



**ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE
GÉNERO PNUD-CHILE
2006-2007**

Santiago, Abril 2006

Elaborada por:
Área de Estudios de Género, FLACSO-Chile.
Teresa Valdés E. (Coordinadora)
Heidi Fritz H. (Investigadora)

INDICE

	Presentación	5
I	Introducción	