tenía plata, pedí apoyo a la empresa privada. Escribí cartas a todas las empresas, mineras, no sé cuanto. Y me respondió Falabella. El primer año Falabella para los primeros puestos me dio un televisor. El segundo año, que fue el año pasado, Falabella me dio notebooks. Por lo tanto me llegaron miles de trabajos. Constituí un jurado interno, con especialistas en lenguaje (profesoras de castellano, escritoras, que hay acá, que es gente que además en sus horas libre escribe y

publica) y logramos la premiación, muy bonito. Además, el primer año me conseguí recursos con OXFAM (la ONG) y logré publicar una selección de los trabajos. Y logramos publicar sacar esta antología con los mejores trabajos de los niños y niñas que postularon al primer año del concurso. El problema eran dos cosas. Una, que los trabajos están escritos tal cual, con todas las faltas de ortografía, como escriben ellos: horrible. Pero tú vas a mirar ahí dentro, ellos entienden una política gubernamental, la llevaron y la escribieron, en cuento, en poesía, recrearon. Y eso es innovación. El año pasado no tuve plata, sino los hubiera publicado.

Lo puse en el libreto de la Ministra y ella lo leyó. El chiquillo ganador tenía 12 años, y la Ministra lo felicitó y le dijo “tú a tus 12 años ya sabes mucho”. Él escribió una cosa chiquitita: *“debemos saber que tanto hombre como mujer, el aseo, trabajo podemos hacer, ayudar en la casa, cuidar al bebe, usar el martillo, ponerse a barrer. La diferencia que hay entre hombre y mujer es el sexo no en el poder”*. Para mí esto fue impresionante, las cosas que son capaces de escribir los niños y niñas, que son chiquitos. Bueno, los premiamos, pero no tuve plata para haber publicado. No tenía ni una posibilidad de llegar al sistema escolar y la única posibilidad fue esto. Y en SERNAM estaban felices. Además, el señor de Falabella estaba más contento. Vino entregó los premios, estaba el Gerente General, vino el señor Solari. Una cosa muy espectacular. Aunque no tuve recursos, convocaba a toda la gente abajo. Trasladé a esos niños, compré los pasajes de avión. Para no hacerme cargo de ellos, tuve que traer a la mamá o un apoderado. A los ganadores de los 4 primeros lugares, traíamos a los Directores, porque con Enlace me conseguí unos Kits tecnológicos para las escuelas. Para que la escuela participara. Entonces, ¿qué hacía la escuela? Estaba la profesora y ella tenía que estimularlos, una guía de estimulación para los profesores (que la mandamos por correo). En alianza con Las Ultimas Noticias, logramos sacar un afiche de convocatoria nacional en una página del diario. Pero eso no lo ve todo el mundo, así que lo pusimos en nuestro banner y además lo tiramos a todas los establecimientos subvencionados del país. Después una guía de estimulación para los profesores, después que los profesores seleccionaran a los mejores. Los mejores fueron seleccionados por el equipo docente

más el Director. Entonces una bola. Los chiquillos tenían que trabajar en las casas con sus padres.

Eso es una estrategia, finalmente, con la que yo podía responder ante SERNAM por la exigencia de llegar al aula. Y que no tenía ninguna posibilidad desde acá, sin plata, sin poder visitar las escuelas. Porque ¿qué se hace en la División de Planificación General? ¡Claro! Van a las escuelas y tienen un ejército para ir a las escuelas. Pero yo no tengo ese ejército, entonces tendría que hacer otras cosas

Daniela: ¿Me imagino que Ud. acá no ve está a cargo de género?

Juanita: El jefe del que dependía (que hoy tuve que volver donde él), no aceptó el doble mandato que yo tenía del Gabinete de la Ministra y por lo tanto dijo “o acomódese ud con ella o yo la saco de mi Departamento”, porque no tenía más poder sobre mí. Y yo hacía tantas cosas y estuve 2 años de dependencia directa del Gabinete de la Ministra y del jefe de la División, pero no del jefe intermedio. Y con todo eso ganamos. Entonces SERNAM se puso más difícil y me pidió algo con los niños más chicos. Y ahí inventamos una actividad de pintura y arte escolar que se llama “Re-trato mi familia”: de poner el trato que la familia me da cuando yo soy niño y cuando yo soy niña. No pudimos hacerlo porque necesitábamos 18 millones, lo que en este Ministerio es un “moco de pavo”, yo diría.

Finalmente, hice otro proyecto, una alianza con Correos de Chile, que tenía que empezar ahora en marzo, pero como no hay nombramiento no se puede empezar.

Y yo a puro ñeque. Yo soy como un soldado, nunca digo “esto no lo puedo hacer”.

Daniela: ¿Qué opinas de los resultados que se han obtenido hasta el momento?

Juanita: Mira, yo lo único que sé es que aquí se han despertado. El sindicato está feliz, porque ellos alegaban todos los años cuando se perdía el PMG. Entonces, el sindicato es el más férreo admirador de lo que nosotros hemos hecho. Mi jefe, que se fue ahora, que

era jefe de la división, él me dio las gracias, me pidió perdón por nunca haberme apoyado a lo mejor tanto, por todas las cosas que pasaron.

Daniela: ¿Con el cambio de gobierno ha habido alguna diferencia con respecto a género?

Juanita: Sí, mucha. Para empezar, todavía no hay ningún lineamiento. Yo creo, además, que ellos van a trabajar el tema del terremoto, de la familia ¿Me entiendes? Otro énfasis.

Daniela: ¿Cuál es su relación con las otras instituciones?

Juanita: Es que Pamela hizo reuniones, seminarios, hizo muchas cosas. Aparte de eso, la Gloria(¿) también hizo capacitaciones. Mira la relación MINEDUC-SERNAM, cuando yo llegué, como teníamos tres años seguidos nuestra AEGUI, el SERNAM no podía entender por qué no podíamos trabajar entonces lo que hizo fue intervenir al Ministerio. Yo lo llamé “El sol y su satélite”, porque yo hice un diagnóstico acá y fui donde la Ministra y le dije “esto es lo que yo le puedo decir, o conducimos la instalación del enfoque de género de acuerdo a la naturaleza que define al MINEDUC o aceptamos la intervención del SERNAM sobre el servicio instalando su propia lógica ¿cuál es? Sólo mujeres”. Entonces la Ministra me pregunta cómo es eso, “así pues Ministra”. (Se muestra un documento sobre la intervención del SERNAM sobre MINEDUC)

Le dije a la Ministra que nosotros somos 5 mil funcionarios y ellas son 400. Sin embargo, tenían todas las “antenas tiradas”; en la División tenían una mesa instalada con la SUBDERE y modificaron el PADEM, el programa Mujeres Jefas de Hogar, que tenían un tema de protección social con la JUNAEB. Después, tenías a nivel de la SEREMI, tenías cosas a nivel de los Departamentos Provinciales. ¡Era una cosa de locos! Entonces, qué hice yo, “perfecto si yo seré la encargada yo canalizó todo esto y ustedes se entienden conmigo y lo pasan más directo y todas las cosas que ustedes quieran, hacemos mesas de trabajo y eso es lo que transformamos después”. Mesa

revisión curricular, mesa evaluación docente, código buenas prácticas, mesa de la mujer rural. Esa fue la transformación que hicimos.

Ellos tenían un coladero acá, tenían las flechas todas tiradas. Para que tú tengas una idea de cómo funcionaba esta locura. Trabajé mucho, trabajaba sola, hasta las 12 de la noche a veces, en el día hacía todas las reuniones y de 6 a 12 trabajaba acá, todos los días. Estoy cansadísima, no tomé vacaciones porque además entremedio no solamente estaba el PMG sino que estaban los compromisos ministeriales, pero además la necesidad de participar en todas las reuniones para dinamizar. Entonces fue muy complicado y lo peor de todo eso... Lo mejor es que ganamos para el PMG, logramos recuperar eso, la Ministra nuestra nunca pasó vergüenza en ningún Consejo de Gabinete (donde las retaban). Eso fue lo positivo. Lo positivo fue que todo el mundo tiene el incremento que necesita, que el sindicato no protesta ante las autoridades, ya es un lío menos, todo eso es positivo. Pero qué es lo terrible: que yo pude demostrar en 2 años que podemos hacer el tema de género sin recursos, sin equipo, sin plata. Hoy día la persona que se encargue no va a tener nada. Y eso es grave. Yo espero que nombren una persona de confianza, por su puesto, de la nueva autoridad, que yo la pueda ayudar y que logremos los recursos necesarios para sacar adelante estos temas.

Durante Bachelet, el énfasis era la mujer, no sé qué, pero hoy día puede ser la familia ¡y es necesario que así sea!, estamos en un terremoto. ¿Quién es la primera que vuelve al hogar? La mujer, porque tiene que hacerse cargo de niños porque sus escuelas están derrumbadas ¿me entiendes?

Hay que gestar, además, proyectos en que las mujeres puedan generar recursos, pero además, estar en la casa. También hay que generar proyectos en que los niños mantengan un nivel de escolaridad y eso lo puede hacer la mujer porque ella es un elemento transmisor por naturaleza. Yo te digo, gustosa trabajaría con la nueva encargada de género en esa lógica. Por ejemplo, yo haría en las zonas complejas hay que hacer *waters* ecológicos, ya que no se pueden hacer hoyos, no hay pozos sépticos, ¿te

das cuenta? Es necesario. ¿Quién se ocupa de la higiene en una casa? La mujer. Entonces aquí hay cosas que podríamos hacer enormes. Con el barro, hagamos hornos de barro, instalemos puestos de pan. Canalizar redes sociales con la mujer, eso se puede hacer. Yo estaría gustosa haciendo guías para las madres por el tema de los hábitos con los niños, el tema de escolarización, el tema de ver cómo ellas los pueden preparar para que den exámenes libres y así no perder el año. Diversificar, si aquí es necesario hacer propuestas. Y yo creo que se puede hacer todo eso. Y te digo, el ejército, que tenemos de gente que debería estar en la escuela que ahora no está, que debería estar capacitando a esas madres... Sacar a esta gente del escritorio en que estamos metidos.

Ahora volví, además, bajo la tutela de mi jefe anterior y mi jefe ya le dijo al Subsecretario, que él sacaría género. Entonces, tú comprenderás que... Así que ahí estoy.

A mi me ayudo mucho el hecho de llevar mucho tiempo acá. Muchos me dijeron “yo ayudo porque tú estás”. Porque si fuera otra gente no harían nada. Yo te juro que me quede con la boca abierta. Pero hicimos hartas cosas, yo tuve un grupo de gente con el que hicimos muchas cosas.

Daniela: ¿Por que llegó a usted género?

Juanita: Porque la Ministra no tenía a quien asignárselo. Educación dijo que ya no lo hacía más. Porque acá la lógica es, y es lo que yo he criticado toda mi vida, es que la gente dice “yo contigo no trabajo; este tema no lo hago”.

Daniela: Eso habla de la conducta en las instituciones en general. Los líderes son tremendamente impactantes en cómo se va a difundir lo temas y su permeabilidad.

Juanita: Entonces vino una señora y dijo: “yo no hago más este tema”. Entonces desde ahí que yo me hice cargo de género y nunca discutí ninguna orden. Yo discuto de todo, pero nunca discuto una tarea. Cuando el jefe me da una tarea, yo la hago, si no sé me informo y la hago. Y yo se lo dije a mi jefe cuando se fue el otro día. De todas formas le

di las gracias por confiar en mis capacidades y darme esta tarea. Pero también pensaba que podía ser un regalo envenenado, como todas las que pasaban por ahí se tenían que ir después...

Daniela....Gracias Juanita, has sido muy amable

Entrevista N° 13

ACADEMIA NACIONAL DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y ESTRATEGICOS.

Jeannette Irigoín.

Abogada.

Decana de ANEPE

Fecha: 14 abril 2010

Daniela: Profesora ¿Conoce UD. el plan de Acción Nacional?

Jeannette: Si claro, trabajé en él

Daniela: ¿Y antes del Plan de Acción, conocía la resolución?

Jeannette: Si como no, soy profesora.

Daniela: En torno a su opinión, ¿cree usted que el Plan de Acción es un salto cualitativo para alcanzar un mayor empoderamiento de la mujer y seguridad internacional?

Jeannette: El enfoque de género sigue toda la literatura y la trayectoria de Naciones Unidas, o sea no podemos encontrar en la Resolución 1325 algo diferente a lo que partió con la Convención de No Discriminación de la Mujer. Puede ser que en algunos aspectos considerar que se ha profundizado. Pero más bien yo creo que eso es por la época digamos, o sea, es un problema de tiempo pero no de voluntad de los países de cambiar en algo muy sustantivo. Yo creo que era imposible encontrar el mismo desarrollo cuando partió la no discriminación, o sea, la convención de las Naciones Unidas y la Resolución 1325. Pero no creo que sea voluntario sino que más bien una dinámica que se produce, fundamentalmente, por el avance en muchos campos que ha logrado la mujer. O sea, la mujer se ha ganado su espacio más que lo que se lo han dado, y seguimos en eso, o sea en eso estamos. Si tú miras aquí mismo de todos los profesores, yo soy la única y soy decano y todo eso, pero tengo una trayectoria, haber probado muchas cosas.

Daniela: También lo que me fijé, al principio todos los Directores han sido hombres.

Jeannette: Son Generales o Almirantes y hasta que las mujeres lleguen a Generales o Almirantes, vamos a ver los nietos yo creo.

Daniela: ¿Y cuál es el distintivo básico del enfoque de género en la RES 1325?

Jeannette: Yo no lo encuentro distintivo, no le veo esa diferencia con la Convención de la No Discriminación. De lo que se trata, es de lograr que todos los estamentos consideren a la mujer un igual, o sea, volvemos al principio de la no discriminación. No veo diferencias en el fundamento de la resolución, lo que pasa es que es “una puesta al día”, es una cosa de recordar de nuevo, que es importante hacerlo porque tal vez había pasado mucho tiempo de la Convención de la No Discriminación. Entonces, tratan de

darle un nuevo impulso, pero mas allá de eso yo no veo que tenga algo distintivo, así característico, no sé, no se lo encuentro.

Daniela: ¿Cómo fue su proceso de participación en el Plan de Acción?

Jeannette: Típico que el Director cuando llegó la RES 1325, que había que ir a las reuniones en el Ministerio, a las Fuerzas Armadas y todo eso. Entonces, ¿a quién se lo dieron? A la única profesora, o sea, ahí tú tienes, ya un sesgo. Bueno, porque soy profesora de Derecho internacional y de organismos internacionales y por supuesto que sí, pero te digo, no pensaron nunca en otra persona. Ahora, me cooperó mucho y he trabajado muy bien con el profesor Ricardo Benavente, porque es de operaciones de paz, entonces él en operaciones de paz, en Naciones Unidas él ha estado en Haití, ha sido asesor todo el tiempo en el Congreso, para todo el tema de la ley de operaciones de paz y todo lo que se ha renovado y él ha trabajado muy bien y me ha cooperado mucho en ese sentido. Pero lo mira desde el punto de vista de operaciones de paz, y cuando yo no estoy aquí el me reemplaza en las reuniones, o sea hemos trabajado muy, muy bien. Ahí tengo una muy buena cooperación, por lo menos un profesor se interesó en el tema y lo abordó bien, con entusiasmo.

Daniela: ¿Ha habido un poco de permeabilidad respecto de la resolución?

Jeannette: Es que no es un tema porque nosotros lo hacemos en los cursos, pero entre los otros profesores no tienen cómo llegar a interesarse o no interesarse. Yo no puedo decir que haya interés o desinterés, ahora lo que tenemos que hacer nosotros es mover de manera de que todos los cursos vayan conteniendo un aspecto de la Resolución. En eso sí que lo tenemos en las operaciones de paz, lo hemos puesto en los Diplomados, lo hemos puesto en sesiones especiales, o sea la hemos difundido todo lo que se ha podido, pero dentro de la vida académica.

Daniela: ¿Cuál es la relación que tiene ANEPE con las otras instituciones?

Jeannette: Toda, porque nosotros somos formadores, sobre todo ahora de lo conjunto. Aquí siempre ha sido conjunto porque tenemos profesionales, digamos, profesores provenientes de las tres ramas y además los alumnos son en conjunto: tenemos el curso de Alto Mando, tenemos el CDP, que es el curso de desarrollo político-estratégico. Tenemos todos los cursos con oficiales de las tres ramas, entonces aquí se da mucho antes de que se cambiara la ley del Ministerio de Defensa, se da mucho antes en conjunto. Hemos trabajado y hemos vivido en lo conjunto; yo te digo yo empecé a hacer clases aquí, venía a hacer mi ramo de Derecho Internacional al principio, pero siempre desde hace 10 años atrás, siempre fue conjunto. Y además en el personal tenemos una Capitana, tenemos cabos, sargentos mujeres y personal de apoyo que es femenino y masculino pero personal militar, o sea, de las tres ramas.

Daniela: **¿Y usted directamente con el señor Benavente fueron los que modificaron las mallas?**

Jeannette: No, incorporamos.

Daniela: **¿Y antes de eso trataban estos temas?**

Jeannette: Bueno, yo los trataba siempre en Derechos Humanos, porque yo hago derechos humanos y derecho humanitario, pero dentro del curso de derecho internacional, o sea en un capítulo, digamos.

Daniela: **¿Cómo considera usted que ha sido su participación en el Plan?**

Jeannette: Cooperativa, apoyador, creo que hemos cumplido un rol importante dentro de lo que es relaciones y Defensa que es en lo que yo trabajo. Porque yo hago clases en la Academia Diplomática y aquí, entonces son los dos centros de las políticas exteriores y políticas de defensa.

Daniela: ¿En general, la participación de la ANEPE, como un todo, cómo ha implementado las acciones intersectoriales que le ha tocado hacer? ¿Lo hizo, le falta por hacer?

Jeannette: No nosotros ya cambiamos, modificamos, incorporamos y ahí estamos.

Daniela: ¿Tienen alguna meta por ejemplo para este año, o ya se cumplió con el objetivo que se tenía?

Jeannette: Ya tenemos trazado, te voy a mandar esos cuadritos donde tenemos trazado e incorporado ahí. O sea ya no, tendríamos que hacer cursos especiales y la ANEPE no está para eso, dentro de los cursos tú puedes poner la Resolución pero no vamos a hacer un programa especial de la resolución, no podríamos hacerlo porque simplemente no tenemos suficientes horas.

Daniela: ¿Considera usted que es algo importante la RES 1325?

Jeannette: Yo no sé cuán importante sea porque en el país como que los tres estamentos cumplimos, el SERNAM, el Relaciones Exteriores y esto cumplimos con todo lo que había que hacer de acuerdo con Naciones Unidas.

Importante puede ser, pero yo te digo el país no lo tomó, lo tomaron las instituciones que tenían que tomarla. Si tú me dices SERNAM, sí SERNAM, Relaciones Exteriores por la cosa multilateral y todo lo demás, y tú ves que lo dejaron con un funcionario en un rinconcito, digamos, las cosas como son ¿ya? Y la Pamela, porque ella se interesa pero el Ministerio de Defensa, si no está la Pamela, no sé qué hubiera pasado. Y eso sería todo. Si tú lo miras, es bien limitado.

Daniela: En general, me gustaría saber, ¿cuál es su relación directa con SERNAM, si SERNAM ha puesto alguna sectorialista que hable con usted?

Ninguna, cero. Cuando teníamos la definición del Plan, cuando teníamos los tres Ministerios involucrados, tuvimos una charla o conferencia de una especialista del SERNAM con las Fuerzas Armadas y fue una experiencia bastante negativa creo yo.

Daniela: ¿Por qué?

Jeannette: Porque no se ubicó para el público que era. Ella pensó que estaba más o menos en un público receptivo y no se dio cuenta de que tenía Generales, Almirantes, Coroneles y todo lo demás y que el enfoque tenía que ser distinto. Entonces, fue muy negativo, o sea, no sirvió. Lo que se quería lograr no se logró porque la persona no se adecuó al público, tenía que tener otro enfoque y otra mirada.

Daniela: ¿Cuáles de las acciones o de los enfoques que tiene la Resolución y el Plan de Acción cree usted que es el más importante?

Jeannette: El de género de partida porque si no, no logras mover a la sociedad chilena digamos, al país o a todos los habitantes, a considerar, primero, la base igualitaria de hombres y mujeres. No tienes ninguna posibilidad de llegar más adelante, mientras sigamos con un concepto antiguo, tradicional y que permanece en muchos estamentos de la sociedad. Entonces, yo creo que eso es lo más importante, pero eso venía desde antes, o sea, no es nuevo, no innovó la resolución, porque si tú lees la convención de la no discriminación está todo ahí, para eso es.

Daniela: ¿Por qué cree usted que está Resolución y no otra se aplicó a un Plan de Acción?

Jeannette: Es que no hay otras Resoluciones que aplicar pues, salió esta no más. Eso es un problema de Naciones Unidas y tiene mucho que ver con las personas, cuál es el momento político, cuáles son las corrientes, cuáles son los problemas mundiales. Ahora hubo una coincidencia en Chile, en que tal vez se tomó con más interés esta resolución y las otras pasaron un poco desapercibidas o muy poco trabajadas, muy poco conocidas, porque se dio la coincidencia de que teníamos una presidenta mujer. O sea, si no

hubiera estado Michelle Bachelet, esa es una pregunta de tu tesis, ¿Qué hubiera pasado con la Resolución? Seguramente, lo mismo que con las otras. Y te digo porque la tomaron tanto en el Ministerio de Defensa, porque Michelle había estado en ese cargo, desde el Ministerio de Defensa, o sea, hay toda una coincidencia, oportunidades que se dieron en ese momento para esa Resolución en esa época y en las otras no se dio no más.

Daniela: ¿Qué cree que le falta al plan de acción?

Jeannette: Implementación, falta llevarlo a la práctica. Porque hay progresos no te voy a decir que no, hay planes en toda la educación, por lo menos lo que yo conozco más que son las Fuerzas Armadas, se ha hecho bastante trabajo porque ellos cumplen, se comprometen con este papel, lo llevan adelante, pero yo no sé los demás.

Las Fuerzas Armadas yo creo que fue una toma de conciencia y un progreso grande en todas las direcciones de instrucción, en todos los programas de formación, en todo eso hubo ahí un impulso importante.

Daniela: Profesora, ¿cuánto tiempo usted ha participado de la planificación e implementación del Plan?

Desde el 2008.

Daniela: ¿Cuál fue su tarea específica?

Jeannette: Adecuar toda la malla curricular, fundamentalmente los cursos para incorporarlos en los programas de la ANEPE, en los distintos cursos y programas.

Daniela: ¿Cuánto tiempo tomó eso?

Jeannette: No sé, no lo podría medir ¿en horas o en qué? Bueno, de un semestre al otro, o sea este semestre no estaba, el otro semestre está; no me cuesta nada porque yo soy Decano yo lo impongo. Ahora, si hubiera venido desde abajo tal vez convencer a todo el mundo tendría que haber hecho un trabajo. No es una pregunta para mí.

Daniela: ¿Cuál ha sido el área más específica en la que usted ha trabajado respecto del Plan de Acción y cómo se ha abordado en las mallas?

Jeannette: Nosotros lo único que hacemos es en los Diplomados poner conferencias especiales sobre Resolución sobre mujeres y Fuerzas Armadas, que es un tema nuevo que se incorpora a una o dos conferencias, más que eso no se hace; y en segundo lugar, en los cursos de Derecho Internacional, en yo hago derechos humanos y derecho humanitario, ahí pongo el contenido de la Resolución, pero dentro de un curso ¿te fijas? No hay un programa especial.

Entrevista N° 14

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Juanita Aguilera

53 años

Profesora de Filosofía

Analista de Gestión del Departamento de Planificación y Control de Gestión del Ministerio.

Fecha: 14 de abril 2010.

Daniela: ¿Conoce Usted el Plan de Acción Nacional?

Juanita: Si lo conozco

Daniela: Antes del plan, ¿conocía la resolución?

Juanita: Propiamente tal, no.

Daniela: Según su parecer, ¿cuáles son los principales aspectos que cubre el plan?

Juanita: Bueno, tiene una serie de planteamientos de salud, educación, sobre cooperación a nivel de desarrollo de participaciones...porque en el fondo está enfocada a toda la situación que viven las niñas y las mujeres en los territorios que han pasado por la guerra o por conflictos...entonces, en el fondo es un país en situación de catástrofe, donde se a vulnerado el sistema de paz interno, y por lo tanto se da cuenta en ese plan, en esa resolución, que no solamente en el mundo actual y globalizado, no solamente las fuerzas armadas y policiales son necesarias para un contingente necesario desplazar a los países donde es necesario restaurar la paz y consolidarla. Y en esa lógica, se incorporan los servicios públicos, a la sociedad civil, pero sobre todo a la generación de estado y en ese proceso, se incorpora digamos una cantidad importante la producción de las mujeres y las niñas, que además son las más vulnerables en situación de conflicto, sobre todo en

guerra, son personas que son objetos de violaciones concretas y síquicas. Son trofeos sexuales para los bandos en pugna...complicados.

Daniela: ¿Qué opina usted sobre el enfoque de género en general?

Juanita: Yo voy a ser bien honesta contigo, yo me declaro una ignorante absoluta...soy una persona que no tengo ningún papel, ningún cartón, que testimonie que yo tengo alguna formación en esto. Sin embargo y dicho eso,...por otro lado soy una persona a la cual si la jefatura me da la tarea que sea, la hago. Por lo tanto cuando me dieron esta tarea, lo único que hice fue asumir y hacer todas las estrategias posibles para que esta tarea se haga bien. Y en ese sentido, obviamente hay un tema de capacitación pero yo por otro lado, he trabajado mucho en tareas asociativas; soy profesora de filosofía, asociada al tema de educación, derechos humanos, por lo tanto para mí esta es una lógica más específica en entender algunas cosas que yo ya he trabajado por otras razones. Y en ese sentido, no sabía yo cuántos enfoques de género había en mi vida y eso, me ayudó harto. Y cuando tú me dices, ¿qué significa para mí? Después de haber trabajado 2 años en esta área, me significa y me ha significado una oportunidad. En este medio ambiente, que es el Ministerio de Educación, donde el enfoque de género es un problema...

...en un ministerio que el enfoque de género es visto como un problema porque el famoso PNG de género no validaba ni se validó durante 3 años seguidos, entonces nadie quería tomarlo ni hacerse cargo del tema, porque simplemente era una problema que la mayoría de la gente que había estado asignada, se iba. Entonces, era un grave problema primero que te asignaran esa tarea, segundo que te la asignaran después de trabajar un año y tuvieras una cruz y no validar, y eso significaba que...

Desde 2008 a mitad de año, o sea me quedaban 6 meses por trabajar, me lo tiran a mi, porque llega la ministra Jiménez y cambian a todas las personas y esto siempre había estado en educación y llega a planificación, por lo tanto yo vengo de una lógica de planificación y control de gestión por lo tanto, lo que apliqué fue lo que yo sabía de

gestión y durante 2 años seguidos (2008, 2009) yo logré validar enfoque de género en el ministerio de educación. Por eso, hoy día ya no somos una problema, al contrario, las únicas innovaciones que se han hecho en términos de PNG es lo que hicimos nosotros en enfoque de género, tanto así que el servicio, como las innovaciones al premio de calidad. Pasamos de ser un problema a ser una cosa creativa, pero también es un tema de mujeres y seguimos estas estructuras que son muy machistas...estoy hablando de las nuevas pero de las antiguas, no sé po...por ejemplo, estábamos esperando tener una reunión con la nueva jefatura y un jefe sacó un Power, lo proyectó mientras esperábamos y dijo “miren, les voy a mostrar un calendario para ellos” y todos los meses tenían una chica desnuda o semi desnuda o media cubierta. Y después dice, “esto es para ellas” y parte en enero con una cuchara de palo, en febrero con una lavadora y todos muertos de la risa. Yo estaba ahí y en el fondo el jefe estaba diciendo “qué hacen aquí” y yo no le dije nada tampoco. Y luego cortó el Power cuando iba en agosto y todos me quedaron mirando y yo no dije nada. Cuando apagó la cosa, agarré mis cositas y salí y dije “voy a esperar la reunión a fuera”. Es una agresión pero, cuando tú tienes una agresión de alguien que está por sobre ti es difícil y por otro lado, no se debe reaccionar con el mismo grado de violencia y por otro lado, estoy en desventaja. En el fondo, para él, para esta persona, le entra por un oído y le sale por el otro. Haber, estamos hablando de un ministerio que tiene alrededor de 5.000 personas y no vas a convencerlas en 2 años de nada. Género tiene que ver con un cambio cultural, un cambio que tiene que ver con los valores y eso no se hace de un momento al otro, menos en este ministerio que debería ser el impulsor de los cambios en el estado y no lo es. O sea, yo llevo desde el año 93’ aquí y todos han querido hacer sus innovaciones y los primero que no la difunden, somos nosotros mismos.

Tú sabes que hubo una reforma educacional...te lo digo yo que he estado metida en todos los sistemas de desarrollo institucional...uno sale a las regiones y uno instala un tema y lo toman y dicen “ah, otra locura más”. Tenemos una lógica de funcionamiento que es extraña a mi juicio. La mía ha sido muy difícil trabajar con esa lógica, para mí que soy una vieja. Hoy día soy una vieja de mierda, pesada, qué se yo. Pero cuando

llegué era joven todavía...a mi me costó comprender que esto no se moviera, que no se pudiesen hacer cambiar, que no se consumiera la lógica funcional.

Hoy día es distinto, la gente ha entendido que hay estructura y cosas...de verdad.

Daniela: En definitiva, este plan poco ha permeabilizado...

Juanita: Mira, lo que yo hice...me dieron una guagua enferma, sucia y llena de gusanos porque se estaba pudriendo, no tenía plata y no me dieron recursos financieros, nada. Entonces lo que yo hice fue escribir un correo a todas las mujeres que yo conocía... “necesito gente que se comprometa con un trabajo voluntario...”

No va a haber nada que trabajar por gusto y ese fue el planteamiento que hice...y me decían “tengo 3 horas a la semana, te las dedico”, “tengo 2 hora, tengo 1 hora”, entonces me llegó un recurso informático y dije “qué hago con esto” y después intervenimos e hicimos un observatorio, rompiendo las barreras con el jefe de comunicaciones, con la jefa de publicaciones y ordenamos, hubo un diseño ahí. Vamos a capturar imágenes de la prensa...el contenido que está fuera del MINEDUC y lo vamos a capturar...pero nosotros no teníamos conocimiento.

Después de eso trabajé con 2 equipos distintos, un equipo de desarrollo interno para diseñar seminarios y capacitaciones para los funcionarios. Y estos seminarios fueron interesantes. Yo tenía 2 perspectivas, por un lado difundir, pero por otro lado, sacarle la carga negativa que tenía el tema género. Entonces lo que hice fue el primer seminario sobre “reforma provisional”. Yo tenía una enfoque de género, tenía informada a la gente sobre sus beneficios, sus derechos, el bono por hijo nacido vivo...entonces fui al INP y busqué profesionales para hacer las charlas. A todo esto, un grupo de más jóvenes hicieron un afiche y lo pusimos en los ascensores, en las puertas, en las escaleras, empapelamos. Entonces ellas felices, hacían cuadrillas de 2 o 3 personas, una pegaba, la otra ponía *scotch*. Hice esa propaganda pero además fui hablar con los encargados de los partidos políticos y les dije “miren, esto es política de su gobierno, de su presidenta, a

ustedes les paga por esto y esto significa incremento en la remuneración y entonces yo necesito que ustedes hagan el llamado a los militantes”. Entonces hablé con los jefes políticos y fui donde el jefe de gabinete y le pedí que firmara un oficio dirigido a todos los jefes de divisiones para que mandaran a lo menos 10 a 15 personas por cada división obligadamente. Después hice una sobre desarrollo de recursos humanos y usé las mismas estrategias, después hice uno sobre la violencia de las mujeres y fui combinando. Hicimos un seminario de género con universidades, etc., fuimos agregando conocimiento. Y después, eso fue el tema de difusión y mitificación y también empecé a trabajar conforme a equipos, con temas que eran difíciles de conversar acá. Entonces, se abrió una mesa de protección social. La presidenta tenía en esos momentos tenía un programa de protección social, pero para nosotros era incompleto porque se centraba en las guaguas y en los niños pequeños. Pero nosotros teníamos a las niñas embarazadas, las niñas madre y los niños que son padres. Entonces, nosotros decíamos que no se debe tomar solo a la guagua, sino también a la niña.

Tenemos una fuga a nivel escolar de niñas embarazadas que se van y después no vuelven, también los chiquillos, que por trabajar y mantener a sus guaguas dejan el colegio. Por otro lado, tenemos una ignorancia... la JUNAEB hizo una encuesta, porque aquí no me pescaron, y el año pasado teníamos 18.000 en el tema de paternidad y maternidad. Además, el 85% de las chiquillas embarazadas desnutridas, por lo tanto las becas de alimentación se deben aumentar. Después, tenemos una prevalencia en el embarazo adolescente y luego tenemos que entre los 11 y 12 años niñas que son abusadas y que todo el mundo silencia. Para nosotros no es un tema que... además la mesa de trabajo comenzó a discutir esto, porque esa fue la forma de llegar con una propuesta para la ministra, que te la puedo mostrar...

Daniela: ¿Y todo esto en el marco del plan...?

Juanita: Claro, con el PNG me sirvió para todo, porque generalmente entendí que no iba haber ninguna cosa adicional.

Daniela: Y actualmente, ¿quién está llevando los asuntos de género?

Juanita: Todavía no deciden. O sea, yo estoy en un departamento cuyo jefe no le interesa el tema. Hicimos la propuesta...nuestros objetivos son garantizar a todos los niños...garantizar la total trayectoria educacional de los alumnos y alumnas, porque el ministerio de educación hizo un mandato de asegurar a todos los alumnos una escolaridad de 12 años. Tenemos este calendario que te ponen cuando estás embarazada...es una propuesta que quedó ahí, la instalación de un gestor educacional en el territorio, es decir, que en el municipio...este sujeto debería estar dando vuelta por los establecimientos y detectar esto, inicio de embarazo adolescente. En la primera ruta que debe recorrer es una conversación del gestor con el director del establecimiento, porque la LGE permite la flexibilización de los planes de estudios porque si lo permite, no les exijamos 70% de asistencias y todo lo que se les exige a los alumnos. Y luego, hablar con el centro de alumnos y los consejos escolares, porque estos niños tienen que hacerse cargo de lo que pasa en su establecimiento, mantener a estas niñas en el pre y post natal de alguna manera activas y eso lo pueden hacer los niños de un establecimiento. Porque además, si los involucras, previenes.

Luego debiera ir a hablar con la familia de la niña, para que no las echen de la casa, para que no les peguen, para que les den comida, etc. Y llevarla al servicio de salud para que se controlen y también para evitar el maltrato en los servicios de salud. La llevamos a salud para que la controlen, pero también para que la preparen para el parto y miren su estado nutricional, porque así tenemos asegurados los planes nutricionales de la JUNAEB.

Y ese sería el encargado de temas psicosociales o sea, tu podrías darle mucha proyección...suponte que fuera drogadicción, debería poner a alguien para que vea que no siga en la droga y que sea tratado en un centro de salud, ¿me entiendes? Suponte que sea un golpeador, un chiquillo que le guste la violencia. El Ministerio de Educación

debería enfrentar los temas psicosociales del territorio, pero nosotros partimos por el embarazo, obviamente después...

Mantener el tema de los 84 días postnatales, pero establecer a nivel del municipio una conexión directa para aseguramiento de sala cuna a los 84 días de nacida la guagua y el control del niño sano, pero también para la prevención del segundo el embarazo. También que los papás tengan una beca de alimentación, para no ser vistos como una carga por los padres, por la familia de origen. ¿Qué logramos de esto? Que la gente de la división de educación general por lo menos planteara un cambio en la normativa educacional y en enero febrero deberían haber visto un reglamento para flexibilizar los programas...

Bueno, hoy día no es ninguna prioridad. Sin embargo, si tu vas por ejemplo acá... cuesta encontrarlo pero se logra...

Daniela: ¿Cuántas personas trabajaron en los temas de género específicamente en el Plan de Acción?

Juanita: Mira, teníamos una representante de la JUNAEB que tuvo que ver el tema de las becas, una representante de JUNJI que veía la prioridad para que las niñas ingresaran...teníamos una encargada de normativa interna acá y la contraparte de SERNAM y de Salud. A veces era una gran mesa.

Daniela: Desde el año que tú te hiciste cargo con el PNG de género, ¿cuánta gente ha pasado por todas las actividades que han hecho?

Juanita: La gente que yo reuní, mil voluntarios...como 100. Yo soy la jefa más...nunca tenía que decir nada, porque la gente decidía estar aquí, era gente comprometida...yo creo que soy la guía de ellos.

Daniela: Eso pasa cuando la gente quiere hacer las cosas...

Juanita: A mí me invitó la Pamela en esto y partí y logré que aquí se hicieran compromisos.

Daniela: ¿Tú ya estabas trabajando en género antes?

Juanita: Sí.

Se analizó el currículum y se trató de incluir el tema de género, también en los planes curriculares, como son los textos, los planes y programas, las actividades, las guías para el profesor...o sea, incorporar género en todo. Si tú miras informe del SERNAM verás una estrategia...un informe de educación que tú vas a ver que nosotros decidimos que lo curricular es lo central. Eso es lo que hemos logrado, en todas las regiones del país. Si miramos Valparaíso... en Quillota y Calera. Ahí me dice que 30 chiquillas del liceo de Calera están embarazadas, 33 que ya son madres y 20 que reconocen paternidad. Nosotros aparte de eso, de nuestra propuesta, lo que hicimos fue capacitar a 88 actores de municipio en la lógica del Ministerio de Educación, o sea si se logra probar...de hecho ellos fueron preparados para...esto está en línea y había una niña que estaba en duda si estaba embarazada o no.

Daniela: Y en torno al tema de género en conflicto, ¿se han hecho algún tipo de cursos o seminarios? ¿Alguna propuesta más concreta para el 2010?

Juanita: Acá veo por ejemplo que se habla de un Chile sin violencia para niños y niñas, ¿eso ya se adoptó en las mallas curriculares? Sí, de hecho ya está en la parte final, las mallas se fueron a consejo superior de educación y eso significa que el consejo tiene que hacer observaciones, tiene como 90 días para hacer observaciones y se hacen los ajustes y queda aprobados. Pero la mesa curricular acá trabajó el currículum, en todas las áreas que se podía alterar el tema de género se alteró. Cuando tú haces algo en el currículum, tienes que capacitar a los profesores para que lo internalicen y lo muestren en el aula, pero además tienes que generar material didáctico y además tienes que generar guías para los docentes y reflejarlo en los textos escolares, todo con género.

Como tú ves, hice difusión, capacitación, instalé equipos específicos para tratar temas específicos, me integré a la mesa generada por Pamela con respecto a la 1325. Yo fui y apoyé el trabajo y logramos instalar el compromiso del MINEDUC.

(Corte)

Juanita: Yo en la División de Planificación y Presupuesto, nosotros tenemos el mandato de llegar al interior del Ministerio. Yo he trabajado como analista de gestiones, he trabajado en los sistemas de planificación interna ¿me entiendes? Otra lógica. Pero SERMAN, a través del PMG y los compromisos gubernamentales de género, exigía llegar a la escuela. Pero ¿cómo llegas a la escuela si no tienes el mandato para llegar? Entonces, mi estrategia de trabajo fue generar un concurso de poesía y cuento infanto-juvenil con enfoque de género. Como no tenía plata, pedí apoyo a la empresa privada. Escribí cartas a todas las empresas, mineras, no sé cuánto. Y me respondió Falabella. El primer año Falabella para los primeros puestos me dio un televisor. El segundo año, que fue el año pasado, Falabella me dio notebooks. Por lo tanto me llegaron miles de trabajos. Constituí un jurado interno, con especialistas en lenguaje (profesoras de castellano, escritoras, que hay acá, que es gente que además en sus horas libre escribe y publica) y logramos la premiación, muy bonito. Además, el primer año me conseguí recursos con OXFAM (la ONG) y logré publicar una selección de los trabajos. Y logramos publicar sacar esta antología con los mejores trabajos de los niños y niñas que postularon al primer año del concurso. El problema eran dos cosas. Una, que los trabajos están escritos tal cual, con todas las faltas de ortografía, como escriben ellos: horrible. Pero tú vas a mirar ahí dentro, ellos entienden una política gubernamental, la llevaron y la escribieron, en cuento, en poesía, recrearon. Y eso es innovación. El año pasado no tuve plata, sino los hubiera publicado.

Lo puse en el libretto de la Ministra y ella lo leyó. El chiquillo ganador tenía 12 años, y la Ministra lo felicitó y le dijo “tú a tus 12 años ya sabes mucho”. Él escribió una cosa chiquitita: *“debemos saber que tanto hombre como mujer, el aseo, trabajo podemos*

hacer, ayudar en la casa, cuidar al bebe, usar el martillo, ponerse a barrer. La diferencia que hay entre hombre y mujer es el sexo no en el poder". Para mí esto fue impresionante, las cosas que son capaces de escribir los niños y niñas, que son chiquitos. Bueno, los premiamos, pero no tuve plata para haber publicado. No tenía ni una posibilidad de llegar al sistema escolar y la única posibilidad fue esto. Y en SERNAM estaban felices. Además, el señor de Falabella estaba más contento. Vino entregó los premios, estaba el Gerente General, vino el señor Solari. Una cosa muy espectacular. Aunque no tuve recursos, convocaba a toda la gente abajo. Trasladé a esos niños, compré los pasajes de avión. Para no hacerme cargo de ellos, tuve que traer a la mamá o un apoderado. A los ganadores de los 4 primeros lugares, traíamos a los Directores, porque con Enlace me conseguí unos Kits tecnológicos para las escuelas. Para que la escuela participara. Entonces, ¿qué hacía la escuela? Estaba la profesora y ella tenía que estimularlos, una guía de estimulación para los profesores (que la mandamos por correo). En alianza con Las Ultimas Noticias, logramos sacar un afiche de convocatoria nacional en una página del diario. Pero eso no lo ve todo el mundo, así que lo pusimos en nuestro banner y además lo tiramos a todas los establecimientos subvencionados del país. Después una guía de estimulación para los profesores, después que los profesores seleccionaran a los mejores. Los mejores fueron seleccionados por el equipo docente más el Director. Entonces una bola. Los chiquillos tenían que trabajar en las casas con sus padres.

Eso es una estrategia, finalmente, con la que yo podía responder ante SERNAM por la exigencia de llegar al aula. Y que no tenía ninguna posibilidad desde acá, sin plata, sin poder visitar las escuelas. Porque ¿qué se hace en la División de Planificación General? ¡Claro! Van a las escuelas y tienen un ejército para ir a las escuelas. Pero yo no tengo ese ejército, entonces tendría que hacer otras cosas

Daniela: ¿Me imagino que Ud. acá no ve está a cargo de género?

Juanita: El jefe del que dependía (que hoy tuve que volver donde él), no aceptó el doble mandato que yo tenía del Gabinete de la Ministra y por lo tanto dijo “o acomódese ud con ella o yo la saco de mi Departamento”, porque no tenía más poder sobre mí. Y yo hacía tantas cosas y estuve 2 años de dependencia directa del Gabinete de la Ministra y del jefe de la División, pero no del jefe intermedio. Y con todo eso ganamos. Entonces SERNAM se puso más difícil y me pidió algo con los niños más chicos. Y ahí inventamos una actividad de pintura y arte escolar que se llama “Re-trato mi familia”: de poner el trato que la familia me da cuando yo soy niño y cuando yo soy niña. No pudimos hacerlo porque necesitábamos 18 millones, lo que en este Ministerio es un “moco de pavo”, yo diría.

Finalmente, hice otro proyecto, una alianza con Correos de Chile, que tenía que empezar ahora en marzo, pero como no hay nombramiento no se puede empezar.

Y yo a puro ñeque. Yo soy como un soldado, nunca digo “esto no lo puedo hacer”.

Daniela: ¿Qué opinas de los resultados que se han obtenido hasta el momento?

Juanita: Mira, yo lo único que sé es que aquí se han despertado. El sindicato está feliz, porque ellos alegaban todos los años cuando se perdía el PMG. Entonces, el sindicato es el más férreo admirador de lo que nosotros hemos hecho. Mi jefe, que se fue ahora, que era jefe de la división, él me dio las gracias, me pidió perdón por nunca haberme apoyado a lo mejor tanto, por todas las cosas que pasaron.

Daniela: ¿Con el cambio de gobierno ha habido alguna diferencia con respecto a género?

Juanita: Sí, mucha. Para empezar, todavía no hay ningún lineamiento. Yo creo, además, que ellos van a trabajar el tema del terremoto, de la familia ¿Me entiendes? Otro énfasis.

Daniela: ¿Cuál es su relación con las otras instituciones?

Juanita: Es que Pamela hizo reuniones, seminarios, hizo muchas cosas. Aparte de eso, la Gloria(¿) también hizo capacitaciones. Mira la relación MINEDUC-SERNAM, cuando yo llegué, como teníamos tres años seguidos nuestra AEGUI, el SERNAM no podía entender por qué no podíamos trabajar entonces lo que hizo fue intervenir al Ministerio. Yo lo llamé “El sol y su satélite”, porque yo hice un diagnóstico acá y fui donde la Ministra y le dije “esto es lo que yo le puedo decir, o conducimos la instalación del enfoque de género de acuerdo a la naturaleza que define al MINEDUC o aceptamos la intervención del SERNAM sobre el servicio instalando su propia lógica ¿cuál es? Sólo mujeres”. Entonces la Ministra me pregunta cómo es eso, “así pues Ministra”. (Se muestra un documento sobre la intervención del SERNAM sobre MINEDUC)

Le dije a la Ministra que nosotros somos 5 mil funcionarios y ellas son 400. Sin embargo, tenían todas las “antenas tiradas”; en la División tenían una mesa instalada con la SUBDERE y modificaron el PADEM, el programa Mujeres Jefas de Hogar, que tenían un tema de protección social con la JUNAEB. Después, tenías a nivel de la SEREMI, tenías cosas a nivel de los Departamentos Provinciales. ¡Era una cosa de locos! Entonces, qué hice yo, “perfecto si yo seré la encargada yo canalizó todo esto y ustedes se entienden conmigo y lo pasan más directo y todas las cosas que ustedes quieran, hacemos mesas de trabajo y eso es lo que transformamos después”. Mesa revisión curricular, mesa evaluación docente, código buenas prácticas, mesa de la mujer rural. Esa fue la transformación que hicimos.

Ellos tenían un coladero acá, tenían las flechas todas tiradas. Para que tú tengas una idea de cómo funcionaba esta locura. Trabajé mucho, trabajaba sola, hasta las 12 de la noche a veces, en el día hacía todas las reuniones y de 6 a 12 trabajaba acá, todos los días. Estoy cansadísima, no tomé vacaciones porque además entremedio no solamente estaba el PMG sino que estaban los compromisos ministeriales, pero además la necesidad de participar en todas las reuniones para dinamizar. Entonces fue muy complicado y lo peor de todo eso... Lo mejor es que ganamos para el PMG, logramos recuperar eso, la Ministra nuestra nunca pasó vergüenza en ningún Consejo de Gabinete (donde las

retaban). Eso fue lo positivo. Lo positivo fue que todo el mundo tiene el incremento que necesita, que el sindicato no protesta ante las autoridades, ya es un lío menos, todo eso es positivo. Pero qué es lo terrible: que yo pude demostrar en 2 años que podemos hacer el tema de género sin recursos, sin equipo, sin plata. Hoy día la persona que se encargue no va a tener nada. Y eso es grave. Yo espero que nombren una persona de confianza, por su puesto, de la nueva autoridad, que yo la pueda ayudar y que logremos los recursos necesarios para sacar adelante estos temas.

Durante Bachelet, el énfasis era la mujer, no sé qué, pero hoy día puede ser la familia ¡y es necesario que así sea!, estamos en un terremoto. ¿Quién es la primera que vuelve al hogar? La mujer, porque tiene que hacerse cargo de niños porque sus escuelas están derrumbadas ¿me entiendes?

Hay que gestar, además, proyectos en que las mujeres puedan generar recursos, pero además, estar en la casa. También hay que generar proyectos en que los niños mantengan un nivel de escolaridad y eso lo puede hacer la mujer porque ella es un elemento transmisor por naturaleza. Yo te digo, gustosa trabajaría con la nueva encargada de género en esa lógica. Por ejemplo, yo haría en las zonas complejas hay que hacer *waters* ecológicos, ya que no se pueden hacer hoyos, no hay pozos sépticos, ¿te das cuenta? Es necesario. ¿Quién se ocupa de la higiene en una casa? La mujer. Entonces aquí hay cosas que podríamos hacer enormes. Con el barro, hagamos hornos de barro, instalemos puestos de pan. Canalizar redes sociales con la mujer, eso se puede hacer. Yo estaría gustosa haciendo guías para las madres por el tema de los hábitos con los niños, el tema de escolarización, el tema de ver cómo ellas los pueden preparar para que den exámenes libres y así no perder el año. Diversificar, si aquí es necesario hacer propuestas. Y yo creo que se puede hacer todo eso. Y te digo, el ejército, que tenemos de gente que debería estar en la escuela que ahora no está, que debería estar capacitando a esas madres... Sacar a esta gente del escritorio en que estamos metidos.

Ahora volví, además, bajo la tutela de mi jefe anterior y mi jefe ya le dijo al Subsecretario, que él sacaría género. Entonces, tú comprenderás que... Así que ahí estoy.

A mí me ayudo mucho el hecho de llevar mucho tiempo acá. Muchos me dijeron “yo ayudo porque tú estás”. Porque si fuera otra gente no harían nada. Yo te juro que me quede con la boca abierta. Pero hicimos hartas cosas, yo tuve un grupo de gente con el que hicimos muchas cosas.

Daniela: ¿Por que llegó a usted género?

Juanita: Porque la Ministra no tenía a quien asignárselo. Educación dijo que ya no lo hacía más. Porque acá la lógica es, y es lo que yo he criticado toda mi vida, es que la gente dice “yo contigo no trabajo; este tema no lo hago”.

Daniela: Eso habla de la conducta en las instituciones en general. Los líderes son tremendamente impactantes en cómo se va a difundir lo temas y su permeabilidad.

Juanita: Entonces vino una señora y dijo: “yo no hago más este tema”. Entonces desde ahí que yo me hice cargo de género y nunca discutí ninguna orden. Yo discuto de todo, pero nunca discuto una tarea. Cuando el jefe me da una tarea, yo la hago, si no sé me informo y la hago. Y yo se lo dije a mi jefe cuando se fue el otro día. De todas formas le di las gracias por confiar en mis capacidades y darme esta tarea. Pero también pensaba que podía ser un regalo envenenado, como todas las que pasaban por ahí se tenían que ir después...

Daniela:....Gracias Juanita, has sido muy amable

Entrevista N° 15

POLICIA DE INVESTIGACIONES.

Iván Mieville

37 años

Investigador Policial

Academia Superior de Estudios Policiales

Fecha: 16 de abril 2010

Daniela: ¿Conoce Usted el Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución1325?

Iván: Si.

Daniela: ¿Conocía usted la resolución antes de la elaboración del Plan de Acción?

Iván: No.

Daniela: ¿Participó en la elaboración del Plan de Acción? ¿Participó de las charlas y seminarios previos a la implementación del Plan de Acción?

Iván: Sí, pero a mí siempre cuando me contaban o íbamos a estas reuniones con las otras FFAA, siempre escuchábamos, porque siempre las discusiones las tenían ellos, que

cómo se podía implementar o cuáles eran los problemas que iban a tener, que sé yo, una mujer en misión de paz. Para el ejército, ellos van en su tienda de campaña, tienen todo su despliegue. Nosotros operamos de una forma totalmente distinta, entonces, no nos afectaba mucho. Si bien es cierto, tampoco a nosotros nos dicen “es que ustedes van a mandar 5 hombres y 2 mujeres “, o sea menos mujeres. Aquí es por competencia, o sea si la mujer tiene la competencia o los requisitos que exige NU, ya sea para los hombres o las mujeres, va a ser lo mismo. Aquí nosotros no hacemos distinción. Porque tenemos, en primer año, 300 aspirantes de los cuales, no sé exactamente ahora cuánto será el porcentaje de mujeres y hombres, pero deben ser unas, no sé, 70 mujeres. Pero no es por un tema de que entraron más hombres que mujeres. Es un tema de la Escuela, netamente por la infraestructura: no tenemos donde poner más mujeres. Ahora, tú me dirás por qué no cambiamos los dormitorios de las mujeres por lo de los hombres, no. Pero también las competencias están claras, las pruebas son transparentes. Hoy en día, te puedes meter a la página de la Escuela y ver los resultados y allí están. Los que quedaron, quedaron por sus puntajes, entonces ahí están.

Lo mismo acá con los requisitos. Tú acá saliendo... Ellos ingresan a primer año, son el mismo curso, entonces salen con las mismas competencias. Yo no les hago un curso a las mujeres y otro curso a los varones. Es todo simultáneo, entonces van adquiriendo las mismas condiciones. Y cuando salgan a trabajar se van a desempeñar en lo mismo. Ella puede llegar a ser Jefe de la Brigada de Homicidios, como él también puede llegar a ser Jefe de la Brigada de Homicidios, con las mismas competencias.

Daniela: ¿Hasta el momento ha habido alguna mujer que llegue hasta el grado máximo?

Iván: Bueno, nuestro grado máximo es el de Dirección General. Pero sí hay mujeres que han llegado a Oficiales Generales, Prefectos Inspectores. Hoy en día tenemos una Prefecto Inspector acá. Pero también es un tema, porque no es que se haga una distinción.

Daniela: Es tiempo también.

Iván: Es que las mujeres muchas veces privilegian retirarse después de 20 años, nosotros tenemos la opción de poder jubilar, tienen un marido que muchas veces puede ser un mismo funcionario, le dan prioridad a sus hijos o a estar más en la casa. Si tienen una jubilación asegurada, entonces “me voy tranquila a mi casa, estar pasando rabias”. Porque también es estresante, si mientras más grados, mayor jerarquía tú tengas mayores responsabilidades tienes, más personal a cargo, más problemas. Entonces, igual es complicado. Y eso se nota porque para llegar a eso grados, tú necesariamente tienes que pasar por la cadena superior. Al momento de abrirse las postulaciones, que también es libre, te exigen cierta cantidad de años, por un tema de experiencia laboral, que no puedes llegar a ser jefe con un año de servicio, es ilógico. Hay que tener tu cierto tiempo en el área. Entonces, cuando se abren los procesos, postulan muy pocos y pese a ello en las mismas condiciones. Yo no hago distinciones, de porque tú eres mujer y él es hombre. O tiene las competencias o no tiene las competencias. Las competencias las podemos tener todos, pero a lo mejor lo que está buscando la institución, con estudios psicológicos (liderazgos, capacidades por competencia) y ahí vamos quedando en el camino, como puedo quedar yo, puede quedar ella. O sea no hay ninguna discriminación, no hay un tema de... sino que es netamente equitativo, es una cosa que sea de discriminar por decirte; postulan menos mujeres.

Y como te digo, tienen otras prioridades. Se preocupan más de los niños, los adolescentes ya están yendo a la Universidad, entonces es complicado.

Daniela: **¿Existe alguna diferencia en la PDI después de la implementación del Plan de Acción?**

Iván: Sí, bueno, pero es que en el Plan de Acción está enfocado a lo que es misiones de paz.

Daniela: Sí, pero también a fortalecer cada una de las instituciones.

Iván: Como el tema pasa por incorporar a la mujer en la institución yo creo que es un tema que lo tenemos netamente zanjado. Además que nosotros estamos viendo el tema de las Buenas Prácticas y la No Discriminación Laboral, que también estuve participando en ese tema. Lo que también se enfoca netamente en todos lados en todas las instituciones y todos los ejemplos que nosotros tomamos, siempre está el tema de la no discriminación de la mujer.

Pienso que en la institución ya no es un tema de preocupación. Ahora, que sirve, bueno tú me dices “¿bueno y nunca se ha dado un caso?”, bueno sí puede que hayan muchos casos, pero ya son casos personales, no es que sea política institucional.

¿A qué me quiero referir con esto? Son personas las que trabajamos acá, entonces, si un jefe tiene un problema con una funcionaria puntual, eso es un tema puntual, no es que todas las mujeres de la institución digan “es que a este señor no le gusta trabajar con mujeres”. No es que sea la política institucional. A eso me refiero.

Entonces, yo creo que ha ido cambiando la mentalidad del machismo a nivel nacional como era antiguamente. Antiguamente, la labor de la mujer en la institución era trabajar en delitos sexuales o temas familiares. Hoy en día no, tú ves en todas las Unidades, en Narcóticos. Y te hablé de 15 años atrás que ya están trabajando en todas las áreas. Yo creo que en el futuro, de aquí a 10 años, se va a notar la presencia en el Alto Mando, porque ha ido cambiando la mentalidad de la mujer. Ya no le está dando, no sé, como ha ido cambiando la cultura van a ir integrándose más al trabajo. Hay gente que, por ejemplo, opta por no tener hijos y eso es un tema que a futuro se va a ir notando. Y se va a ir viendo los cambios.

Ahora, por decirte, compañeras más que son de la Academia son 7 mujeres y el año pasado eran 2, 3, 4. Pero va aumentado y así va a ser siempre. Pero no es un tema que se discrimine, sino que es por voluntad propia.

Ahora, con el tema de NU, también me costo mucho hacer entender a la gente de nuestra institución. Con el tema de las Buenas Prácticas, cómo hacíamos nosotros los llamados, en que nos basábamos, en los requisitos que exige NU ¿cierto? No tienen que tener menos de 8 años de experiencia laboral, incluida la Escuela. O sea, yo no podía mandar a gente que tuviera menos de ese tiempo. Pero, ¿cuál es el mayor problema para nuestra institución, no sólo para las mujeres sino que para los hombres también? el tema del idioma, que es la única barrera. No solamente el francés, a lo mejor hacer una misión de paz en EEUU ponte tú. Pero te van a exigir el idioma. Y eso no viene de nosotros, viene de la misma gente de NU que están dedicados a hacerte el examen.

Daniela: ¿Y cómo solucionan eso?

Iván: Estudiar claro. Pero resultados... Ahora ya tenemos todo un año y ha ido aumentando. Pero a la gente no le es de mucho interés el francés, aparte que es muy difícil. Este año, la institución está capacitando a nivel nacional, justamente por este tema de misiones de paz. Se están haciendo clases. La chica que llegó ahora, que es la Elvira Gandio, que no sé si la conoces, que ella viene llegando ahora en diciembre de Haití (se alcanzo a arrancar del terremoto). Entonces, ella está haciendo clases acá, justamente lo que es NU. Ella con otro colega que llegó, que no es tan antiguo como ella, pero están haciendo clases. Entonces, se está incentivando la participación en misiones de paz y desde ya. Se está cambiando el “chip” de la Escuela, lo que es la malla curricular de la Escuela, para incorporarle el idioma. Básico, si tenemos 3 años a la gente en la Escuela, con 3 años de idioma tienen que salir hablando un 70 o un 80% el idioma. Entonces, estamos partiendo de esa base, para no tener que estar capacitando en el futuro, hacerlo ahora. Y eso se está haciendo. No sé si este año porque yo me desconecté el año pasado. Entonces, no sé si este año empezaron o empiezan el próximo año, pero es una cosa que ya va en camino. Y están capacitando a los hombres y a las mujeres, a la par.

Daniela: Exactamente ¿qué hiciste tú con el Plan de Acción? ¿Cuál fue tu participación?

Iván: Llamar a concurso a las postulaciones de misiones de paz. Y participaba en las reuniones de coordinación. Pero como te decía, era ir a escuchar cómo incorporaban a la mujer en las otras instituciones.

Daniela: Y las acciones que son referentes a Investigaciones ¿esas se hicieron en conjunto o ya estaban hechas las acciones intersectoriales?

Iván: ¿Investigaciones dices tú, cómo para hacer la implementación? Es que yo no participé porque eso viene de muchos años, desde que se inició la institución.

Daniela: Pero cuando llegó Pamela y dijo “tenemos que implementar la resolución 1325, propongan algo”, ¿cómo fue el experimento desde que llegó?

Iván: Era caótico porque nosotros escuchábamos, escuchábamos, escuchábamos, hasta que un día dijimos “Pamela nosotros no vamos a perder el tiempo”. Porque era escuchar y tú sabes que las instituciones son jerarquizadas. Y la verdad es que nosotros íbamos a perder el tiempo. “Pamela, mira nosotros tenemos esto implementado desde hace mucho tiempo y tú lo sabes”. Entonces, que optó el Ministerio de Defensa, “ya, ustedes tienen razón, hacemos reuniones separadas con las FFAA y con las Fuerzas de Orden y Seguridad”.

Daniela: ¿Uds. hicieron reuniones sólo con Carabineros?

Iván: Claro. Pero viendo siempre en el tema de la implementación. Y le explicamos a Pamela “si nuestro único problema son los requisitos que exigen”. Y que no lo tienen sólo las mujeres sino que también los hombres a la par, y eso es lo que tenemos que preparar. Entonces, nosotros en la implementación del Plan, no nos ha afectado mucho, o sea, no hemos tenido mucha participación. Y tampoco les podíamos decir a las otras Fuerzas, “háganlo así” porque no es la misma labor. A lo mejor con Carabineros sí

podemos decir nosotros, “chuta, saben qué, enfoquémoslo de este lado o hagámoslo así”. Pese a que igual hay una diferencia con Carabineros, aunque no sé su número de oficiales, pero se dividen en dos: donde termina el último oficial mayor y donde empieza el primer oficial. Entonces, acá somos todos oficiales.

Y lo que tanto la mujer con el hombre, todos empezamos desde abajo, todos empezamos en lo mismo. No veo que haya una diferencia con Carabineros. Trabajamos lo mismo con funciones distintas. Si nos vamos a lo que es normado o estructurado, que hoy le han cambiado el nombre (que la Seguridad Ciudadana), pero para decirlo en el buen chileno, nosotros tenemos que actuar después que ocurra el delito. Esa es nuestra labor principal que está por ley. Entonces, se hacen cosas, pero esas son políticas de Gobierno, que hay que cumplirlas obviamente. Pero la base nuestra es esa, la investigación y la prevención. Pero no es un tema que vaya con la discriminación de la mujer, sino que todo lo contrario.

**Daniela: ¿Qué opinas sobre el enfoque de género que hay en el Plan de Acción?
¿Qué es para ti el enfoque de género?**

Iván: Para mí, es excelente porque es muy importante. Como he tenido un poco de experiencia (sin salir a misiones de paz) con lo que conocemos nosotros, o como hemos escuchado, hemos participado en capacitaciones en el CECOPAC, con las mismas reuniones, video-conferencias que se hacen, o experiencias de otros países. Es primordial. Para nosotros también. Si nosotros vamos a hacer la pega que estamos haciendo todos los días, vamos a ir a hacerla a la misión, entonces es de suma importancia también la participación de la mujer. Porque parte de la base que está en el respeto de los DDHH y todo el mundo tiene que estar y NU es el ente que tiene la carta universal. Entonces, tenemos que ir de la mano con eso.

Imagínate que yo tengo que detener una persona y es una mujer, yo como policía hombre no puedo ir a registrar a una mujer. Va contra toda norma. Entonces, ese respeto son cosas que hay que tener. A lo mejor como hombre si voy a poder entrevistar a una

mujer o a una niña, pero no voy a tener la misma calidez que puede tener una mujer para acercarse a un menor. Entonces, son cosas que hay que ir equiparando. Y son cosas que uno ve todos los días, tanto en delitos sexuales, homicidios, violencia intrafamiliar, que vamos trabajando de la mano con psicológicos, tanto mujeres, hombres. Entonces, la incorporación de la mujer hoy en día en estas funciones es importantísima. Y debe ser así porque parte de la base del respecto a los DDHH. Ahora, si hay otras culturas que tiene cada país, que les cuesta un poco más. Son culturas distintas.

Daniela: El enfoque de género que está en la Resolución 1325 ¿Fue difícil entenderlo o fue algo natural, porque quizás fue algo distinto al enfoque de género que nosotros hemos escuchado, esto es en conflicto y relacionado a la Seguridad Internacional?

Iván: Es que nosotros lo hemos visto desde ambas partes, tanto nacional como internacional.

Daniela: ¿Ya tenían un conocimiento incorporado previo?

Iván: Sí, de todas maneras. Pero, en qué podríamos tener un problema: en pensar. Pero no va a ser un problema que va a tener solamente la mujer, lo va a tener tanto el hombre como la mujer. Si mandamos una mujer nosotros no tenemos al hombre o a la mujer policía allá en la misión en un cuartel base o una determinada dependencia fija. A ella le van a decir “ud tiene que cumplir sus funciones en tal oficina”. Pero ahí está todo el día. Pero esa persona tiene que salir a dormir, almorzar, alimentarse, y arreglarse por su cuenta. Y ahí no va a tener la misma seguridad que tenía en la dependencia policial o el recinto en que ella esté cumpliendo funciones. Entonces, ese es un riesgo que nosotros podríamos ver que es complicado. Y no sólo para la mujer sino que también para el hombre.

Ahora, las condiciones que nos dé NU no era un problema para nosotros, porque NU le otorga, o con todos los convenios que el Estado tiene, NU otorga los medios para que

este funcionario, mujer u hombre, cubra sus necesidades básicas, de alimentación, de vivienda, médicas, todo. Entonces, nosotros no decimos “no, sabe qué, no vamos a mandar gente porque no tenemos cómo costearlo”, si lo costean ellos. Entonces no es un problema para nosotros. Ahora sí, en la dependencia que está cumpliendo, como esto es de un tema de NU, subentendiendo que tendrá todas las comodidades para las mujeres. Así que no debiera ser un problema.

Daniela: ¿Cuál fue su participación específica en la elaboración del Plan?

Iván: Es que no tenemos elaboración del Plan.

Daniela: Uds. no elaboraron el Plan ¿sólo tuvieron que implementarlo?

Iván: O sea, participamos igual, pero te digo está netamente enfocado en las FFAA. Porque nosotros ya lo teníamos implementado, entonces no era un conflicto para nosotros.

Daniela: En general, porque una de las acciones intersectoriales decía “incorporar en la malla curricular el enfoque de género”.

Iván: Eso está incorporado desde el año pasado. Y del año pasado se está aplicando.

Daniela: ¿Y cómo se incorporó, como un ramo, dentro del derecho internacional humanitario?

Iván: Sé que está incorporado pero no sabría decirte si está como taller. Como te digo ahora, pienso que tiene que ver, es que todo el tema de género y todo lo que es misiones de paz, todo eso se está incorporando y va todo de la mano. Pero como género en sí, o sea que tengamos que integrar a la mujer estaríamos volviendo a cero. Si implementamos eso nosotros acá (“no, que la mujer acá”) ya está, si es una rutina. Sería retroceder todos estos años que llevamos avanzado. Si ellos lo están viviendo de una forma natural, entonces sería imposible volver y decir el enfoque de género ahora.

Daniela: Y quizás verlo a nivel de conflicto, o en misiones de paz, ¿cómo la mujer se ve victimizada, eso también se incorpora (me refiero a las mujeres de donde Uds. prestan servicio, por ejemplo, las haitianas)?

Iván: Sí, es que es lo mismo que pasa acá en Chile, quizás en menos cantidad pero igual se ve. También tenemos mujeres abusadas, violadas y entonces... nosotros lo tenemos interiorizado. Si vamos allá, vamos a tratar de solucionar eso. No es una cosa que digamos “vamos a interiorizar esto”, es una cosa que ya tiene asumido toda la institución.

Daniela: Uds. con Carabineros están, por lo que yo me he dado cuenta, muy adelantados en relación con género. Porque por ejemplo en la Armada, que incorporaron desde hace 3 años, desde la matriz, están como súper perdidos y están como recién haciendo la incorporación e incluyendo en las mallas qué significa la mujer, qué significa la integración.

Iván: Es una cosa que ni siquiera tienen las condiciones. Y es entendible, es complicado también. La globalización nos está cambiando y hay que asumirlo. Gracias a dios nosotros tenemos una ventaja. Pero, ¿por qué llegamos a eso nosotros? Porque ya muchos años atrás empezamos a ver que necesitábamos mujeres trabajando con nosotros, por todo lo que te dije. Imagínate tú, yo policía detengo una persona y la registro, me acusan de abuso, al final quedo detenido yo. Son temas delicados, y sobre todo ahora por la Reforma Procesal Penal, los derechos. Se ha caracterizado por ser garantista, pero todos tienen derechos tanto los imputados como las víctimas. Entonces, son cosas que la ley te las exige y por eso tenemos que cumplirlas. Y gracias a dios nos pilló con mujeres ya en la institución (visionarios en ese sentido).

Daniela: ¿Cuánto tiempo participaste tú en lo que es elaboración e implementación del Plan?

Iván: Yo empecé en mayo de 2008 hasta fines del año pasado.

Daniela: ¿Y Uds. se relacionaron con alguna otra institución, aparte de FFAA?

Iván: Siempre estuvimos en contacto con el tema de... con el SERNAM no hicimos nada, pero sí con el Ministerio de RREE hicimos charlas, seminarios, en relación a que justamente venían de NU y nos explican cómo actuaban ciertas policías de otros países en el zona de conflicto en misión.

Había bastante debate. Por ejemplo, se pregunta qué debía hacer la policía en caso de entrar a un lugar nocturno y encontrar mujeres, no policías sino que los cascos azules. Funcionarios de la misión de UN, daban un ejemplo muy burdo, esto es lo que no se debe hacer: mostraban imágenes de un local y la solución que ellos daban estaba alejada de cualquier contexto, en vez de ellos tomar conocimiento del hecho, lo que no había que hacer era quedarse ahí, y la solución cuando ven mujeres y niñas se dan media vuelta y se van. Yo después analizaba y pensaba que quizás en la misión estaría mal que yo interviniera, porque no soy un ente policial, no tengo la jurisdicción para actuar, pero yo no puedo estar enseñando a un país acá como Chile, que hagan eso. ¿Qué pasa si yo les muestro eso a los aspirantes? Les estoy diciendo hagan vista gorda de un delito.

Tuvimos alta participación en un seminario. Se nos invitó desde el Ministerio de RREE. También con CECOPAC que es con quienes mayores relaciones hemos tenido. Con la ANEPE también se hizo gestión de recursos en tema de misiones de paz. Con ellos, no más por el momento. Por lo general, con las demás instituciones todos interactuamos en el CECOPAC, si estamos todos ahí, entonces todos llegamos allá.

Daniela: ¿Cuánta gente participó en la elaboración del Plan?

Iván: Quien participó directamente era el delegado de operaciones de paz, que era el Director de la Escuela, o jefatura de educación de ese entonces, que era el Sr. Pérez. Pero de atrás viene todo el equipo. El que lo sigue, Miguel Vargas, otra colega que estaba en Educación. Pero ellos ya no están ahí. Después, estaba yo con lo que eran misiones de paz. Bueno y todo, las secretarias. Pero no sabría decirte cuantas personas,

pero sí unas 5 ó 6. Pero como te decía, no era un tema de participación así como... Sino que para nosotros era un tema ya asumido de mucho antes.

Daniela: ¿O sea para Uds. no fue un *shock*?

Iván: No, de partida tenía ella una mujer que era comisario y que estaba participando en el tema con ella. Y para ser comisario tienes que tener 20 años de servicio. O sea, no es que ingresaron ayer.

Daniela: ¿Cómo puede evaluar su participación?

Iván: Es positiva siempre, de todas maneras. Porque, como te decía, es importante, en todos los ámbitos de la institución es importante la participación de la mujer.

Daniela: ¿Cómo cree que ha sido la participación de Investigaciones?

Iván: También positiva, de todas maneras. Si hubiéramos estado en contra, de partida no tendríamos mujeres.

Daniela: ¿Quiénes son los que participan en los cursos donde se incorporaron nuevas cosas de la 1325? ¿Dónde básicamente se modificó?

Iván: Acá en la Escuela, en los aspirantes. O sea, todos los que ingresan ahora tienen. Está dentro de la malla curricular de la Escuela. ¿En qué curso? Parece que en el tercer año, no podría certificarte. En contexto, es eso.

Daniela: Según su parecer, si se han visto algunos resultados con las acciones intersectoriales ¿cómo son, positivas o negativas?

Iván: Que logramos tener a la primera mujer en la primera misión de paz. la primera y única mujer fue en diciembre de 2008, o sea llegó justo cuando se estaba implementando. Porque ahí hay toda un tema que viene del Gobierno, equidad de género. Pero es no que se haya estado discriminando antes, no es que nosotros no

hayamos querido mandar mujeres, no es ese el tema. Si no que, no habían mujeres que cumplieran con los requisitos (ni hombres tampoco). Imagínate, nosotros tenemos, o según lo que el Estado Mayor informa, nosotros podemos desplegar hasta 10 funcionarios, ahora ya tenemos 4 desplegados y otra vez no tenemos mujeres. No es que las mujeres no están interesadas. Yo te podría decir “esta gente postuló para dar los exámenes”, el listado total que postuló (que tiene los conocimientos de idioma, etc.), 15 hombres y 9 mujeres. Pero yo te puedo mostrar que en los llamados, en ninguna parte dice que los requisitos es que sean hombres o sean mujeres. Tienen que cumplir con tantos años de experiencia laboral, conocimiento de idioma, y eso, en ninguna parte se hace discriminación entre hombres y mujeres. Si a mí me interesa, si soy hombre, mujer, me da lo mismo, postuló. Ahora, que pasen todos los resultados, exámenes, ese es otro tema. Pero no es que se haga una discriminación.

Daniela: En general, a nivel de todas las FFAA, ¿Cree que el Plan es un hito, en relación a las discusiones que se generaron con la elaboración?

Iván: Es que tiene que ser así. Si nosotros como país hemos adquirido un compromiso, los acuerdos de todos los DDHH y civiles, si estamos comprometidos como país tenemos que cumplir con eso. No podemos llegar y decir “no, yo lo estoy viendo por la parte de la FFAA”. Nosotros ya lo tenemos incorporado. Y es de suma importancia, como te digo, no podríamos trabajar sin las mujeres si son parte básica de nuestra labor diaria. Y están incluidas desde ya. Pero yo no puedo mandarte 20 soldados a trabajar porque en caso de guerra no es mi competencia, pero si vamos y tenemos mujeres en otro lado detenidas, que sé yo, tenemos que cumplir con lo que manda la ética. Si no estaríamos contraviniendo todo lo que estamos practicando. Tendríamos que retirarnos del pacto, no estaríamos colaborando y tendríamos que salirnos de la organización. Así tiene que ser y la organización va para allá, el cambio a nivel de transformaciones. El mundo está cambiando y tenemos que ir de la mano. Ahora, si no la implementamos, ¡chuta! ¿Qué estamos haciendo ahí? Si respetamos los derechos tenemos que hacerlo.

Daniela: Muchas gracias Iván por darme la entrevista.

Entrevista N° 16

MINISTERIO RELACIONES EXTERIORES

Manola Verdugos

Edad: 53

Ocupación: Abogada, Encargada de PMG Género.

Capacitación: Diplomado Género: “Género y Políticas Públicas”.

Fecha 21 de abril.

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de Acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 del consejo de Seguridad de Naciones Unidas?

Manola: Si lo conozco, pero tampoco soy ninguna experta en el tema, o sea le eche una ojeada y ayude a su implementación. Ayude no a su implementación; hice el discurso del ministro para su aprobación por parte de la presidenta, en colaboración con Juan Pablo. Yo creo que eso fue aporte del Ministerio de RREE.

Otro aporte del Ministerio de RREE lo tiene la página Web y lo tradujo al inglés. La gente no lo valora pero cada una de estas cositas son importantes. Y generamos un observatorio, que Juan Pablo tiene la misión de mantenerlo vivo, a cargo de XXXX, y

compuesto por la sociedad civil. Yo colaboré desde DIEPLAN, porque yo estaba en DIEPLAN antes.

Daniela: ¿Desde cuándo empezaste a participar?

Manola: Desde el año antepasado, desde 2008. En realidad fue porque SERNAM lo sugirió y Juan Pablo yo le exigí que tenía que poner algo en el PMG y entonces de ahí lo pusimos dentro del Programa de Mejoramiento de la Gestión como tarea prioritaria.

Daniela: ¿Cómo fue la acogida al incorporarse al plan?

Manola: Todo súper bueno. Realmente creo que los mismos diplomáticos, como la diplomática que estaba a cargo del tema de NU le dio mucha relevancia y se preocupó mucho tuvo muy buena acogida. De hecho, nosotros una de las acciones que hicimos fue mandarles a todos los diplomáticos, consultando a todas las misiones (al exterior le consultamos por el Plan) y le pedimos su opinión. Y eso fue a nivel de todas las misiones de Chile en el exterior. Les pedimos a todos los embajadores y cónsules que nos dijeran que les parecía el Plan y que nos dieran su opinión.

Daniela: ¿Y eso, en general, cómo.....?

Manola: Desde que no les gustaba que solamente fueran mujeres las que...y ahí tú te das cuenta que el tipo no entendió nada. O sea, porque a él le molestaba que solamente se promoviera la participación de mujeres. Y aun cuando, o sea porque en realidad la 1325 nace como un apoyo y uno de los fundamentos principales porque las mujeres en situación de conflicto, si hay una guerra y una violación, otra mujer va a entender mejor. O sea esa discriminación es perfectamente entendible, si la que no se entiende es la discriminación a raja tabla.

Daniela: ¿Cómo participó Ud. en la elaboración de este discurso? ¿De alguna otra manera?

Manola: Capacitación. Organizamos seminarios; el seminario de noviembre ese lo hicimos nosotros, yo lo organicé con Juan Pablo, porque en realidad uno no puede decir que aquí uno hace sólo esto... Organizamos el seminario, lo subimos a la página Web, lo tradujimos el inglés, lo hemos difundido a través de las misiones.

Daniela: **¿Cancillería, como departamento, hizo alguna acción intersectorial, propuso alguna acción intersectorial o a Uds. le llegaron todas las acciones?**

Manola: Eso lo hizo Juan Pablo. Yo hice la parte operativa, que es publicaciones, distribuciones, seminario.

Daniela: **¿Según Ud., es el Plan un hito dentro de lo que es género en conflicto?**

Manola: No sé si es un hito pero sí es un inicio importante porque en base a eso hay otras resoluciones que están en proyecto y creo que en ese sentido sí aporta algo porque de ahí vienen mujeres no solamente en situaciones de conflicto de guerra sino la que está preparándose (que no sé que número es) de conflicto interno y esa es más aplicable porque en todas los países hay conflicto interno, entonces dio el pie de otras resoluciones.

Daniela: **¿Sabe usted cuanta gente participó en el Plan de Acción en Cancillería, sin contar a AGCI?**

Manola: Nosotros. A ver uno, dos, tres personas yo diría a lo más. Que fue Juan Pablo y la Claudia Godoy. Y ella hizo lo mismo que nosotros. Uno se reparte las tareas: llama por teléfono, reparte las invitaciones. Este es como un circo pobre.

Daniela: **¿A pesar de que Uds. trabajaron directamente, todo el Departamento sabía de lo que se estaba haciendo?**

Manola: Sí. Bueno, además, no hubiéramos tenido financiamiento.

Daniela: **¿Tuvieron financiamiento?**

Manola: Claro, porque el seminario es caro: invitaciones, el almuerzo.

Daniela: **¿Además, invitaron a todos los que estaban involucrados?**

Manola: A todos los que estaban acá, sobre todo a los militares, que ellos son los que siempre vienen y ellos están bien interesados y están bien como comprometidos. Lo que pasa es que vamos a tener que buscar una forma de cambiar la palabra género para que no siga causando resistencia.

Daniela: La resolución se llama Mujeres, Seguridad y Paz, pero hay que hablar de género porque género no involucra sólo a la mujer, involucra al hombre y a la relación entre ambos. Eso es lo que hay que hacer entender a toda la gente: que el género en sí no tiene porque verle una XXXX negativa sino que es la relación que se da entre ambos. Y si no se llega a entender eso no se puede llegar a aplicar el Plan. Eso es precisamente lo que nosotros estamos tratando de ver: si se entiende el género como género y no relacionarlo como mujer.

Manola: Yo creo que a eso no hemos llegado. Para eso nos faltan acciones más...

Daniela: Yo creo que es una cuestión a nivel nacional.

Daniela: **¿Puede usted evaluar la participación que tuvo Cancillería en el Plan?**

Manola: Yo creo que fue forzada por parte de Juan Pablo. Nosotros nos fuimos a la Cochiguagua, la verdad que no podemos decir. De él fue un gran esfuerzo, yo creo que además fue importante su misión para convencer a los diplomáticos. Porque la verdad, de los diplomáticos hay harta resistencia y de repente a veces no son muy proactivos. Y él convenció a su jefe, que es un embajador súper...y Eduardo Tapia también. Yo creo que eso fue la mayor proeza que él pueda contar. Y promover el tema y bueno yo creo que a él se le reconoce eso: convencer a la gente de que era un tema de Cancillería y que era un tema de género. Y que además era parte del negocio del ministerio, o sea las RRII, o sea donde se plasma el trabajo de Cancillería a nivel multilateral es en las

resoluciones que hay a nivel de UN o los organismos internacionales. Entonces, ese era su trabajo.

Daniela: ¿Cómo cree que ha sido su participación?

Manola: Bueno yo puro entusiasmo no más. La verdad es que nosotros hicimos las tareas que se nos encomendó no más. Y creo que la participación mejor fue en la parte operativa, lo que ya te mencioné. Y también en juntar este observatorio, que tengo la idea de que si se fortalece, puede ayudar mucho a que no se apague esta situación. Porque el observatorio lo que hace es enrostrarle al Estado cómo va. Esa es nuestra misión.

Daniela: Con respecto a los cursos de capacitación ¿Cuántas personas participaron?

Manola: Ya van como 40 personas.

Daniela: En relación a la Academia Diplomática, ¿tuviste algo que ver con el Plan de Acción?

Manola: No.

Daniela: Yo llamé a Pía Bustos, subdirectora, y me dijo que tu habías visto.

Manola: En general, yo organizaba todas las actividades que hacían acá, pero se suponía que las organizaban ellas. Entonces, ha sido difícil integrar el género. Entonces, bueno ahí yo le ayudé y todo pero se suponía que la actividad era de ella.

Daniela: La idea era juntarme con ella, pero me dijo que sólo hablará contigo porque tú sabías más del tema y si se había modificado la malla.

Manola: Lo que sucede es que nosotros hicimos una malla curricular; hicimos dos mesas de trabajo; y se propuso una malla curricular que ahora está ahí en stand by. No

sabemos que va a pasar este año con esa malla curricular. Que fue la misma pregunta que me hizo SERNAM, pero lamentablemente no aceptó mucho lo de la malla. No está en el plan de trabajo del PMG de este año, entonces vamos a tener un retroceso en ese sentido porque ella no se lo va a presentar al Consejo Académico al que hay que presentárselo para que lo aprueben, aprueban las platas y todo. Y no creo que ese interés sea de la Pía ni de nadie porque ellos se conforman con dar una charla de género (es una buena charla, la expositora es buena) pero es un barniz no más. Pero no creo que a nivel de educación de los nuevos diplomáticos les den el énfasis que se requiere.

O sea en todo estamos en un retroceso. La gente no quiere cumplir el PMG de género porque cree que la cosa aquí no.... Y bueno no es así, o sea no sabemos la verdad. Porque la Dirección de Presupuesto no ha sido lo suficientemente clara, ni las autoridades, como para decir: A ver ya, pónganse las pilas porque esta cuestión sigue igual. Porque tengo la idea de que la nueva administración quiere cambiar, quiere cambiar el enfoque, pero ha llegado con un plan de decir: ya hagan esto, hagan lo otro. Estamos todos aquí como las peras, sobre todo en los temas de gestión.

Daniela: ¿El tema del PMG género se ve por cada departamento?

Manola: Se supone que cada dirección según los productos que tienen hay una persona encargada del PMG.

Daniela: ¿Qué resultado a su parecer ha tenido la 1325?

Manola: Hasta el momento, ninguno. Porque no es aplicable. ¿Cuál es el resultado? Que hay una gestión que está buscando que su aplicación. Esto es para largo.

Daniela: ¿Sabe qué se está haciendo acá, en Cancillería, para aplicarla?

Manola: No. Juan Pablo tiene que ver. Pero un seminario, creo hace poco, a UN.

Daniela: ¿Según su opinión, cuáles son los puntos más importantes del Plan de Acción?

Manola: No me acuerdo. ¿Sabes? Tendría que verlo porque lo deje de manejar.

Daniela: **¿Considera que el Plan es una buena forma para conseguir mayor empoderamiento de la mujer?**

Manola: No sé si es una gran herramienta la verdad, porque esperamos nosotros que no tengamos que implementarla porque la resolución se aplica cuando uno está en guerra, así que ojala que no se....

Daniela: Pero mientras no se esté hay que estar preparando a la gente para el caso de. Y como ahora no se está se prepara a la gente para operaciones de paz.

Manola: Claro, claro. Eso.

Daniela: **¿Cómo cree usted que se está implementando el plan de Acción?**

Manola: Yo creo que está débil todavía. Nos faltó tiempo para darle un impulso mayor, para buscar cómo hacer las estadísticas, para ponernos responsables dentro del Ministerio, para buscar responsables de ciertas tareas, definir los ámbitos de acción con mayor precisión, recibir una capacitación más profunda, más obligatoria que entrara en la Academia Diplomática. Nos faltó tiempo.

Daniela: **¿Y además de tiempo, puede haber sido quizás por falta de algo?**

Manola: Lo que pasa es que vinieron las elecciones y bueno cambió el panorama porque también esta Administración se tendrá que pronunciar sobre lo que va a seguir haciendo en ese ámbito ¿No? O sea, de repente yo veo una parte de la Coalición por el Cambio que es liberal y bien y va a seguir con muchas cosas. Pero también veo otra parte que es muy conservadora y que quiere volver atrás.

Daniela: Tengo la impresión de que este tema se quedara ahí, no se volverá atrás, pero se dará más énfasis, a la familia a la relación matrimonial

Manola: Claro, pero el problema es que el 50% de la gente no vive en matrimonio (o sea esto es como de los cabros en el padrón electoral, o sea ¿Quién vota? Tengo claro que El 40% no participa en nada). Como que tú vas haciendo XXX, para la familia ¿cuál familia? No hay familias de las que uno conoce, así a la antigua (así como mis papas). Cada día son menos. Entonces, hay que ir viendo, sino la sociedad nos va a pasar la cuenta.

Entrevista N° 17

MINISTERIO RELACIONES EXTERIORES

Claudia Godoy

Analista Internacional.

28 años (aprox.)

Magister en Estudios Internacionales de la Universidad de Chile.

Fecha: 26 de abril 2010.

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?

Claudia: Sí, sí lo conozco.

Daniela: ¿Y la resolución 1325?

Claudia: Sí la conozco.

Daniela: Antes del lanzamiento del Plan de Acción ¿Conocía usted la RES 1325?

Claudia: No, antes no. Ni la 1820 tampoco que era como antecedente.

Daniela: Según su parecer ¿cuáles son los principales aspectos de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?

Claudia: De la 1325 me llama la atención el tema de cómo implementar el tema de los conflictos y en el fondo cómo eso prevé una acción coordinada desde el punto de vista internacional en aquellos países o Estados que sufren este tipo de problemas y a partir de eso me llama mucho la atención que podamos establecer un plan de acción nacional. Si bien no tenemos conflictos inmediatos en términos como de la tipificación que podríamos deducir de la 1325, sí por lo menos como antecedente para tener un marco de acción en donde movernos y eso me parece muy interesante desde el punto de vista de la resolución.

Daniela: Respecto del Plan de Acción Nacional, ¿Cuáles son -según usted- los puntos más importantes?

Claudia: Del punto de vista del preámbulo (no sé si retórica, pero sí de las buenas intenciones que se quiere realizar), creo que el ejercicio que se hizo entre Cancillería, SERNAM y Defensa fue bastante importante porque a partir de acciones, y que es lo que

en el fondo uno puede criticar muchas veces de las acciones internacionales que se toman más bien parceladas: Defensa tiene su cuento; Cancillería tiene su agenda; y SERNAM también. Pero en el tema de cómo se unieron, de cómo trabajaron, vimos trabajando a Juan Pablo, a la Pamela Villalobos y la Claudia Téllez en ese aspecto de cómo crear algo, crear un marco de coordinación intersectorial, que es muy difícil que tú veas en otros ámbitos de las relaciones internacionales. En ámbitos de Defensa, quizás es más común, pero por lo menos verlo así, desde acá, a partir de la cultura organizacional que se tiene acá, que tú veas esa posibilidad de poder comprometer acciones que la Cancillería va a hacer en pro de poder implementar esta resolución 1325 me parece muy interesante. Y también la capacidad que tuvieron ellos de convocar a los otros Ministerios, porque si bien la 1325, como resolución de Naciones Unidas, del Consejo de Seguridad, tiene una aplicación mandataria en esto, quizás los otros ministerios no podrían haberse sumado. Creo que ese esfuerzo es bastante significativo.

Ahora, desde el punto de vista de los compromisos, creo que pueden ser perfectibles. Por ejemplo, el caso de Cancillería, que es el que más conozco, creo que podemos quizás trabajar mucho más en aspectos cualitativos más que en mediciones. Quizás como un primer “*approach*” está bien pero sí se puede profundizar, sobretodo en esos aspectos.

Daniela: Según los enfoques (participativo, de género) del Plan de Acción, ¿Cuál es según Usted el más importante?

Claudia: Yo creo que se cruzan. Ponte tú, me tocó estar en una reunión en el Observatorio y esa mirada me parece fantástica que se pueda implementar porque claramente la sociedad civil tiene otro análisis y tiene información yo te diría incluso más directa que los mismos Ministerios. En ese aspecto uno puede ver que si bien nosotros manejamos y tenemos mucha información, ellos tienen otro enfoque. Me pasa con la CEDAW, en su informe tú ves otro análisis y eso en el fondo, implementarlo y que conversen ambas partes me parece súper interesante.

Pero te insisto, en la medida en que se pueda profundizar la incorporación del enfoque género en las materias de la Cancillería y junto con ello la relación que se dio con Defensa y SERNAM creo que en ese sentido será mucho más rico el aporte que podamos hacer nosotros y también el aporte que pueda hacer la sociedad civil que claramente tiene quizás mucho más bagaje en el tema enfoque de género. FLACSO, Corporación Humanas, la misma Universidad de Chile, donde participaba la profesora Karina Doña, la OIT, en fin, tienen millones de formas de donde hacer converger; la idea es hacer que funcione. Y ojala esto trascienda al tema de los Gobiernos y que sea Política de Estado, como es la Política Exterior.

Daniela: ¿Cuál es la importancia según Usted del Plan de Acción? ¿Cree que es un hito?

Claudia: Yo creo que sí. Como te decía, en el fondo tenemos una resolución que emana del Consejo de Seguridad y quizás, para mí, la tipología del conflicto que esa resolución presupone, creo que en Chile no está tan claro, pero es un antecedente para conflictos inminentes que puedan provenir y que tengan esa característica. Yo creo que es un hito de los chicos haber coordinado este tema. Y tener la voluntad de poner el marco, del “reglamento”, cómo desde la resolución y la bajada nacional me parece súper bueno. Tú al igual que yo, estudiantes de Magíster, sabemos que muchas resoluciones y tratados no tienen una autoejecución y si bien esto está, tiene una coordinación interministerial, también tuvo un impulso desde el punto de Defensa y de la Cancillería también súper importante. Pero la idea es que esto continúe y eso me parece importantísimo. Te insisto en que creo que es un antecedente súper importante de, en el fondo, actuar antes de que ocurra el tema y el Plan de Acción Nacional yo creo que eso es lo que instituye.

Daniela: ¿Qué es para Usted el enfoque de género?

Claudia: Yo creo que género es un modo de análisis, un modo de pensar desde el punto de vista de cómo construimos y formulamos políticas públicas. La transversalización del enfoque de género es algo que yo creo que tenemos que estudiarlo más. Por lo menos en

el caso de los Ministerios se ha tratado. Ahora yo estoy trabajando un poco más en el tema y siento que aquí tenemos el tema de los PMG's y a través de eso se ha tratado de incorporarlos en los compromisos ministeriales también.

Yo creo que debe entenderse no desde el punto de vista de la forma de cómo tú lo haces, por ejemplo en una reunión tú no incorporas género porque tienes tres mujeres, sino que dentro de la agenda que tú tienes cómo la implicancia del género se ve afectada. Te pongo un caso, el tema de las resoluciones, el tema multilateral, yo creo que es el caso más rico para poder incorporar el enfoque de género porque además tenemos todo el bagaje de Naciones Unidas en ese ámbito y que es súper amplio. Si bien tú tal vez puedes pensar, bueno, a ver como Cancillería yo voy a incorporar el enfoque de género y cómo yo apoyo una resolución en ese ámbito y cómo se ve en Chile eso, cómo se aplica. Quizás tú no lo verás tan palpable en uno, dos o tres años sino que lo verás cuando esa resolución tenga un efecto nacional y que a partir de eso tú puedas medir el impacto diferenciado.

Por ejemplo, temas emergentes” como seguridad alimentaria, cambio climático, tienen un impacto distinto para hombres y mujeres y no es antojadizo. El género tiene que ser visto desde ese punto de vista. No creo que género es igual feminismo, en ningún caso. Creo que podemos medir barreras a través de las políticas públicas que podamos ir implementando y se usarán aquellos. En el mismo Ministerio, aquí en la Academia tenemos un concurso que es súper transparente de ingreso (está la Contraloría metida), pero no hay una explicación de por qué si entran 50 postulantes mujeres terminan entrando dos y eso no tiene que ver con la transparencia del concurso sino que tal vez con los incentivos. Efectivamente hay meritos y ganas pero el análisis en ese sentido sería interesante relevarlo.

Daniela: ¿Cuál fue su participación en el Plan de Acción Nacional?

Claudia: Como encargadas del PMG y los tema de género en el Ministerio, nosotros participamos apoyando a Juan Pablo con algunos datos para comprometer acciones, pero

básicamente el gestor de esto fue él, desde el punto de vista de la Dirección de Seguridad Humana. Pero sí, de organizar reuniones, los seminarios, el tema logístico también. De todos hicimos en realidad. Participamos en un seminario que organizaron los chicos en 2009, uno en diciembre y el otro fue en 2008. Donde vino gente de Noruega y anteriormente desde Venezuela y España. Fue bastante rico porque después hubo un trabajo de taller con la misma gente, o sea conversamos. Ahí recién se estaba lanzado el proyecto del Plan Nacional entonces se pudieron recoger bastantes inquietudes al respecto.

Daniela: ¿Cuáles son las tareas que proponen en Cancillería?

Claudia: El tema de la Academia Diplomática yo creo que es el más importante. También el tema de las resoluciones me parece y como te digo yo creo que es básico seguir mejorándolo. El año pasado formamos una mesa de trabajo, se conformó pero después no se continuó, entonces ahí quizás explorar otras vías más allá de la Academia Diplomática. La Academia es algo que sin duda se puede ir mejorando. Y tú sabes el tema de las voluntades políticas...ahora estamos en un proceso de transición bastante “movido”, pero la idea es que esto continúe, que no nos quedemos ahí.

Daniela: ¿Desde cuándo participó en la planificación?

Claudia: El 2008 participé en este seminario y así esporádicamente el 2009 veía que los chicos fueran haciendo los temas, aportando algunas cosas que nos solicitaban (muy puntuales).

Daniela: ¿Aparte de ustedes tres, Usted, Manola y Juan Pablo, participó alguien más?

Claudia: Estuvo Álvaro Guzmán, que también era de DISIN en un momento.

Daniela: ¿Y en los seminarios participaron Uds. solamente, los que estaban planificando?

Claudia: Fue intersectorial, vino gente de Defensa, del SERNAM, pero los invitados eran internacionales y también de OGN's, de la Universidad de Chile y Católica. Fue bastante gente.

Daniela: ¿Cómo considera que fue su participación?

Claudia: Yo te diría que fue bastante menor. El aporte que pude hacer fue muy específico. No fue en la formulación ni en la creación del Plan mismo.

Daniela: ¿Y cuando le pidieron ayudar en el Plan de Acción, Ud. estudió que significaba el Plan?

Claudia: Sí yo estudié. Ahí me metí en la resolución 1325. Ahí estaba el tema de la 1820 y otras más. Yo hice mi carpeta.

Daniela: ¿La participación de Cancillería cómo la puede evaluar (en general, incluyendo Academia Diplomática)?

Claudia: Yo diría que...bastante tibia. Pero Juan Pablo impulsó, organizó todo, trató. ¿Te fijas? Después nos reunimos con la gente de los Ministerios, en el SERNAM también fue súper importante la discusión con ellos. En el fondo, también ver los miedos que existían: ¿cómo hacemos esto? Pero a medida que se fueron metiendo, tú te diste cuenta. Pero como te digo, la reacción de ellos es un principio fue esa. La de Educación, ella estaba absolutamente asustada. ¿Qué es esto? ¿Y por qué? Y la Pamela ahí en unos ejercicios de tratar de convencerla. El análisis tienes que hacerlo, la 1325, el tema de seguridad y todo pero de cómo se ve el género en Cancillería. Esa es la bajada. La Manola ha hecho un arduo trabajo con el tema del PMG, que bien SERNAM agradece pero piden que eso evolucione, que no sea sólo taller. Manola trató de concientizar a Directores, encargados de género, de ayudar. El diagnóstico que nosotros hicimos fue para el tema del PMG, tratando de ver cómo lo vemos. El tema de las brechas en Cancillería es súper complejo, porque no tienes cómo medir, desde el punto de vista de

las dos acciones principales, que es el ámbito bilateral y multilateral, no tienes un impacto inmediato.

Es lo que yo te decía, muchas acciones tienen un impacto después que ni siquiera la Cancillería lo mide, sino que son sus propios sectores, donde están enfocadas las acciones, que tendrían que medirse. Ahora, sin perjuicio de ello, Cancillería podría hacer un seguimiento, una relación, pedir información respecto de eso y tener una cuestión posterior que le pueda servir después. Pero no existe, no hay esa relación tan rica interministerial, ni tampoco los Ministerios con nosotros. Pero a nivel consular sí hay, ahí quizás que es más directo que la Cancillería, ahí sí que hay un contacto con la gente, sobre todo los Consulados. O sea por ejemplo, el tema de la trata de personas. Con la Manola hicimos folletos, los mandamos a las Embajadas para que conocieran lo que era la trata de personas, cómo combatirla. Ahora para este año, se quiere hacer una capacitación para los Cónsules y sepan cómo abordarlo si se presenta algo así.

La 1325 nosotros la sociabilizamos a las Embajadas. Mandamos la 1325 a los Embajadores, muchos hicieron comentarios: “sí me parece bien”, pero no era más que eso. Y otros simplemente no contestaron. Pero en general bien, pero más que eso...un aporte, minutas de género, de cómo involucrar temas en programas específicos de las Embajadas, que eso sí se ha logrado hacer. Entonces, entender la participación de Cancillería desde el punto de vista de la 1325 es entender también cómo se lleva el tema de género aquí y que se ha avanzado bastante. Yo te diría que, bueno yo llegué el 2008 acá, hice mi práctica el 2005, entonces siempre he tenido una relación con Cancillería, pero sí yo te diría que va en eso. La idea es profundizar y ojala Juan Pablo y todos los que trabajamos en esto se pueda hacer un plan de difusión mayor o más que difusión, en el fondo, involucrar a los actores en temas principales que puedan....

Daniela: Que esa es una de las falencias que yo me he dado cuenta. En muchas XXX se sabe lo que es género también, se ha logrado, por lo menos la gente que elaboró y que está implementando, dentro de lo difícil que puede ser para ellos, sobretodo para

Defensa, entender lo que es genero, que no es sólo participación y cueteo, se ha hecho. Pero en el sentido de que los altos mandos puedan entender esto no, como que todavía no se ha permeabilizado ni hacia arriba ni hacia abajo. Entonces, todavía está súper encapsulado. Pero creo que es un gran avance el hecho de que la gente que lo esté implementado ahora sepa (en la medida que acepten la metas).

Claudia: Ahí fijate falta ese paso, porque, en el fondo, tú como implementador, analista, lo que fueses, no tener un respaldo político respecto al tema; porque género tiene, en definitiva, un contenido bien político. No puedes comparar la implementación del enfoque de género con el tema PMG de capacitación; muy loable son, pero no es lo mismo. Tiene un contenido, y están también ahí las directrices de las personas, de los directivos que llevan los Ministerios.

Ahora yo te digo que nosotros, el tema de las brechas fue súper complejo medirlo, solamente en el ámbito consular tuvimos esa posibilidad. Pero sí barreras, barreras legales, o sea a partir de eso pudimos agarrarnos y convencer un poco al SERNAM que “brechas no, o barreras más o menos, pero sí barreras legales”, las que se ven desde el punto de vista de la situación de la mujer a nivel multilateral, pero también internamente en la Cancillería. Emblemático el caso de los diplomáticos. Y tampoco se ha revisado el tema de que a las mujeres, ponte tú, se les paga una asignación de escolaridad y a los hombres no, entonces quizás ahí también hay un trabajo, que en el fondo es una brecha de género. En el fondo es como dar vuelta el tema, porque si piensas ¿por qué sólo mujeres? ¿Por qué a los hombres no se les da estos beneficios? Entonces tal vez esa sería una forma de entrar en esos temas.

A partir de las barreras legales que nosotros tenemos hemos intentado hacer unas mejoras internas básicamente. Las diplomáticas, por ejemplo, no tienen asignación familiar para los conyugues que se van afuera, sólo recibe el diplomático hombre. También cosas bien especificas como las salas cunas. El beneficio sala cuna se les dio también a la gente que estaba afuera, sin embargo igual fue como medio, no tan

maravilloso porque fue por un rol JUNJI, y claramente en EEUU no vas a encontrar un rol JUNJI con ese monto. Pero básicamente eso. El enfoque se ha avanzado pero se puede avanzar aún más.

Daniela: ¿Según su parecer, cómo han sido los resultados hasta ahora?

Claudia: Yo creo que el tema de la Academia es difícil. O sea hay una mesa de trabajo que se constituyó pero finalmente no hubo un resultado. O sea no se cumplió el objetivo.

Daniela: ¿Y Uds. como Cancillería qué relación tienen con AGCI en este tema?

Claudia: Por lo menos yo desconozco aquello porque con AGCI yo me relaciono sólo a través de los compromisos ministeriales. No sé si Juan Pablo tiene algo especial de la resolución. Pero yo sí me relaciono con AGCI desde el punto de vista de los compromisos de género ministeriales. Y hay un seguimiento.

Daniela: ¿Y saben ustedes que resultados deben tener a la fecha?

Claudia: Desconozco. Recuerdo que con Pamela se pretendió hacer un estado de avance a marzo de 2010. No sé si aquello se llevó a cabo y era para entregarlo al Observatorio.

Daniela: Yo sé que en Diciembre se hizo uno, pero no sé si se habrá actualizado a marzo.

Daniela: ¿Actualmente se está haciendo algo concreto?

Claudia: Con el tema de la Academia (que es el que más conozco) estamos retomando aquello, para el tema del PMG porque también estamos comprometidos ahí. Ha sido bastante lento todo porque hay nuevas directrices y hay muchas dudas respecto de eso. La idea es continuar. Porque la Academia había quedado de hacer en esos meses de trabajo, de levantar información respecto de otros países sobre la incorporación de las mallas y todo. Pero al final fue bastante raro eso.

Daniela: ¿Considera que el Plan es una buena forma para logra mayor empadronamiento de la mujer (como una externalidad)?

Claudia: Sí.

Daniela: ¿Por qué?

Claudia: Yo te digo, lo veo desde el punto de vista de que en cada sector podemos avanzar mucho más en las cosas que ya hemos comprometido en distintos instrumentos de gestión. Pero finalmente que eso no sea el fin, sino que el Plan de Acción sea el medio para consolidar la transversalización de género en el Estado y en la formulación de políticas públicas que, en el fondo, es a lo que apunta.

La resolución es solamente un medio y una forma de que cada sector comprometido pueda cumplir esos objetivos, pero más allá, pensar en desafíos nuevos que se puedan incorporar con el fin de ya tener bastante bagaje acerca de cómo incorporar desde la formulación de una política pública el enfoque de género.

Daniela: ¿Cómo cree que se está implementado el Plan?

Claudia: Yo creo que bastante lento. No sé si en Defensa Pamela tenía un super empoderamiento respecto del Ministerio. Yo no sé cómo estará eso ahora. Y en SERNAM.

Daniela: En SERNAM también me da la impresión que se encapsuló en una sola persona y no sé si las *sectorialistas*, por ejemplo, han hecho algo o saben de eso, porque yo trate de juntarme con las *sectorialistas* de Salud y Educación.

Claudia: Pero la *sectorialista* de Cancillería en estos temas es Jessica González, quien se está integrando recién pero tiene un conocimiento porque trabajo en el Gabinete. Yo creo que, en el fondo, todo depende de cómo se empodera el tema de la autoridad. La Manola hizo un trabajo con los Directores. En ese trabajo estaba el Director de la

CADE, estaba Pía Bustos, estaba el Director de RRHH, porque se iba a lanzar una nueva política de RRHH con enfoque de género (cosa que hasta el momento...).

Yo he visto estados de avance, ponte tú, relacionados al tema, resoluciones ámbito de Naciones Unidas, bastante avance y ya a partir de Marzo ya en los distintos sectores (OEA, UN) bastante avance. Pero tú sabes que ese impulso no siempre viene de Chile sino que viene de los otros Estados participantes.

Yo desde la CADE voy a insistir en poder trabajar tanto desde la difusión (incorporando otros temas) como desde el punto de vista de la malla. El año pasado hicimos algo bien interesante en la Academia, que pudimos incorporar un taller con unas académicas argentinas del CEGI, Centro Hemisférico de Derecho Internacional (o algo así). A la gente de la Academia, los estudiantes, se le hizo dos días de trabajo, clases y talleres, respecto al sistema interamericano de DDHH. Una discusión bastante rica de género hubo ahí porque la profesora, en su modo súper afable en contestar preguntas, pero sí les llamó la atención, y ellas se impresionaron, que muchas mujeres diplomáticas fueran reacias al tema de género, que les pareciera que no es un tema a debatir y que uno debía estar por los meritos. Eso nadie lo duda, pero sí hay diferencia de llegada, de oportunidades, respecto de uno y de otros. Ahí se generó un trabajo de taller súper importante donde ellas pudieron plasmar todo el tema, contaron la historia de la CEDAW, llamaron la atención de que Chile es un país que no ha firmado el protocolo y en eso nosotros también tuvimos una discusión bastante interesante a inicios del año 2009 con las candidatas (ex Ministra del SERNAM, Cecilia Medina, Marta Mauraz, Soledad Cisternas y la Lorena Friez). La Cecilia hizo una clase para la CEDAW donde explicaba qué significaba para Chile no firmar el protocolo facultativo.

Tuvimos bastante difusión de cosas y ese sentido pudimos avanzar. Ahora, desde el punto de vista de incorporación ha sido más lento. Porque acá en el Departamento hemos tenido algunas charlas, de cómo entender la transversalización de género. Y salen

muchas “culturas” que sobresalen a eso y negaciones. Pero fue importante el trabajo de difusión del año pasado.

Dentro de los compromisos de la 1325 queda mucho por avanzar yo creo que se ve bien, esperando que pueda fluir de nuevo esta coordinación intersectorial creo que vamos a tener muchos avances en otros aspectos (y una difusión quizás mayor).

Participé en la organización del seminario pero no pude asistir lamentablemente. Pero el carácter de la gente que participó... no sé si habían tantos Directores. Nosotros teníamos la ventaja con Manola de que el Subsecretario, en ese tiempo Director de Planificación, Angel Fifti, el era súper llano, independiente de que no entendiera, pero sí escuchaba y que le parecía que era importante y generaba los lazos con SERNAM (no había problema en eso). Pero ahora no tenemos eso, y tenemos que construir de nuevo esa cadena.

Daniela: Gracias Claudia por tu tiempo, de verdad te lo agradezco.

Claudia: De nada Daniela

Entrevista N° 18

FUERZA AÉREA DE CHILE

Coronel Luis Araya

45 (aprox)

Jefe Departamento Personal.

Magister en Recursos Humanos

Fecha: 30 de abril 2010

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?

Coronel: Sí.

Daniela: Antes del lanzamiento del Plan de Acción ¿Conocía usted la RES 1325?

Coronel: También la conocía. Hay matices. Yo llevo trabajando aquí en la División de Personal como 7 años y como Director llevó 3 años, entonces he ahí un punto que en determinado momento es relevante porque estos son temas que se tratan a distintos niveles. Si bien es cierto que dentro de las FFAA no todos tienen acceso a esta información, entonces el cargo de Director te contacta mucho a ti con el nivel político (por decirlo así) que son los Subsecretarios y los asesores que hay en esas materias.

Entonces, estos temas se comenzaron a desarrollar, y cobraron mucha vigencia, cuando hace años atrás se crea el Ministerio de la Mujer, primero que nada, después cuando una que fue Presidenta de la República fue Ministra de Defensa, entonces se crean dentro del Estado de Chile, se adhiere una política, se firman tratados internacionales.

Yo he participado desde la génesis, desde que estos temas se fueron generando como política de Estado y como representante institucional en las discusiones iniciales, de ver cómo nosotros íbamos a incorporar estos temas dentro de la Fuerza Aérea. En segundo lugar, dentro de la Fuerza Aérea hay oficiales que realizan actividades segmentadas, por decirlo así. Que nos va a hacer diferentes y que tiene un valor agregado con respecto a otras instituciones. Dentro de la Fuerza Aérea hay oficiales que son pilotos, hay oficiales que son ingenieros aeronáuticos y hay oficiales que se dedican a las telecomunicaciones, hay oficiales que se dedican a la administración de los RRHH, financiera y logística. Y dentro de los oficiales de administración, hay una parte que se especializa en funciones de personal, la que se ve como un todo: RRHH, sanidad, bienestar social y educación. Entonces, esa característica hace que uno tenga una aproximación a los temas, en

general, de personal o a los temas que están vigentes en la sociedad. A nivel político es distinto porque uno necesariamente, aparte de recibir información de cómo se manejan los RRHH bajo las leyes, que son leyes orgánicas, leyes especiales, de la Contraloría, la Administración del Estado, recibe una información permanente porque uno se tiene que relacionar con estamentos. Cuando sale una reforma al mercado laboral, como el código del Trabajo hace muchos años atrás, para yo trabajar como especialista en personal, aunque fuera un Capitán, me acerque al mundo de cuáles son las grandes reformas que se están viviendo en Chile desde el punto de vista laboral, del punto de vista del mercado de trabajo, del punto de vista de cómo van impactando las evoluciones sociales dentro del entorno nacional y cómo estas, finalmente, nos vendrán a golpear a nosotros después.

Yo también participé muchos años atrás, aunque, independiente del grado, a uno en materias específicas lo mandan a buscar como asesor. Entonces, cuando la Fuerza Aérea se empieza a plantear, hace muchos años, a través del tema de la incorporación de las mujeres a la Fuerza Aérea, nos piden una opinión a nosotros como especialistas en personal. Entonces, nosotros tenemos que dar una opinión desde el punto de vista técnico y desde el punto de vista jurídico y del punto de vista de cómo creemos que va a impactar a la institución. Y qué cosas hay que empezar a hacer, porque no es cosa de tomar una decisión y decir “listo, vamos a meter a las mujeres”. Bueno, ¿qué significa eso? Analizar cómo lo hicieron otras Fuerzas, cómo lo hizo EEUU, cuál es la experiencia que han tenido, pedir información, pedirles a los agregados, mandar correos electrónicos (en esa época mandamos fax).

No es que yo quiera ponerme pedante, pero la permanencia, la especialización. Porque entender que el mercado laboral se abre, hay que recoger el sentir de las personas. Nosotros hace más de 15 años que empezamos a captar de que había mucho interés por entrar a la Fuerza Aérea. Mucho interés de entrar de las mujeres, que decían “¿por qué no pueden entrar a la Escuela de Aviación?, ¿por qué no pueden entrar acá?” Entonces si nos demoramos un poco en tomar esa decisión fue porque había que adecuar toda la

infraestructura. Había que tener una masa de instructores, había que enfrentar cambios de paradigmas al interior de la institución, porque cualquier cambio que uno realice de estas características lo primero que debe enfrentar es a una resistencia natural al cambio; segundo, romper paradigmas y para eso no se puede romper por la fuerza, los debo imponer por el convencimiento. Hay dos formas de hacerlo en una organización, desde las bases o la otra tiene que ser top-down, convencer a la cabeza, porque si yo no convengo al cuerpo general, al Comandante en Jefe, a los Coroneles, o sea todo lo que yo haga me van a poner problemas, “que no resultó”. Entonces, no se toma como un desafío institucional como para echarlo a andar para adelante.

Aquí me voy a adelantar un poco. A nosotros, y a mí en particular, nos convocaron del Ministerio de Defensa, a través del Comité de Mujer (porque yo soy como el decano del Comité de la Mujer).

Pero tiene que ver con un tema de permanencia y de conocimiento. Pero yo no me atribuí yo el conocimiento sino que a uno le toca vivir en determinado momento este tema.

¿Qué otras cosas a uno lo marcan? (que eso no está dado en ninguna parte). Yo tuve la suerte de que me mandaran a España cuando era Capitán a hacer un Magíster en Administración de Empresas. Entonces, yo de ver los cambios sociales y ver los cambios al interior de las FFAA, es un tema de inquietud personal a veces, porque yo puedo ir como pasajero y “turistear” y no ver lo que está sucediendo en el entorno. Ver las transformaciones que se comienzan a dar en la CEE, ver la apertura; escuchar de estos temas, escuchar de igualdades, escuchar de género... Yo fui hace más de 20 años, el ir de repente por interés propio a participar en la OIT, con toda la connotación política y la carga política que tiene (escuchar barbaries que hablan contra el régimen militar). Pero uno va viendo, va viendo cambios de enfoques (que puede esté o no de acuerdo): vivencias personales, situaciones matrimoniales, situaciones familiares, si la mujer de uno trabajó o no trabajó, cómo impacta en la familia que la mujer trabaje o que no

trabaje, qué ventajas tiene, qué desventajas tiene, cómo tiene que suplir eso. Actitud frente a la vida de uno. Yo te lo digo porque yo terminé separado. ¿Por qué? Por dedicarme 100% a esta actividad.

Por otro lado, nosotros llevamos participando hace muchos años en tema de misiones de paz. Fuimos los primeros que partimos con Irak. Entonces, donde necesitábamos personal medico y que era escaso y dijimos “¿bueno, por qué no llevamos una doctora?”. Ahora, serán coyunturas históricas que uno puede que tenga un jefe y que le acepte frente a los argumentos. Y que las mujeres en la Fuerza Aérea, ese también es un mito, las mujeres están del año 1930. No ocupando todos los roles, no en una carrera estructurada, pero paulatinamente se fueron incorporando. Ahora, lo que se fue haciendo es ir estructurando definitivamente y mucha gente no conoce y dicen “ahora se están abriendo”. No, el año 97, cuando el DJI que es el Estatuto Administrativo de las FFAA, se dejó genérico. Entonces, hay un desconocimiento de las cosas que se han hecho en el mundo militar, respecto del tema de género, respecto del tema de oportunidades. Yo creo que fue un tema de *taming*. Pero desde el año 97 existen en el Estatuto Administrativo, no habla de hombre o mujeres, habla en forma genérica, habla de escalafones, habla de las remuneraciones, no hace distinción entre uno y otro, ningún distinción. Se plasmó hace más de una década, se dejaron establecidas las bases legales, ahí se cimentó, hace mucho rato. Después, era un tema de voluntades, cuán rápido queríamos avanzar o no queríamos avanzar.

Ahora, con respecto a la Resolución 1325, yo la conocía de antes. Uno, porque empezamos a participar en misiones de paz. Dos, porque nos mandaron a buscar, a algunas determinadas personas, a trabajar en cómo desarrollar el Plan. Entonces, ahí fue cuando nosotros le planteamos a la Pamela que nosotros éramos uno de los tantos actores que tiene el Estado, pero existe la policía (a pesar de que están integrados en el Comité), yo le decía hay otras fuerzas vivas que tienen que participar, que son Relaciones Exteriores.

Yo tuve la suerte de participar, desde muy joven, en las primeras conversaciones iniciales de confianzas mutuas con Argentina, después con Perú. Y ahí entonces uno se vincula con gente de la Cancillería, se vincula uno con gente de la Academia Diplomática. Entonces, uno empieza a entrar en contacto con corrientes de opinión, con ONG's o distintas organizaciones que andan todo el día con el tema. Yo he asistido a cuanta conferencia; han venido aquí... la no sé cuánto, que son voceras a nivel internacional. Pero yo creo que por circunstancias no más.

Es un tema también de pro-actividad, o sea si yo participo en cierta medida en la génesis de ver cuál va a ser el Plan de Acción Nacional, desde el momento en que se consolida esa situación, se lanza el Plan en una ceremonia pública, no tengo que esperar que el Ministro me mande a decir a mí qué tengo que hacer. Yo tengo este papelito acá con las tareas para el sector Defensa y yo las tengo que pescar, entender la estructura, que parte del Ministerio de Defensa, después vienen los Comandantes en Jefes y ¿quién es el asesor máximo que tiene el Comandante en Jefe en materia de personal? el Directo de Personal, que además yo soy delegado institucional nombrado por él, para todos los temas que tengan que ver con las mujeres, con la religión, que tenga que ver con todos los temas contingentes a nivel político o que tenga que ir al Congreso, o no ser que tenga que ir él, voy yo. Entonces, yo no voy a esperar que alguien me de la orden, se supone que a uno lo tienen para eso sentado aquí. Entonces, ¿qué es lo que hago? Apenas salgo de la ceremonia de La Moneda me vengo para acá y saco un documento y le ordeno a la institución que lo haga. Entonces, cuando me convocan a mí a una reunión en el CECOPAC, después un par de meses, ¿qué están haciendo Uds.? Yo ya lo hice, le saqué un documento, le saqué tareas a la División de Educación, porque ahí están, ahí se regula. De aquí yo les doy la orden a la División de Educación que implemente los programas y se incorporen los contenidos de la Resolución 1325 en los programas educacionales. “Es que hay que cambiar el currículo”. Cambien el currículo. “Es que no tenemos horario”. Bueno, hagan actividades extra-programáticas, manden un conferencista, busquen a alguien, o nombren un oficial que vaya y les haga una charla, a

los cadetes, a los alumnos, que este tema se toque. Que hagan un seminario, que lo toquen en la Academia de Guerra.

Pero creo que es más por lo que te decía al principio. Uno por la especialización que nosotros tenemos en el área profesional es que tarde o temprano tiene que meterse en estos temas. Nosotros hace rato estamos incorporando lo equipos de psicólogos y sociólogos dentro de la institución. Partimos inicialmente con un tema de psicología laboral para hacer los exámenes a los postulantes, pero después lo llevamos a los entornos, a los perfiles. Fuimos los pioneros hace un par de años atrás, unos 8 años, en hacer un balance social (disfrazadamente le pusimos la palabra “balance social” para no hablar de evaluación de clima). Porque en una organización estructurada, estratificada, empezar tocar estos temas de clima laboral...esos son cambios culturales profundos. Ahora, que resulten o no resulten, que sirvan o que no sirvan, que a uno le guste o no le guste, pero todo eso, o sea la especialidad propia de manejar el entorno personal, yo creo que es lo que hace a uno tener una visión un tanto distinta. Y la permanencia en puesto, porque yo toda la vida he trabajado en el área personal y las veces que no trabajé en el área personal, trabajé como asesor directo del Jefe del Estado Mayor o del Comandante en Jefe. Y ellos se contactan con el mundo político y con el mundo legislativo, donde estos temas están vigentes. Entonces, uno no tiene que esperar que le llegue una orden del Ministro ni nada, cada uno actual por naturaleza. Y yo te tenía preparado los antecedentes y lo que hemos hecho. (Dialogo sobre documentos).

Daniela: ¿Considera que el Plan de Acción de la Resolución 1325 puede generar un gran cambio? ¿Es un hito, es tan importante?

Coronel: Por sí misma, no. Si pasa por las personas, por la voluntad de las personas. Si los papeles no ordenan nada. Lo que pasa es que uno tiene que buscar.

Tú ya entrevistaste a Espinosa, él también trabajó y está comprometido. Entonces, depende de él. No pasa por...Yo puedo sacar una orden, y eso pasa en cualquier

organización, tú puedes sacar una disposición, una orden, y es “letra muerta” si los jefes o las personas no la internalizan. Ese es el punto.

Entonces, ahí es donde uno tiene que ver, “a ver, a quién se lo tiro, al Comandante Marchant que es el Coronel de Estado Mayor que está en la División de Educación, que yo sé que va a estar 2 años, o se lo dejo a Espinosa que sé que va a estar 7 ó 8 años ahí”. Pero es una forma de enfrentar los temas. Aquí en Comunicacional yo lo trataba con el Jefe de Comunicaciones, que era Silva. En la carrera militar a uno lo obligan a permanecer en determinados lugares o puestos, por un tema de desarrollo de carrera. Entonces, eso genera una rotación muy lenta en algunos determinados cargos y puestos. Y tiene que ver también en cómo se organizan las funciones dentro de las instituciones. Porque si yo miro la estructura del Ejército, sin ánimo de crítica, la estructura de la Armada en determinado momento una actividad se maneja a nivel de Estado Mayor. El Estado Mayor le da la tarea a un Comando, el Comando se la tira a la División y después para otro tema no lo toma el Comando, lo toma la Dirección de Personal. Entonces, es una misma organización, distintos actores están manejando el mismo tema.

Daniela: ¿Y aquí se estructuró a través de Ud.?...

Coronel: Aquí, la función de personal está estructurada en tres niveles. El nivel estratégico está en el Estado Mayor, lo maneja el Director de Personal, ahí se trabajan las políticas, se hacen los estudios de entorno y es el actor que representa a la institución frente a los organismos de otras instituciones. No quiere decir que mi opinión sea la que valga, sino que yo represente a la institución y cuando es necesario votar, voy y pregunto la opinión acá o hablo con el Comandante en Jefe o le mando un correo y me dicen “haga lo que quiera, tú responde, por algo te puse ahí, aplique su conocimiento y la experiencia que tiene”. Entonces, también te da a ti libertad de acción.

Después, el Comando Personal, que es el segundo nivel de la organización de personal, tiene 4 organizaciones que son la División de RRHH, la División de Educación, la División de Bienestar Social y la División de Sanidad. Entonces, el Comando toma las

políticas y las transforma en acciones concretas. Por eso, en el área de Educación, la que lleva la responsabilidad es la División de Educación y de la División de Educación dependen los Institutos formadores de Aviación, las Escuelas de Especialidades, EPS. Entonces, va cayendo como cascada: política, estrategia, acá arriba, ejecución, a nivel de Comando de Personal con sus divisiones y después en las unidades están, los Departamentos de Personal, que están en el Estado Mayor de las Brigadas, que asesoran al Brigadier, y está en el ala el Jefe del Departamento de Personal también (que a veces es el mismo tipo que se cambia de sombrero, de nivel) que se da una tarea arriba y que después la ejecuta abajo. En las Brigadas están los Centros de Instrucción, que además dependen, desde el punto de vista técnico, de la División de Educación. Si la División de Educación quiere desarrollar estos temas y llevarlos desde el punto de vista de enseñanza a las Brigadas lo tiene que hacer de sus centros de instrucción. Tendrá que formalizarse no más.

En el Comando de Personal, hay algunas disposiciones que salen de aquí como nivel de políticas o nivel de circulares y que el Comando de Personal las puede transformar en órdenes técnicas de personal. Que están disponibles en los sitios Web ahora.

Todo esto en teoría es maravilloso como funciona, pero también la contingencia y las especificidades de los pilotos o los ingenieros, de repente no quieren saber de estos temas. O sea no es no que no quieran saber, pero es que están tan insertos en su quehacer diario y su especificidad que uno le habla estos temas y dicen “nah”. Pero aquí también hay que estratificar a la institución, digamos separarla por grupo etarios. Porque, los Coroneles antiguos y los Generales no vivieron la experiencia de haber compartido con mujeres, pero ya a nivel de Comandantes de Escuadrilla, que si bien es cierto no tuvieron compañeras en la Escuela, ellos cuando fueron Tenientes y Capitanes fueron instructores en la Escuela de Aviación. Entonces, ya tienen una aproximación al tema sumamente distinta. Y como los pilotos son los que más participación tienen en las misiones de paz, ellos cuando van ven un mundo que es absolutamente distinto.

Entonces, cuando vuelven, en la medida que van ascendiendo, están sensibilizados con el tema.

Yo a muchos foros que voy me dicen “sí, pero Uds. aún no tienen Coroneles”, pero es un tema de tiempo, hay cosas que no se pueden apurar. Aquí en Chile no existe el ascenso por mérito en las FFAA.

Daniela: ¿Qué es para usted el enfoque de género?

Coronel: Yo evito usar la palabra género al interior de la institución porque tiene connotaciones... La palabra género para un segmento antiguo tiene una connotación de cargas fuertes. ¿En qué sentido? En que la asocian de inmediato, por vivencias personales, a corrientes de opinión política. Entonces, yo aquí le bajo un poco el perfil y digo no hablemos de género. Uno, para no provocar en cierto rango de personas al tiro una sensación de rechazo porque me sacan la teoría de Gramsci. Tú te ríes pero si miras la evolución de las sociedades de grupos determinados, se sienten amenazados por situaciones que no están acostumbrados a enfrentarlas o que toda la vida les ha sido de rechazo.

Nosotros como organización, si uno mira las sociedades, si no evolucionamos estamos condenados a fracasar. Si nos adaptamos nosotros mismos, generamos el cambio interno, nos lo van a imponer. Entonces, es preferible que yo dé ese paso a mi manera y yo fijé la velocidad del cambio, a que me lo pongan por decreto con todas las consecuencias que tiene y que al final va a producir más rechazo. Es una opinión personal que yo he transmitido, la he hecho carne propia en virtud de mi cargo.

Ayer, estuve en Valparaíso en una reunión con representantes del Ejército y la Armada y quedaron escandalizados porque yo le hablé que tenemos que, a futuro, adaptarnos a los cambios que se vienen sobre los roles de las instituciones castrenses dentro de las organizaciones vivas del país. De entender que la guerra cambió, que no son estos ejércitos numerosos que se enfrentan en un territorio determinado, definitivo y que yo

hago un computo, un balance sobre el número de tanques. Que cayó el muro de Berlín, que hay tratados internacionales, que la CEE se organizó de una manera, que hay miles de tratados. Entonces, el concepto de guerra, de enfrentarse una nación con otra, es como un tanto distinto. Que el enfoque de los ejércitos ha ido evolucionando y hay que empezar a mirarlos como campos laborales. Entonces, yo tengo que empezar a hablar de campo de trabajo en las FFAA y que el mercado de trabajo en las FFAA está segmentado entre un mercado aéreo, un mercado terrestre y un mercado naval. Y que dentro de esos mercados, tienen comportamientos distintos y que tenemos que dejar de ser de pensamiento socialistas en el sentido puro de que todos tenemos que ser iguales. Todos los Coroneles tienen que ser iguales, todos los Coroneles tienen que ascender iguales y todos tienen que ir de la misma carrera y todos tienen que ganar lo mismo. Porque el mercado cambió, las reglas del mercado, la oferta y la demanda, me hacen cambiar. Chile demográficamente se pegó un salto cuantitativo desde el punto de vista del ingreso per capita, de los accesos a la educación, para bien o para mal, para la salud. Entonces, la competencia comparada que nosotros teníamos frente a la captación del mercado laboral yo diría se obtienen por otra vía. Por lo tanto si a mí hoy día me cuesta mucho obtener jóvenes para meterlos a la FACH para que sean oficiales es porque tengo una lucha tremenda de ir a conquistar mentes abiertas. Que hoy día el concepto de una vocación de largo plazo, de una realización personal proyectada a 35 años es muy lejana. Yo lo que quiero es avanzar rápidamente, y nosotros tenemos carreras estructuradas que te permiten estar 4 años en un grado, 4 años en este otro y el premio, la guinda de la torta, está allá arriba después de treinta y tantos años de servicios, abnegados y sacrificados. Ese cuento no me dura porque lo satisfactorio hoy está puestos en otras cosas, en la satisfacción personal plena lo mas rápido posible, “yo soy dueño de mi destino, a mí no me gusta que me digan lo que tengo que hacer, no me gusta que me pongan líneas, yo decido dónde trabajo y cuál es el mejor ambiente y yo quiero beneficios a corto plazo”. Por lo tanto la finalización depende del grado de satisfacción que yo reciba donde estoy. Así de brutal.

Todo el análisis que yo te hago de manera personal (puede que esté equivocado, así como puede que no esté equivocado), nos llevó hace muchos años a cuestionarnos todos los modelos. Y cada día nos damos cuenta que nosotros no podemos levantar una muralla así para quedarnos solos frente a lo que pasa en el entorno social y lo que pasa en el país y en el continente y lo que pasa en el mundo. Entonces, la FACH desde toda la vida ha sido privilegiada desde el punto de vista de cómo los pilotos viajan van a distintas partes, de ir entendiendo un poco qué es lo que pasa.

Daniela: ¿Ud. ve una diferencia entre mujer o género o es lo mismo?

Coronel: Es que si nos vamos a las definiciones, a lo clásico que uno estudia en los libros, el concepto de género está asociado a los roles que se le asignen, a un tema cultural y todo eso. Pero yo, en el fondo, es mi visión personal y que está condicionada por otras cosas, porque yo he adoptado una estrategia, en el fondo...

Daniela: ¿Cómo cree que lo ha hecho la institución en la implementación y en la elaboración también, en todo el proceso del Plan?

Coronel: Yo creo que estructuralmente lo hemos hecho bien. Tenemos la estructura de la organización en general, se han generado los documentos. Pero yo creo que igual nos ha faltado a nosotros como una mayor difusión. Yo soy responsable también, pero es una cuestión de tiempo que tiene que ver con la realidad. Porque si yo pretendo ir a la Primera Brigada y juntarme con los oficiales y hablarles estos temas. Y lo primero que me dicen “¡Qué tienes que ir a perder el tiempo! Llama por teléfono y dale el tema al Oficial de Personal que está allá”. Entonces, yo llamo al Capitán de allá y le digo, “hazte una charla” y me dicen “pero si están volando, tú quieres que pare el vuelo, estás loco si tengo que sacar 4 aviones mañanas a volar, voy a trabajar 2 noches con el personal de mantenimiento y quieres que te mande uno, no seas tonto”. O al final, si es voluntario van a ir los mismos de siempre.

Daniela: ¿Y cuáles son los incentivos que existen?

Coronel: Yo creo que los incentivos que existen hoy día están porque nosotros hemos peleado internamente. O sea, yo este tema lo he sensibilizado muchísimo en el personal y lo he conversado con los Comandantes de Estado Mayor de las Brigadas. Y Pamela también nos ha contribuido en eso, en el sentido de los seminarios de género y todo este tipo de cosas que inicialmente se hacían centralizadamente en Santiago ahora lo hacemos en provincia. En la medida que ellos ven que va una organización y que van delegados, que participa gente de la Brigada, también tiene una connotación que le hace abrir un poco los ojos y decir “Ah esta cosa va como en serio”. Pero ahí también es una estrategia, se ha hecho de esa manera, pero pensando en la gente que participa, a las delegaciones que van, lo logramos abstraer de lo cotidiano. Ellos mismos comentan, sí estos temas se comentan.

En segundo lugar, nosotros en la FACH aplicamos la política de destinación que los oficiales recién destinados se tienen que ir. Entonces, aquí en el grupo uno encuentra 9, pero si tú vas a Iquique las oficiales jóvenes están allá. En Antofagasta también, vas a Punta Arenas, están allá.

Yo he hecho charlas a nivel institucional de por qué en FACH nos metimos en el tema de las mujeres, que por qué es bueno, cuáles son los fundamentos detrás de esto. Hice exposiciones aquí en el Cine El Bosque con el personal, lo hice para la Escuela de Especialidades. Lo he hecho en provincias cuando he salido con la gente que trabaja en el área personal. Distintos tópicos y dentro de los tópicos hablo de la mujer está aquí y se va a quedar y que no lo tomen como una amenaza sino que lo tomen como una actividad que ya está inserta en FACH y que hay que acostumbrarse no más.

El concepto de la guerra va evolucionando y finalmente las características de las guerras son internas y las principales víctimas son las mujeres y son los niños. Entonces, lo que hay detrás de esto es que finalmente tiene que ver con el tema de Estados fallidos y de conflicto entre naciones. El problema no es cuando termina la guerra sino cuando estalla la paz. Entonces, ese es el punto, porque lo que hacen las fuerzas que van a poner orden

a un Estado fallido hacen funciones policiales. Entonces, una cosa es la función policial y otra es contener y recibir a las víctimas que son asociadas a civiles, finalmente.

No basta con poner una función militar-policial, sino que hay que contener, hay que reparar, hay que crear los espacios y el hombre, en general por su estructura y forma de pensar y una fuerza militar, responde con fuerza. No hemos asumido los nuevos roles y los cambios que el mercado laboral que te digo, que los ejércitos (estamos hablando de tierra, aire, mar) tienen que evolucionar hacia este tipo de conflicto. Vamos a ver los Estados fallidos, vamos a ver las revoluciones internas, entonces más allá de poner la paz. Porque yo aquí siempre hago críticas, nosotros nos embarcamos a Haití y bueno cómo administramos la salida ahora. Porque no basta la ocupación militar. En la medida que yo incorporo mujeres a una Fuerza militar las víctimas se acercan a quien mayor capacidad de contención, a quien le representa una mejor opción de acercarse, o que cree le va a generar una empatía para entender el problema que está viviendo. Entender que las diferencias entre hombres y mujeres estructuralmente los hace distintos. Para algunas funciones, está mejor constituida la mujer. El hombre se aproxima distinto al problema.

Daniela: ¿Qué resultados debieran tener a la fecha con esto o si es que se ve algún tipo de resultado?

Coronel: A ver, es que aquí nos saltamos una etapa. El tema de la participación de la mujer, porque en el fondo la 1325 es un mandato de las NU y por ello los países tienen que estructurar, y es por esto que sale este Plan, y dentro de este Plan salen las acciones internas de las FFAA. Resultados, también se van a ir dando paulatinamente. No se trata de que yo disponga del próximo relevo el 50% tiene que ser... No, porque no se me da por una situación por uno, porque no tengo una masa equivalente como para que puedan optar; segundo, por las características de la misión que la FACH está cumpliendo en Haití, yo tengo una agrupación de helicópteros, tengo funciones y dentro de las funciones, los pilotos. Si hay pilotos que quieran postular, ni un problema, van pilotos, si hay abogados, van abogados.

El resultado sí es pobre, obvio si todavía no tengo un mercado laboral interno porque vamos por etapas. Entonces, ahí es donde siempre yo discuto, si uno ve el caso de Haití, yo digo que hay otras partes, fuerzas vivas dentro del país que tienen que asumir responsabilidades no sólo las FFAA y policiales, el sistema judicial, el sistema político. Porque para que un Estado Fallido se reconstruya tiene que, primero, generarle economía, o sea una producción, algo que le genere riqueza. Segundo, reestablecer el tema de la distribución de la justicia, restablecer procedimientos donde la gente pueda acceder a la salud, educación, sino va a seguir siendo un Estado fallido permanente. Y eso como que aquí se olvida, se queda la tarea en el Ministerio de RREE, el Ministerio de Defensa y tanto que vociferan los políticos (no lo digo en sentido peyorativo), pero aparte de ir a una visita para allá a ver qué pasa en Haití, y ellos están financiando el Congreso, y echarle mano a un recurso especial y pagarle becas a un par de ciudadanos haitianos para que entiendan cómo son hoy las políticas generales en el mundo, cómo se organiza el Estado, que tiene que tener un Congreso con ambas Cámaras, que tiene que haber un Poder Ejecutivo, un Poder Legislativo, nos guste o nos guste el mejor mecanismo de generación de riquezas es el mercado libre. En fin. ¿Estamos dispuestos nosotros a formar una clase política en Haití, estamos dispuestos las Universidades a mandar o generar centro de estudios o darles becas a los ciudadanos haitianos que vengan a prepararse como médicos, como abogados, como constructores civiles? ¿Está la sociedad chilena convencida de ese tema o le entregamos las responsabilidades a RREE y a las FFAA y policiales? ¿Está la sociedad chilena a que el día de mañana haya un enfrentamiento, un eventual foco de violencia de grupos que estén asociados al narcotráfico y haya víctimas, y empecemos a devolver en ataúdes a las fuerzas chilenas que están allá? ¿Estará el Congreso dispuesto a que cuando vuelvan 5 ataúdes con muertos de tropas nuestras (sea de cualquiera de las FFAA) o que amanezcan colgados por ahí un día en un poste? ¿Está la sociedad chilena o la clase política dispuesta a seguir pagando ese costo?

Tú te das cuenta de eso cuando vas a España, a EEUU, cuando conversas, ves los problemas que hay, ves la opinión, cómo se evalúa el Gobierno, cómo se evalúan las

FFAA. Entonces, la Guerra de Vietnam no termino por un tema de que EEUU tuviera menos armas, sino por la opinión pública que reacciona al ver cómo vuelven los jóvenes norteamericanos en ataúdes en grandes números; es lo que hace las grandes movilizaciones y finalmente le dicen “negociemos la paz”.

Son cambios culturales, son cambios sociales, que no pasa porque yo haga un papel, pasa por la vivencia de las personas, pasa por que se escojan actores determinados que entiendan el problema y vayan irradiándolo. Más que papel en sí, porque el papel no manda. Tú puedes sacar a nivel ministerial, del Ministerio de Agricultura, de Fomento, que la política, pero sino se lo creen los jefes, sino dan ejemplos, sino se generan corrientes de opinión internas, sino se debate, porque estos temas se debaten a veces en la Academia de Guerra y en la Academia Politécnica. Aquí, el Comandante Palma que trabaja conmigo, él hace clases en la Academia Politécnica a los oficiales que van a salir a provincia después como ingenieros. Entonces, yo a él le digo, en una clase estos temas, más allá de lo que esté estructurado, “cuéntalo, no lo toques como clases, plantéalo como debate y ve cómo interactúan”.

Como te digo, más que un papel es un tema de de actitud y de enseñarle a la gente, pero no enseñarlo en un aula. Sino que ir a lo cotidiano y a todo nivel. Pero yo creo que a nosotros nos falta, nos falta mucho.

Daniela: Sí, pero yo creo que va bien. O sea falta mucho y esto es también un tema de sociedad no sólo, como Ud. decía, de Defensa, RREE o SERNAM. Entonces, hay que cambiar mentalidades y para eso años luz, aunque vamos encaminados.

Coronel: Yo ando evangelizando.

Entrevista N° 19

MINISTERIO DE SALUD.

María Isabel Matamala

Médico

Ex funcionaria. Experta en género.

Fecha: 30 de abril 2010

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas?

María Isabel: Sí, claro.

Daniela: ¿Y conocía la Resolución 1325 antes?

María Isabel: Sí.

Daniela: Antes del lanzamiento del Plan de Acción ¿Conocía usted la RES 1325?

María Isabel: No me acuerdo bien en el momento, pero ya cuando nos empezaron a convocar ahí ya creo que leímos la Resolución para ir a la primera reunión, una cosa así. No es que antes la conocía.

Daniela: ¿Y cómo fue el proceso de elaboración del Plan de Acción? ¿Cómo fue la bienvenida de esta petición en MINSAL?

María Isabel: Mira, yo te voy a decir la verdad, todo el mundo decía “¿por qué no lo haces tú?”. O sea, para nada había una como mucho interés en qué significa esto, qué es lo que es. Entonces, cuando nosotros empezamos ya a elaborar nuestra parte, o sea quedamos primeros 3 personas y después 2. Yo no te voy a decir, independientemente que nosotros les distribuimos lo que estábamos haciendo a todo el equipo de género, no concita interés.

Daniela: ¿Y a qué se debe eso?

María Isabel: No sé, yo creo que eran tantas las cosas que había que hacer. Y esto, en último término se considera como una cosa que desde el punto de vista de género no necesariamente hay una coherencia. O sea, independientemente que se nombren mujeres, que vayan mujeres, o sea es tan difícil que de verdad exista una perspectiva de género, que nosotros lo pusimos en la introducción que mandamos porque es una lógica que no tiene que ver con una lógica de justicia social, de paz, ¿me entiendes? Entonces, plantearte ya la operatividad de qué es lo que haríamos como Salud en el momento en que la Operación de paz se instala ahí. Ya, ahí sí, estas son las cosas que hay que hacer, pero no necesariamente hubo un interés desde la perspectiva de género, yo te diría. Como que se veía una cosa muy hipotética y además cuando ocurren estos procesos, y uno los ve en las películas, fundamentalmente en los documentales o en las noticias, o sea son tantas las preocupaciones de mitigar el desastre que lo otro queda muy a trasmano. Yo creo que esas cosas, que a mí me decían “no me interesan las cosas de la guerra”.

No obstante, lo encontraron interesante que lo hayamos hecho. Yo te diría que lo que más se valoró, lo más interesante era la intersectorialidad desde Defensa y RREE, eso les pareció como interesante. Primero, que se preocuparan de género, aún cuando no estaba coherentemente situado. Y segundo, el que intersectorializaran el Plan. Entonces, yo diría que esas fueron las cosas mejor valoradas. Lo que, sin embargo, no fue suficiente como para que se incorporaran todas.

Desde una perspectiva de género tienes que pensar que el bienestar para esa población tiene que estar a la base y que siempre las personas en situaciones de catástrofe más afectadas son las mujeres, las niñas y las adolescentes. Y siempre están sometidas a la posibilidad de violación de sus derechos sexuales y reproductivos, además de todo lo que digamos, o sea en el marco de lo son que los chantajes de la subsistencia, o sea te doy un kilo de pan si tú me das un favor sexual. Eso sabemos que ocurre y es lo mínimo

que ocurre. En el año 94, cuando fuimos a El Cairo, previo a eso se hicieron una serie de lo que se llama el proceso de elaboración de los documentos y todo eso, y allí ya plantemos estas situaciones de conflicto y post-conflicto y todo lo que sucede, y funcionarios de Gobierno de países como México por ejemplo, me quedo muy grabado, y otros países de América Latina se opusieron a esto, diciendo que no era un problema.

Daniela: Es que todavía a nivel internacional tampoco tenía un importancia central. Beijing fue recién en 1995.

María Isabel: Es una cosa tremendamente nueva. Y yo creo que por eso lado se entiende más, no por el lado de la lógica de la guerra.

Daniela: ¿Específicamente, cuál fue su tarea?

María Isabel: Mi tarea fundamentalmente fue discutir con Marcela Navarro que en ese momento... Entonces, trabajando primero debatiendo cuál sería la mirada de género en el contexto de guerra y paz. Y sobre esa base pensar cuál tendría que ser el rol de Salud, en términos de determinar que socialmente es salud. O sea, salud no solamente en términos biológicos, sino que la salud como bienestar de la población y por tanto Salud mental comunitaria, salud en términos de ciudadanía y ejercicio de derecho. Y por consiguiente ese fue mi rol en la coordinación de ese debate para ver cómo implementaríamos una llegada de Salud en el momento de esta operación de paz.

Y yo diría que después fue irme coordinando con “Magi” Brito, que por ser la encargada de SAP en Salud, entonces hicimos, no me acuerdo en este momento exactamente, pero qué era lo primero, qué era lo segundo, qué lo tercero. O sea, cómo hacíamos nosotros nuestro Plan, que era en el fondo, más o menos, hacer una convocatoria, explicar de qué se trataba a nivel del sector, después plantear quiénes eran las personas que por su calificación iban a ser personas de la cirugía y también de la salud mental, de la psicología social y entonces, personas de las ciencias biológicas quirúrgicas y de recuperación y gente de las ciencias sociales. Entonces, a partir de allí ver que fuera

paritaria la representación y que como requisito funcionara no sólo paritaria la repartición en términos generales sino que también en términos de las responsabilidades, que no fueran jerárquicamente hombres los superiores únicamente, sino que eso. Y después ver qué hacíamos cuando llegábamos allá, cómo veíamos el contexto con la gente de allá y pensando que teníamos si llegábamos a ese lugar y solamente nos entrevistaran con hombres, pudiéramos entrevistarnos con mujeres que de alguna manera tuvieran alguna connotación o fueran organizaciones de la sociedad civil. Pero armarse una situación de contexto y convocarlos a ellos para algo que nosotros llevábamos semi-estructurado o diseñado pero que había que estructurarlo y consensuarlo con ellos. O sea, toda esa parte de lo que íbamos a hacer, ese fue mi papel. Pero ahí yo te diría que en términos de los protocolos de acción (así qué es primero, qué es segundo, qué es tercero) ahí la “Magi” Brito fue bien importante.

Daniela: El tiempo que estuvo en MINSAL, ¿cómo viste la implementación del Plan, si había algún tipo de resultado?

María Isabel: Nada. Porque nosotros cómo lo implementábamos, no tenemos como implementarlo mientras no esté situación concreta.

Daniela: ¿Pero Uds. no se pusieron más metas, como por ejemplo, de llevar más mujeres a operaciones de paz?

María Isabel: Sí, sí por eso te digo, o sea era que todo fuera paritario. Que no fuera solamente estas se van a ir porque son mujeres, sino que a todos, ese era ya parte de nuestro plan. A todos se les diera, por lo menos, una capacitación de género en que quedara claro que no solamente género era para lo que institucionalmente tenían que hacer al interior de los equipos, sino que cómo iban a tener que mirar con ojos de género los problemas, fundamentalmente los problemas de violencia, de la violencia general

que significaba el conflicto, y de la violencia que distintos grupos sociales podrían estar sufriendo.

Todo eso lo fuimos viendo. Indudablemente que yo te podría decir, para nosotros es fundamental que todo el personal de la Salud tuviera una capacitación. Y en ese sentido, lo hicimos durante todo el año 2009. Terminamos nosotros el período de gobierno, los 4 años, con, por lo menos, capacitación de 500 funcionarios, en términos más generales, y poco más de 350 en términos más específicos, en concursos más largos y que incluían a todas las personas que tenían las más altas direcciones y las direcciones médicas. O sea, todos los directivos de SERRMI, las y los Directores de Servicio, fueron capacitados en género, equidad y salud. Entonces, nuestra contribución tenía que tener un personal género-sensible, y eso fue lo que hicimos. Pero ya empezar a hacer las otras acciones era imposible, porque nosotros en esto tenemos un papel secundario y tenemos que ser convocados cuando ocurre algo.

Daniela: Y en Haití, me imagino que la rotación es cada 6 meses

María Isabel: Ahí, por ejemplo, nosotros veíamos que no nos tomaban en cuenta.

Daniela: ¿Pero alcanzo a salir un contingente de médicos?

María Isabel: Claro, salió y salió una enferma también que estuvo, pero no necesariamente... Yo te diría que no se consideró. Primero, porque la Margi, como muchas doctoras, no le pone en el centro, que es lo sería el *gender mainstream*, no lo coloca. Entonces, al no colocarlo viene, porque a ella sí la convocan para esto, eso queda en el olvido, no es su preocupación sustantiva. Su preocupación sustantiva va a ser resolver si “que vaya esta que vaya la otra”. Son gente muy buena, muy capacitada, qué sé yo, pero yo he sabido de mujeres que fueron, pero cero género. Entonces, no basta que vayan mujeres, tienen que ir de las mujeres que han sido capacitadas.

Daniela: O que elijan mujeres que sean capacitadas que tengan alguna capacidad o sensibilidad respecto del tema.

María Isabel: Por cierto. Entonces, te digo, por mucho tiempo va a seguir así, porque ahí yo veo que todo lo que tiene que ver con desastres dentro del Ministerio se considera que no tiene nada que ver. Como tú dices, no está incorporado, no está internalizado. Puede que teóricamente, en una discusión, todos estén de acuerdo, “sí claro”, pero a la hora de la hora, no.

Daniela: Quizás ahora mejore con el terremoto.

María Isabel: No, por supuesto no se consideraron las cosas que hay que considerar. Entonces, yo te digo, he estado trabajando en dos regiones, con gente de la VI y con gente de la VII región en una organización de mujeres que funciona para dar cobertura de salud, y de salud comunitaria a la población (y es una casa de acogida de ONG). Pero sin embargo, yo te digo, tú ves los médicos que llegan en Talca, llegan médicos, llega medicina complementaria, muchos médicos que hacen acupuntura. Y preocupación especial de las problemática de las mujeres ¡No! Entonces, tú dices en estas situaciones, de verdad que hay, primero, estar jerárquicamente muy claro todo y eso colocarlo en la corriente principal. Si no está en la corriente principal eso queda en el discurso solamente.

Daniela: ¿Cuánta gente aproximadamente participó de esto?

María Isabel: Cuatro, Marcela Navarro, “Magi” Brito, Marcela Pinto. Al principio también estuvo una enfermera de Salud Pública que es la Isabel de Ferrari. Pero ella por razones de Subsecretaria se retiró. Yo te diría que la Isabel es la que estaba más interesada. Pero ella fue la única que estuvo por la Subsecretaria de Salud Pública. O sea en el fondo, circular, y yo te diría que, bueno la “Magi” se involucró mucho en hacer el Plan pero no mucho como género. Y yo diría que quizás tiene razón, que la Marcela Pinto fue la que menos se involucró en ese momento, pero obviamente a ella le quedo porque ella era la encargada de género de toda la Subsecretaria. Ella seguramente está todavía muy insegura porque recién iban a ver cómo iba a funcionar este asunto de si seguían o no seguían con los equipos. Entonces, yo creo que no se atreve ella todavía a

hablar hacia fuera del Ministerio, porque no sabe cómo le viene la mano. Entonces, más bien por ese lado puede estar.

Daniela: ¿Puedes evaluar tu propia participación en la elaboración del plan?

María Isabel: Yo diría que me interesó, y desde el punto de interés era alto, desde el punto de vista de lo que pude hacer medio, medio también escéptica de lo que iba a hacer, cómo esto iba a hacer integrado, cómo se iba a considerar, porque viendo como es la realidad ¿no? Pero yo diría que lo encontré interesante y, en ese sentido, hice creo lo que más pude, pero fue medio no más el resultado, digamos, porque no teníamos el apoyo tampoco del Ministro.

Daniela: ¿Y él sabía o no lo que significaba esto?

María Isabel: Mira, nosotros le mandamos a decir todo, pero él no leía nada. Te digo que llegó un momento en el que, o sea en otro orden de cosas que era quizás un poco menos ajeno, pero vino la sociedad civil y él dijo que no había tenido oportunidad de leer nada porque no le había llegado nada. Entonces, yo creo se le pasaba no más, y no lo leía, entonces no estaba eso que está en el Ministerio de Defensa, que el Ministro dijo (y yo sé) todo el mundo corre, pero acá no, no pasó nunca. Ni el Ministro, al jefe de Gabinete tampoco le interesaba, al jefe de Gabinete le interesaba que cumpliéramos “esto llegó de defensa, hay que contestar esto, esto llegó de Relaciones Exteriores” ¿me entiendes? SERNAM le interesaba menos....

Daniela: Claro, porque yo hablé con una *sectorialista* y me dijo que ustedes no habían cumplido.

María Isabel: Claro. Pero yo no sé tampoco qué es lo que es cumplir, porque cumplir hasta ahora fue sólo ir a reuniones y entregar el plan, que se entregó y después no sé.

Daniela: Claro, eso seguramente fue en enero, creo que fue la última petición que hizo SERNAM.

María Isabel: Yo creo que como en Enero debe haber sido que se mandaron los nombres de las personas, y ahí yo ya te digo, no supe nada. Y me parece que respecto de esto no hubo una convocatoria, yo me fui del Ministerio el 11 de marzo y hasta ese día no me llegó una convocatoria como para que nos juntáramos y viéramos cómo se reaccionaba en el terremoto o sea no hubo nada, eran muy pocos días quizás.

Daniela: ¿El Ministro fue invitado al lanzamiento del plan de acción?

María Isabel: No sé, pero no estuvo, porque yo fui al lanzamiento y no estuvo el Ministro.

Daniela: ¿Consideras que esto es un hito el Plan de Acción?

María Isabel: Es que yo tengo una evaluación de lo que se hace que es un poco escéptica, en el sentido de que encuentro muy positivo que se instale un discurso, pero no le creo nada a la perspectiva de género. O sea, creo que lo que se hace no tienen nada que ver. Claro, porque no sé. Los Generales, toda esa gente, tienen una lógica, si trabajar con perspectiva de género implica trabajar con una lógica de derechos humanos, de justicia social, de equidad en relación con el cuerpo, las decisiones, la sexualidad, en relación con el trabajo. Y por lo tanto, el trabajo doméstico es una parte de la economía compartir entre mujeres y hombres, todo eso no está incorporado en sus cabezas, entonces de qué perspectiva de género me están hablando. Entonces yo creo que ha sido un tremendo avance empezar a instalar esto, porque esto hay que hacerlo igual que cuando empezaron los PMG. Pero esto aún cuando se implemente se va a implementar en términos formales.

Daniela: ¿Qué incentivos existían para participar en la elaboración del plan?

María Isabel: No, ninguno. Pero para nosotros había un incentivo que era “obliguemos a que haya perspectiva de género”; que se tenga que pensar desde la perspectiva de género. Ese fue nuestro principal incentivo y lo que nos movió a hacer nuestro plan.

Daniela: ¿Cómo fue la relación intersectorial con los otros Ministerios?

María Isabel: Bien, yo te diría que nunca discutimos.

Daniela: ¿Nunca fue una mesa de trabajo donde todos se pusieran a discutir?

María Isabel: No, yo lo que eché de menos siempre y les dije “¿cuándo nos vamos a juntar?” porque para decirnos “mira, esta parte de ustedes me parece, esto no me parece, aquí se quedaron cortos”. Nunca, nunca tuvimos nada, entonces yo también al final pensé que esto era lo que en alguna medida tiene que ser intersectorial, entonces no pasa a ser intersectorial sino que pasa a ser la suma de sectores. Pero yo creo es un proceso, por eso te digo que considero un tremendo avance la instalación del discurso, ahora ojala que siga.

Entrevista N° 20

FUERZA AÉREA DE CHILE.

Rodrigo Palma

37 años.

Ocupación: Oficial FACH

Profesión: Administración.

Subdirector de Recursos Humanos.

Fecha: 4 de mayo 2010

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325?

Rodrigo: Sí.

Daniela: ¿Conocía la Resolución antes del Plan?

Rodrigo: Genéricamente, el propósito que tenía la Resolución, pero no la había leído antes del plan en profundidad.

Daniela: Según su parecer ¿cuáles son los aspectos más importantes de la Resolución y del Plan?

Rodrigo: Yo creo que le da propiamente una visión más proteccionista al rol que tiene la mujer en el ámbito de las operaciones de paz, velar por los derechos de la mujer en situaciones de conflicto y en particular cuando participa en actividades pro paz.

Daniela: Según su parecer ¿cuál enfoque es el más importante? ¿El enfoque género, participativo?

Rodrigo: Yo creo que el enfoque participativo, porque yo en lo particular no estoy muy de acuerdo con el enfoque de género porque creo que seguimos hablando de derechos de la mujer y creo que los derechos son generales y en ese marco de acción uno tiene que tratarlos de esa forma. Inclusive hace poco la primera Ministra del Trabajo manifestaba también que no estaba de acuerdo con esta cuestión de hacer tantas diferencias, de hablar de una conciliación familia-trabajo porque, en el fondo, son cosas que están dentro de un mismo eje. Por qué uno tiene que considerar cosas que forman parte de la vida de las personas, siendo que la vida debiera tender al equilibrio de manera natural.

Daniela: Según su parecer ¿es importante el Plan de Acción?

Rodrigo: Yo creo que sí, porque sensibiliza a los organismos que están comprometidos dentro del sistema, ahora en el caso de Chile como tiene una participación no tan comprometida como otras naciones más desarrolladas, vemos como muy lejanas estos temas todavía, el tema de las violaciones en situación de conflicto, pero es bueno sensibilizar por lo menos al personal que participa o que está involucrado en este tipo de temáticas.

Daniela: ¿Crees que se ha sensibilizado un poco dentro cada institución?

Rodrigo: Yo creo que nosotros hemos hecho algunas acciones tendientes a eso, pero en la medida en que tú no vivas las cosas es difícil sensibilizar. Nosotros hemos integrado en los programas de estudio, hemos hecho seminarios, exposiciones, pero la gente ve lejano estos temas. Nosotros desde que están participando las Fuerzas Aéreas en misiones de paz, no son más de 30 mujeres las que están involucradas en esto, porque de alguna u otra forma las Fuerzas Aéreas no tiene tampoco. Los países donde está operando no tienen estos grandes problemas, porque si uno lo ven quizás las misiones que les ha tocado vivir este tipo de situaciones son las que están en África. Nosotros no hemos tenido la oportunidad de estar en África, hemos estado en Medio Oriente, hemos estado en América, pero en África no, entonces en la medida en que la gente vea lejanos estos temas no existe un involucramiento, una sensibilización como tal, pero hemos hecho por lo menos una educación al respecto.

Daniela: ¿De qué manera han hecho esa educación aparte de modificar las mallas?

Rodrigo: Nosotros desde que empezamos ya con el trabajo específico en la escuela de aviación, que se empezó a trabajar con bastante anticipación al hecho puntual de que ingresaran (porque las mujeres ingresaron el 2000), ha habido toda una sensibilización al tema de la mujer, y por lo mismo te digo que ese tema “de estar preparando a la gente para” es como una cosa que se da de forma natural. A mí me tocó participar, por

ejemplo, en experiencias con los alumnos de las Escuelas Matrices y ellos lo decían “yo desde que tengo uso de razón me crié en colegios mixtos, entonces que me hablen del tema de la mujer, si ya sé cómo tratar a las mujeres”, sé que las mujeres tienen ciertas diferencias”. Y es más cuando uno habla con las mujeres que están ya integradas a la institución también opinan lo mismo. He visto el caso de mujeres que me dicen “sabes que, yo no necesito que ustedes me generen un marco especial, porque en la medida en que ustedes me generan un marco especial, generó anticuerpos al resto cómo me ve a mí”. Entonces, en ese sentido, esta cosa tiene que ser más natural y no tan forzada. Incluso yo con Pamela una vez se lo planteé el tema de que hay que cambiar la estrategia o la modalidad porque sobretodo cuando habló con gente joven, ellos ya tienen integrados el *switch* de la mujer, es decir ellos se criaron en un modelo educativo con mujeres, saben las diferencias que existen, saben cuáles son los parámetros de respeto. Entonces, yo creo que nosotros lo que más trabajamos en el tema de la mujer es trabajar el tema de la Autoridad por ejemplo, pero otros temas más de diario vivir no fue necesario profundizar tanto porque ya eran cosas de un sistema de vida que uno tiene integrado con mujeres.

Daniela: ¿Qué es para ti el enfoque de género?

Rodrigo: Yo creo que en lo particular, trato de darle una perspectiva distinta de ver las cosas. Uno de repente aborda el tema del enfoque de género solamente del punto de vista de los derechos de la mujer o de los deberes que uno tiene, pero yo creo que el gran aporte que le puede hacer la mujer a la organización, en particular, es darle un enfoque distinto a las cosas, una perspectiva distinta del hombre. Yo creo que el enfoque de género ha ayudado un poco a eso, a sensibilizar a las organizaciones desde un punto de vista más humano. No es que no hayamos sido humanos antes, pero la mujer tiene una perspectiva un poquito más emocional de ver las cosas.

Daniela: ¿Desde cuándo empezó a participar en la confección del Plan?

Rodrigo: Bueno desde que llegué acá, eso fue el año 2007, y dentro de los temas estaba el tema de la mujer, el Comité de Integración de la mujer, pero fue una de las actividades que a uno le toca desarrollar eventualmente.

Daniela: **¿Participó en discusiones, planificaciones acerca del Plan de Acción?**

Rodrigo: En reuniones sí. Lo que pasa es que fue bastante participativo el modelo en el sentido que todo lo que se hacía se hacía en conjunto con las instituciones, entonces todas las cosas que llegaron dispuestas ya estaban consensuadas a nivel de los delegados institucionales. Entonces, fue mucho más fácil trabajarlo de esa manera y no nos hemos quedado ahí, sino que hemos seguido rechequeando algunas cosas si es que están funcionando como estaba planificado. Pero yo creo que no hubo mayores problemas en la forma de trabajar y lo que a mí me tocó participar en ocasiones no vi ningún inconveniente en cuanto a la metodología del trabajo.

Daniela: **¿Cuáles fueron sus tareas principales?**

Rodrigo: Más que nada nosotros trabajamos el tema a nivel interno, es decir, todo lo que se trabajaba a nivel de los delegados. Después, hubo que traducirlos a tareas específicas a desarrollar por las diferentes organizaciones que podían estar involucradas o tener atinencia con estos temas. Quisimos tomar nosotros esas disposiciones y después traducirlas en tareas y actividades específicas, con plazos determinados, para que las distintas unidades institucionales que tenían injerencia en esto pudiesen dar cumplimiento a lo que se estaba disponiendo.

Daniela: **¿Y específicamente que dispuso FACH?**

Rodrigo: El énfasis que se le dio al tema de implementación del Plan de Acción fue en el área de educación. Yo creo que ahí fue como las modificaciones de las mallas curriculares, el tema de exposiciones periódicas con algunos grupos claves o grupos de interés en estos temas. Y esto nosotros no lo abordamos separadamente porque nosotros desde 5 o 6 años atrás hemos estado trabajando periódicamente en procesos de

sociabilización de la gente e inducción, y este es uno de los temas. Respecto a eso, hemos trabajado el tema de los embarazos, el mismo tema de la 1325, el tema de hacer entender al resto de la organización que la mujer tiene condiciones distintas y que no son incompatibles con la vida militar; el tema de las leyes de protección a la maternidad también. Porque nosotros pese a tener un marco jurídico y reglamentario especial, todo lo que son las leyes de protección a la maternidad son exactamente las mismas que el resto, que el sector privado y el sector público, entonces en ese sentido no había incompatibilidad. Trabajamos políticas especiales también respecto de la mujer; las políticas de acoso sexual, las políticas de permiso maternales, porque mujeres uniformadas hasta cierto período del embarazo podían ocupar uniformes, quedaban exentas de ciertas actividades, si realizaban funciones operativas, esas funciones quedaban congeladas y pasaban a funciones más administrativas que no le implicara un esfuerzo físico tan importante. Entonces, nos enfocábamos en esos grandes temas, la 1325 fue uno más de esos temas en particular.

Daniela: ¿Quiénes participaron en FACH?

Rodrigo: Estaba el director de personal, quien habla, teníamos una asesora educacional también que nos apoyó, que trabajaba directamente en la División de Educación, trabajamos con abogados, tanto los abogados que asistieron permanentemente a las reuniones de coordinación como otros abogados que fuimos integrando también en algunas materias específicas, psicólogos también participaron en estos temas y también nos apoyamos mucho en las experiencias de la gente que ya habían trabajado con mujeres tanto en la Escuela de Aviación como en la Escuela de Especialidades. Como también en otras instituciones traíamos gente del Ejército, de Carabineros que nos venían a contar sus experiencias, y aprovechábamos nosotros de contarles la nuestra y retroalimentábamos el tema porque el tema de las mujeres, a diferencia de lo que se piensa, nosotros tenemos mujeres desde siempre, lo que pasa es que ahora entraron a todas las aéreas o todas las categorías del personal, pero nosotros como institución siempre hemos tenido mujeres.

Daniela: Ahora hacen carrera

Rodrigo: Claro, es que antes también tenían carrera si nosotros hemos tenido mujeres uniformadas pero no las teníamos, por ejemplo, como Oficiales y las pocas que teníamos como oficiales estaban en áreas de servicio, ahora las tenemos en áreas de líneas operativas. Entonces, más que hablar de una integración de la mujer habría que hablar de una generalización de la mujer en los diferentes ámbitos de la institución. Cuando íbamos a las unidades y planteábamos estos temas siempre dábamos el ejemplo de las enfermeras aéreas, están del año 50 en la institución. Ahí demostrábamos que las mujeres ya estaban pero ahora abarcamos otras aéreas profesionales que no estaban tan involucradas, queríamos demostrar que no era algo nuevo, sino que era una cosa que ya estaba pero que había que darle una estructura distinta no más. Diferente.

Daniela: **¿Cuántas personas fueron en totalidad las que trabajaron para el plan de acción?**

Rodrigo: Yo diría que no fueron más de 10 personas, entre los delgados que participaron en las diferentes áreas.

Daniela: Pero las estables.

Rodrigo: Nosotros aquí en particular en la Dirección de Personal tenemos 4 personas trabajando de manera estable en el tema; que es el Coronel, la psicóloga, que apoya en todo lo que son los talleres, una ingeniero comercial, que es la que trabaja permanentemente todo lo que es la mujer y el seguimiento y control de las distintas políticas que se han implementado en el tema de género y tenemos gente de apoyo. Hay Oficiales de la División de Educación, está el Coronel Carrasco, también. Entonces, yo creo que es un grupo como de 8, 10 personas, más o menos.

Daniela: **¿Acá en la FACH hicieron algún curso de capacitación antes de elaborar el Plan como para saber de qué se estaba hablando?**

Rodrigo: No, no hicimos cursos de capacitación porque la gente que trabajó directamente con el tema es gente que siempre se ha manejado en los temas de integración, entonces no hubo necesidad. Ahora, por supuesto que hubo que involucrarse, en específico leer la política y leer el Plan pero no fue una materia desconocida, que haya significado un proceso de inducción especial.

Daniela: **¿O sea no fue un gran cambio dentro de la institución aplicar el Plan de acción o elaborarlo?**

Rodrigo: No, no yo diría que no generó tanta complejidad, es más, desde que nos llegó del Ministerio de Defensa las tareas yo creo que nosotros no nos demoramos más de tres semanas en generar una Directiva que es como la estructura que nosotros ocupamos para trabajar ciertos temas y canalizarla. Ahora, a partir de eso igual nos llegó retroalimentación de los niveles más bajos de que de repente no comprendían el propósito y hubo que explicárselos un poco más.

Daniela: Pero a nivel de quienes elaboraron el Plan ¿no hubo problemas?

Rodrigo: No, a nivel de nosotros no.

Daniela: **¿Puede usted evaluar su propia participación?**

Rodrigo: Yo creo que más que nada mi rol fue de facilitador, porque el delegado institucional representaba más o menos la posición institucional y posterior a su trabajo. Nosotros recibíamos esa información o le preparábamos información a él cuando tenía que ir a las reuniones y después cuando ya recibimos esto formalizado, lo que hicimos fue traducirlo en tareas y actividades a los diferentes estamentos y tratar de ver el seguimiento, porque también no nos quedamos solamente en distribuir esas actividades sino que también en hacerles seguimiento, ver los grados de cumplimiento que se estaban desarrollando.

Daniela: **¿Cómo elaboraron eso? ¿Algún indicador especial?**

Rodrigo: Es que había cosas que eran muy fáciles de medir, por ejemplo, el tema de modificación en las mallas curriculares. Era cuestión de ver después los programas si es que estaba integrado el tema. Pero más que nada, no quedamos en plazos porque muchas de las cosas que estábamos disponiendo eran de medición objetiva. Ahora, en lo particular hay un antecedente que no te mencioné, pero también trabajamos esto con la gente que nosotros ya tenemos desplegada en operaciones de paz, entonces todo nuestro contingente, por ejemplo el de Haití, tenemos médicos y enfermeros de combate y a ellos, la División de Sanidad les dio tareas, como reunirse con la gente allá en terreno, reforzar ciertos temas. Nuestro contingente previo a su salida del país también le hacemos un proceso de inducción en diferentes materias, no solamente enfocado a esto, sino que en otras aéreas también, se les reforzó los conceptos. Yo creo que eso también fue importante porque nosotros cuando hemos recibido los informes de las actividades que ellos desarrollaron allá, se ve que es un tema relevante. Por ejemplo en Haití, se ve que hay un tema de aislamiento, hay un problema de promiscuidad de la población, que eso también se ha trabajado con los contingentes institucionales y la verdad es que hasta donde nosotros conocemos no hemos tenido ningún problema en ese sentido.

Daniela: ¿La participación de la institución, de FACH, cómo ha sido?

Rodrigo: Yo creo que ha habido una buena acogida por lo menos en los antecedentes formales que nosotros hemos recibido. Como esto hay que vivirlo, la gente cuando está allá se da cuenta que es un tema relevante. Uno que trabaja a estos niveles o que no ha tenido una participación directa en operaciones de paz, de repente lo ve como lejano, pero lo ve como un tema relevante, importante dentro del quehacer, porque uno asume un rol no de país, asume un rol como de Naciones Unidas. Es decir, yo, mi ejemplo, mi conducta, puede generar no sólo un problema para mí, sino que también al país frente a un organismo de representación internacional, entonces yo creo que la gente está bien sensibilizada con ese tema en particular.

Daniela: ¿Se han hecho retroalimentaciones con la gente que ha vuelto?

Rodrigo: Sí, se hizo una retroalimentación con el contingente que llegó, si no me equivoco, en Enero. Más que nada, desde el punto de vista de que si ellos desarrollaron actividades en este ámbito, principalmente los médicos. A los médicos se les dio la responsabilidad de trabajar en esos temas. Porque esos temas hay que reforzarlos también con el tema, por ejemplo, de la conducta bisexual, el tema de los riesgos de las enfermedades de transmisión sexual, entonces son temas que se aprovechan esas instancias como para ir reforzándolos.

Daniela: **¿Sabe si por ejemplo existe algún tipo de incentivos como para trabajar en estos temas o en el momento de elaborar el Plan había algún incentivo por detrás?**

Rodrigo: Es que nosotros por estructura no tenemos el tema del incentivo, pero nosotros tenemos el concepto de que si algo viene dispuesto a nivel superior uno tiene que cumplir. Entonces, yo creo que el tema de participar en estos temas ya te da un incentivo de que es un tema importante. Es decir, los que trabajábamos en esto sabíamos que era un tema importante y reforzado por el hecho de que viene dispuesto por parte del Ministerio, uno tiene que trabajarlo. Eso no implica que lo tenga que hacer por cumplir, se hace porque está dispuesto y uno como lo conoce sabe que es relevante poder trabajarlo.

Daniela: **¿Sabe qué resultados a la fecha tendrían que tener con respecto del Plan (como alguna meta para este año)?**

Rodrigo: Nosotros el Plan no lo trabajamos en un período de tiempo finito, pero la idea es que la gente esté sensibilizada con estos temas y sobretodo haciendo énfasis en la gente que potencialmente pueda cumplir, porque en la Fuerza Aérea nosotros tenemos bastante acotado las especialidades y con la gente que previa a su salida. Porque se hacen procesos de instrucción en el CECOPAC, se hace un proceso de instrucción internamente en la institución en diferentes organismos, entonces se ha trabajado mucho con la gente que sale y también durante su permanencia se les refuerzan esos temas.

Daniela: ¿Considera que el Plan es una buena forma para conseguir el empoderamiento de la mujer?

Rodrigo: Yo creo que el papel es papel, o sea, en la medida que uno este consiente de que estos temas son relevantes, yo creo que esa es la mejor forma de medir si se cumple o no se cumple. Pero yo insisto con la experiencia que me ha tocado vivir a mí, sobretudo la gente más joven que ha estado vinculado directamente con las mujeres saben que estos temas son relevantes. Yo creo que nosotros como cultura nacional, a pesar de que somos como bien machistas, tenemos bien definido los parámetros de respeto con la mujer, o sea es socialmente inaceptable muchas de las acciones que la 1325 habla, el tema de la violencia, el tema de la violación, de la agresión hacia la mujer y los niños, y eso nos ayuda mucho en ese sentido. Pero yo creo que a medida que se refuercen los conocimientos, no es un tema nuevo pero hay que reforzarlos, nosotros tenemos quizás una ventaja, somos una institución más chica y una institución que su capital humano, su gente, tiene un nivel educacional bastante bueno. Entonces, nos ayuda mucho a trabajar estas cosas y se trabajan de forma natural, a nadie le va a extrañar participar en este tipo de cosas. Tenemos una ventaja que permanentemente nuestra gente, ya sea en materia técnica o en materias más intangibles, están sometidos a procesos educativos. Creo que eso facilita bastante no solamente esta temática en particular, sino que también en muchas otras que nos toca desarrollar.

Daniela: ¿Tuvieron ustedes alguna colaboración en conjunto con los otros Ministerios involucrados o incluso las otras agencias?

Rodrigo: No, directamente no, porque toda esa coordinación ya interministerial lo hacía Pamela, ya sea por SERNAM, ya sea por Relaciones Exteriores.

Daniela: ¿Y a nivel de Defensa, por ejemplo Carabineros?

Rodrigo: Sí, nosotros tenemos bastante intercambio entre las mismas instituciones respecto del tema de género. Por ejemplo, se hacen visitas todos los años, el año pasado

visitamos todos la Escuela de Grumetes de la Armada, entonces vamos a conocer la experiencia de ellos y así mismo le aportamos cuál ha sido la experiencia de nosotros en determinados ámbitos. Y con respecto al tema de lo inter-ministerios, lo que sí había bastante preocupación y también todos los años se realizan seminarios, exposiciones por parte de algunos profesionales del SERNAM, profesionales de otras organizaciones vinculadas al tema y que van cubriendo información relevante.

Daniela: ¿Cómo cree usted que se está implementando el Plan de Acción?

Rodrigo: Yo creo que en una primera etapa, cuando nosotros elaboramos las tareas y actividades, hubo organizaciones que nos presentaron ciertos reparos a la forma de abordar ciertos temas y nosotros acogimos esas observaciones, hicimos los cambios respectivos. Pero, en general, yo creo que en la medida en que uno no reciba inputs negativos, que esto se está presentando dificultoso o que han habido obstáculos, no creo evidencia que las cosas están en una ruta incorrecta. Yo creo que hemos andado bien, por lo menos con la retroalimentación que hemos tenido.

Entrevista N° 21

POLICÍA DE INVESTIGACIONES.

Prefecto Claudio Preller.

Director de la Escuela Policial.

Elvira Aranda.

Funcionaria PDI,

Primera mujer de la Institución en ir a Misiones de Paz (Haití).

Fecha: 11 de mayo 2010

Daniela: ¿Conoce usted el Plan de Acción Nacional?

Prefecto: Sí.

Daniela: ¿Y antes del Plan, conocía usted la Resolución 1325?

Prefecto: Sí.

Daniela: Según su parecer, ¿cuáles son los aspectos más importantes del Plan de Acción y de la Resolución 1325?

Prefecto: Bueno, lo más importante desde mi punto de vista, es que obviamente hace las recomendaciones de la incorporación de la mujer en actividades propias de misiones de paz.

Daniela: El plan de acción tiene varios enfoques ¿Cuál según Usted es el más importante?

Prefecto: Bueno todos son importantes, pero a mí me hace mucho sentido el que tiene que ver con la participación integral de la mujer en este caso. Porque como decía en un principio nuestra institución siempre ha contado con mujeres en el desarrollo de sus labores, no tan sólo desarrollan algunas labores, por el contrario, siempre han desarrollado las mismas labores que realiza cualquier hombre en la institución; vale decir labores netamente investigativas, netamente operativas, también por eso es fundamental lo de la participación.

Daniela: ¿Y según usted Elvira?

Elvira: En investigaciones es una participación equitativa o sea todo el personal, tanto hombres como mujeres tienen las puertas abiertas para postular a una misión de paz, existen los mismos requisitos para ambos. Entonces, no hay discriminación en ese sentido, se le da mucho interés al enfoque participativo.

Prefecto: Esa fue una de las metas nuestras del año 2009, no obstante, tener desde diciembre mujeres, no habíamos tenido misiones de paz.

Daniela: También es algo nuevo dentro de investigaciones.

Prefecto: Sí, o sea, relativamente nuevo porque también hemos participado en otras misiones, además de Haití, hemos estado en Guatemala, si no me equivoco. Pero lo que sí es nuevo en misiones de paz, es la participación de la mujer, porque es una de las

metas del año 2009, cumplida por cierto, y ahora se encuentra stand by. Y también hay un número considerables de mujeres que están acreditadas en condiciones de desplegarse.

Elvira: Esto no quiere decir que antes no había oportunidades, lo que pasa es que la mujer en nuestra institución no era de participar.

Daniela: ¿No estaba interesada?

Elvira: No, no le interesaba.

Daniela: Claro, también es muy difícil irse, dejar familia...

Elvira: Es complicado.

Prefecto: Bueno, aquí Elvira dejó a su marido, claro que es complicado familiarmente.

Daniela: Pero también es una nueva experiencia, se aprende mucho, y lo importante también es que estas experiencias se pueden traspasar a la institución

Prefecto: Sí, además de una experiencia profesional, es una experiencia de vida.

Elvira: Sí, de todas maneras.

Prefecto: Va mucho allá de la división, va mucho más allá que netamente hacer un trabajo.

Elvira: A mí me sirvió, porque gracias al Director de Escuela, se inscribió como un ramo, dentro del tercer año de Escuela de los aspirantes, el tema de operaciones de paz y también está contemplado el tema género.

Prefecto: Esas fueron dos acciones concretas, como resultado de la 1325, incorporamos como contenido misiones de paz y género, están en nuestras asignaturas.

Daniela: ¿Y género como transversal a todas las situaciones o género en conflicto propiamente tal?

Prefecto: No, género transversal. Siempre pensando en la participación de la mujer en todas las actividades de la PDI, sin exclusiones, eso es lo que pensamos nosotros, que tiene que estar en todas. Y de hecho, en el trabajo operativo son bastante buenos y bastante nítidos, si uno pudiera decir así, a veces para el desarrollo de una investigación. Bastante nítido. Son más detallista, son más de misión. Yo diría que en general son más responsables.

Daniela: ¿Qué opina del enfoque de género presente en la Resolución? ¿Cree que es importante el enfoque de género?

Prefecto: ¿En cuál sentido?

Daniela: Que por ejemplo, que se apliquen enfoques o perspectivas de género transversalmente a todas las acciones, no sólo, por ejemplo, en el tema de misiones de paz, sino que sea un enfoque que esté presente.

Prefecto: Era lo que decía hace un rato. Obviamente que me parece bien, porque nosotros propiciamos la participación de la mujer en todas las actividades, en este caso, institucionales, en todas las actividades. Por eso decía, en labores operativas, que pueden parecer de repente como muy duras, pero depende de los intereses de quienes participen, y participan, de hecho y participan bien. O sea, también se preparan adecuadamente y ensayan algún requerimiento físico.

Daniela: Elvira ¿Usted ves que es importante ahí mismo en terreno tener un enfoque de género?

Elvira: Sí, es que mira yo tengo 17 años de servicio en la Policía de Investigaciones y nunca he tenido ningún problema de ese tipo, como de conflicto de roles dentro de la misma policía porque nosotros tenemos una malla dentro de la escuela que nos permite

desarrollarnos en cualquier actividad dentro de la misma institución. Entonces, no me parece dentro de mi carrera ver ese tipo de conflictos o de “No, las mujeres no pueden hacer este trabajo”, o sea que a través de toda la carrera profesional uno puede escoger donde trabajar y también puede desarrollar cualquier tipo de trabajo. También, dentro del libro de defensa de las mujeres bicentenario hay una oficial de la Policía de Investigaciones que trabaja en Grupo Reacción Táctica, pensar que ese tipo de trabajo no lo puede hacer una mujer está totalmente fuera de contexto en lo que es actualmente la PDI. Entonces, un contexto de género yo creo que actualmente no existiría.

Prefecto: No hay conflictos tampoco al interior de la institución, partiendo desde la vida aquí en la Escuela. Aquí anualmente entran aproximadamente 300 alumnos de los cuales 60 son mujeres, pero son 60 mujeres solamente por un tema de infraestructura, y desde ahí las actividades parten normales, conflictos de género no hay.

Daniela: ¿Cuál fue su participación en la elaboración del plan de acción?

Prefecto: Nosotros participamos inicialmente, pero luego al establecer que habían diferencias en el trabajo desarrollado por las diferentes instituciones, solamente participamos en una Subcomisión junto a Carabineros. El aporte nuestro fue específicamente a lo que nos comprometimos: fue a incorporar los contenidos de género y de misiones de paz en las asignaturas de la Escuela y también el compromiso que teníamos de entregar la primera mujer policía. Compromiso que obviamente hemos cumplido cabalmente, integralmente durante el año pasado.

Daniela: ¿Usted fue la primera policía en Operaciones de Paz?

Elvira: Sí.

Daniela: ¿Cómo es?

Elvira: No, lo que pasa es que el proceso para postulación depende de diferentes etapas. Hay que tener diferentes competencias, habilidades, idiomas por supuesto, se hacen

examen de conocimiento en inglés que consta de 4 etapas, la primera etapa es comprensión de lectura, exigen un nivel del 70% hacia arriba, si se aprueba pasa a la segunda etapa que es comprensión auditiva, también 70%, se escucha un reporte, se hacen diez preguntas, es con tiempo. Después, lo mismo confeccionamos un reporte policial. Después de eso se pasa a la etapa de manejo de armas y tiro y la última prueba es conducción de vehículo 4x4. Entonces, cada etapa es muerte súbita, si tú no pasas la primera ya no puedes avanzar. Entonces, son muchas las pruebas que deben pasar, pero van quedando al igual que los hombres en el camino. Entonces, al final los cupos también que tiene la Policía de Investigaciones en misión eran dos, y los que teníamos que relevar eran dos y fuimos dos.

**Daniela: ¿Desde cuándo empezó a participar la PDI en la elaboración del plan?
¿Desde sus inicios?**

Prefecto: No me acuerdo exactamente cuándo porque era otra jefatura la que nos representaba. La que nos representaba era la Jefatura de Personal pero nosotros nos integramos desde el año 2008. Desde el año 2008 empecé a participar en esta implementación.

Daniela: Claro, cuando Pamela los invitó a participar de charlas.

Prefecto: Sí, exactamente.

Daniela: Y aparte de usted Prefecto ¿quiénes más participaron en discusiones?

Prefecto: Iván me acompañaba, a veces me representaba porque yo no podía ir y también participaba gente que ya no están acá. Era gente de la Secretaría de Estudios. Yo llevé a gente de la Secretaría de Estudios para tener esa mirada en qué asignaturas introducíamos los contenidos de género y misiones de paz.

Daniela: Pero la operación de las acciones ¿estuvo a cargo de usted?

Prefecto: Sí, yo era el responsable. Cuando nos fijamos las metas y nos comprometimos con la implementación, obviamente internamente que participó más gente. Pero principalmente era... y el personal de Secretaría de Estudio.

Daniela: **¿Participó Usted en alguna capacitación sobre género a causa de esta elaboración del plan? ¿O sólo participó en las charlas de discusión con carabineros? Porque tengo entendido que se hicieron algunas con gente de afuera.**

Prefecto: Sí, sí gente participó pero yo creo que fueron los de Secretaría de Estudio, me parece.

Daniela: **¿Puede usted evaluar la participación de la Escuela de Investigaciones (como en su totalidad)?**

Prefecto: Voy a tratar de evaluarla lo más objetivo posible. Yo creo que fue una muy buena participación en el sentido, primero, que contamos nuestra experiencia a las demás instituciones. Yo recuerdo claramente haber dicho que desde siempre nosotros hemos tenido mujeres, entonces yo creo que esta es una experiencia que la gente la entendió mirado desde el punto de vista del funcionamiento que era perfectamente posible que se incorporara la mujer en los diferentes quehaceres institucionales. Eso creo que fue bueno que las demás instituciones incipientemente incorporando mujeres conocieran esta experiencia nuestra.

Y luego en el sentido de tener la capacidad de fijarse metas. Pero más que fijarse metas, lo más importante es tener la capacidad de cumplirlas, y eso lo hicimos.

Daniela: **Entonces los resultados ¿han sido positivos?**

Prefecto: Sí, han sido positivos porque seguimos trabajando en operaciones de paz, tenemos hombres y mujeres que conforman las fuerzas *stand by* que se llaman, están acreditados, se pueden desplegar y seguimos con los contenidos de género en nuestras asignaturas, y seguimos considerando a la mujer como nuestros iguales.

Daniela: ¿Considera usted que el Plan de Acción es importante?

Prefecto: Sí, el Plan de Acción obviamente que es importante, porque tiene un tema relevante en las preocupaciones de cada institución, donde la mujer debe participar en todas las actividades y no solamente en algunas de ella.

Daniela: En operaciones de paz ¿Ud. encuentra que es sumamente importante el Plan?, ¿Considera que es una herramienta eficaz para alcanzar el empoderamiento de la mujer en conflicto?

Elvira: Bueno, no sé si tú sabes que aparte de la Resolución 1325 dentro de la misión siempre se alienta en los países a que se envíen más mujeres y que se incremente la participación de la mujer en las operaciones de paz. Pero el hecho de enviar más mujeres no creo que sea el cumplimiento de la meta sino que tiene que ver con la capacidad de las mujeres que se mandan a las misiones de paz. Desde ese punto de vista, yo pienso que es muy importante que se aliente a los países. En el mismo conflicto, la mujer tiene más cercanía con la población, sobre todo con las mujeres que son las que más sufren y con los niños.

A mí me tocó trabajar en dos comunidades, en la frontera, ahí hay mucho tráfico de personas y de niños sobretodo, entonces el ojo de mujer ahí en la Comisaría Fronteriza es muy importante. Porque, además, hay mujeres haitianas policías que trabajan ahí, entonces tienen más cercanía con una mujer policía, aunque sea extranjera, para resolver problemas que con un hombre.

Daniela: ¿Sabe usted si existe algún tipo incentivo para que la mujer participe dentro de la PDI?

Prefecto: ¿Incentivo?

Daniela: Algún incentivo positivo, por ejemplo, algún bono, prenatal, postnatal.

Prefecto: No, nuestro reconocimiento no más. Es intangible, pero se respeta todo lo que tiene que ver con las leyes: el pre, postnatal que corresponde. Pero es intangible hay que aclarar, y hemos reconocido el trabajo de la mujer, sí.

Daniela: **¿Tienen acciones en conjunto con otras instituciones que participaron en la elaboración del proyecto?**

Prefecto: Las primeras reuniones participaban todas las instituciones, luego se dividía el trabajo en Subcomisiones y realizamos reuniones sólo con carabineros.

Daniela: **¿Cómo fue la relación con carabineros?**

Prefecto: Siempre muy buena, al igual que con todas las otras instituciones.

Daniela: **¿Cómo fue el recibimiento del Plan? ¿Cómo fue, en general, el proceso?**

Prefecto: No, yo creo que en general se recibió de buena manera porque en definitiva nos permitió dar a conocer la realidad de la PDI con respecto al tema de género y contar la experiencia que hemos tenido a las demás instituciones. Entonces, desde ese punto de vista yo creo que las otras instituciones pueden tener un elemento más en el sentido de conocer la experiencia nuestra y que efectivamente el trabajo de una mujer puede llegar a ser muy bueno.

Lo más importante es dar a conocer la experiencia nuestra, yo creo que eso les sirve a las otras instituciones, igual como nosotros a veces recogemos experiencias de los demás, y en eso también una muestra de nuestro involucramiento, un trabajo que ha hecho aquí la Jefatura del Personal que tiene que ver con un estudio descriptivo de la situación socio-laboral de la mujer policía.

Daniela: **Y después de su llegada Elvira, ¿Has tenido las instancias para contar su experiencia a los demás?**

Elvira: Bueno sí, la oportunidad que me da la Escuela de hacerle clases a los terceros años que es el último año antes que egresen y hagan su práctica, me ha permitido transmitir la experiencia, hacia los aspirantes, especialmente las mujeres, para también alentarlas a que en el futuro cercano ellas también se interesen por el tema de postular a una operación de paz. Y también la Jefatura de Asuntos Públicos incluyó en la revista institucional también un apartado en relación a la participación de la mujer en las operaciones de paz, entonces de esa manera se logró transmitir a todo Chile, en el fondo, los que reciben la revista institucional pueden obtener un poco de información en la entrevista.

Y también la participación de la PDI en la FIDAE también hizo que se transmitiera la experiencia a más gente: al público en general y a las otras instituciones que estaban participando.

Daniela ¿Cómo cree que se está implementando el Plan de Acción?

Prefecto: Yo creo que se está implementando recién, hay recomendaciones ahí que tienen que irse implementando. Obviamente tengo fe. Se trata de un trabajo serio, la experiencia indica que paulatinamente va a resultar y se va a implementar.

Daniela: Que bueno. Muchas Gracias Prefecto y Elvira por su tiempo.

Entrevista N° 22

MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN

Luz María Navarro

Ex funcionaria. Asesora de Género.

Fecha: 26 de mayo 2010

Daniela: Luz María, cuéntame un poco del proceso de cómo se configuró el trabajo del Plan de Acción.

Luz María: ...Bueno, cuando a nosotros nos convocaron a trabajar, habían varios ministerios del área social; Educación, Salud, nosotros. Y a mi lo que se me ocurrió – desde el punto de vista de género—era como aplicar un poco todo lo que era del sistema de protección social de atención a las mujeres y eso aplicarlo en ese momento, a Haití. Tratar de aplicarlo allá, capacitando al personal, haciendo todas las estrategias posibles para aplicarlo allá. En este tema SERNAM estuvo bastante ausente.

Daniela: Es que nunca pudieron decidir quién iba. Al final quedó Claudia Téllez...

Luz María: Lo que pasa es que nunca habló conmigo.

Daniela: las *sectorialistas* son las encargadas de la comunicación con los Ministerios.

Luz María: Tuvimos irregularidades con las *sectorialistas*, hubo bastante rotación. Lo que a nosotros nos pidieron fue eso, ¿y qué hicimos nosotros?, bueno hacer toda la oferta, yo llevé a reuniones a gente de protección social para que contaran en lo que consistía...a la gente de Puente, ...uno de los compromisos también era darle contenido de género, entonces se hizo todo un replanteamiento de trabajo directo con mujeres y perspectiva de género con la familia en general. Fueron las dos áreas, es decir, discriminación positiva para las mujeres y cómo lograr que la familia asumiera las cosas de género y los promotores del programa puente actuaran desde la perspectiva de género, en una serie de medidas.

Bueno, eso es lo que intenté llevar y fue aceptado, de hecho uno de los compromisos ministeriales era ese, ver cómo en defensa, cómo la gente que sale a labores de paz podíamos capacitarlos en esos temas o hacer pasantías en Haití. Pero nunca nos pidieron nada.

Eso fue lo que pude aportar y de sensaciones raras, como te digo un Sernam muy ausente. Ese día que llevaban con la Pamela Villalobos...ella es súper activa, hacía reuniones, conversaba con nosotros y la Anita Aguirre de relaciones exteriores se metía bastante.

Daniela: ¿Cómo se comprometió el Plan de Acción?

Luz María: En compromisos ministeriales, en la parte de gabinete.

Daniela: ¿Y por qué llegó a compromiso y no a PMG?

Luz María: Porque desde SERNAM convocaron a la gente a cargo asociados a género. Fue una sugerencia que yo hice, la única forma de institucionalizar cosas en este ministerio es PMG. Pero como ya era de gabinete, logramos que la gente se moviera, hicimos propuestas...

Daniela: ¿Qué medidas tiene un PMG que es más obligante que un compromiso?

Luz María: Porque lleva plata de por medio.

Hubo un cambio significativo entre dos ministras, la Melisa y la Paula y la Melisa era súper preocupada por este tema, me convocaba a reuniones, etc. Llegó la Paula Quintana y siendo una excelente persona, este tema pasó a ser de la bodega. Lo que yo lograba hacer perdió la relevancia y la. Entonces ese el tema de lo que está pasando con género, depende absolutamente de la persona que está.

Daniela: ¿Y cuántas personas trabajaron aproximadamente?

Luz María: ¿En el plan? Una persona de relaciones exteriores y 3 o cuatro profesionales de protección social.

Daniela: ¿Y por qué cuando tú saliste una de las 3 o 4 personas no quedaron a cargo?

Luz María: Porque la que lo llevaba era yo, esa gente...lo que hacemos los asesores es que con la línea del Ministerio pedimos determinados trabajos, ellos no son responsables de la situación, sino que la que tiene que llevar el tema es uno...hacíamos reuniones en una mesa de género...eso es. Entonces por eso que los temas desaparecen...

Daniela: ¿Y tú consideras que el plan es importante? ¿Es un hito para introducir la perspectiva de género en conflicto?

Luz María: Sí, yo creo que es interesante, por eso me interesó participar. Las mujeres en conflicto en diferentes áreas son súper afectadas, asumen responsabilidades que no tenían y dejando otras, en alguna partes que sacan a los niños y se los llevan...la mujer es súper afectada, pero no tenía mucho poder de decisión ni nada frente a esto, por me parece relevante que fuera considerado como un tema, no desde el punto de vista del contenido, y también por un tema de discriminación positiva, de que fueran mujeres...

Daniela: ¿Cómo MIDEPLAN toma el tema de genero?

Luz María: Haber, el tema de género se ha madurado desde el mismo grado...yo te diría que ya está adentro en el área de estudio, es decir que todos los estudios que se estaban haciendo vimos que un momento determinado, ya sea que hicieran un análisis de género o pusieran estadísticas, cosas que en MIDEPLAN no existían, entonces desde ese punto de vista se instaló. Ahora qué esta pasando ahora, yo no te puedo decir. En el sistema de protección social logramos que fuera un tema relevante, que fuera considerado en las decisiones. Eso para nosotros fue lo máximo. Producto de compromisos PNG se hacían seminarios y tenían un éxito absoluto, la cantidad de gente

que quería asistir nos quedaban chicos los auditorios. Esto era lo más fuerte en el tema de MIDEPLAN y el tema más nuevo y tenía relación directa con las personas.

Daniela: ¿Y qué es para ti género?

Luz María: Todo. Claro, es el tema de tener una visión sobre las temáticas diferentes, considerando tanto como la situación de las mujeres en las situaciones como...dejémoslo ahí. Tiene que ver como las mujeres son afectadas de diferentes maneras que los hombres, las niñas, las mujeres, las viejas, etc. Entonces eso es lo que hay que considerar dentro de cualquier política pública, el trato diferencial de las situaciones respecto a hombres y mujeres cuando tu quieres realizar algo. Por eso me pareció interesante que defensa lo considerada, porque las mujeres son muy afectadas por ocupación o pos guerra.

Daniela: ¿Y tú viste terminado el plan de acción de la 1325?

Luz María: No.

El SERNAM también quiso tener asesores de género, pero dependía de la autoridad. A lo mejor es bueno que sean asesores, pero si no son parte de la línea, difícilmente pueden decidir muchas cosas, como del tipo presupuestario. Dependes de la buena voluntad para que las cosas salgan...que si no lo cumplías, menos plata para los trabajadores, por lo tanto los jefes de departamento se asustaban, porque se les venían encima de la asociación de funcionarios, de una serie de cosas.

Pero eso dependía de la fortaleza. Es decir, la amenaza era que la autoridad se envistiera de esta cuestión y dijeron que “hay que cumplir las prioridades de mi gestión” y si eso no ocurría y cachaban que no tenías el apoyo de la autoridad, se desligaban rápidamente, si ese era le problema. Muchas cosas se hicieron, pero podría ser mucho más. Y lo otro que la presencia del SERNAM era muy baja y lo hablé varias veces con la Andrea Reyes...tenían poco personal y nosotros también tuvimos una rotación tremenda por otra parte. Lo otro que me falta del tema de género es que no había conocimiento.

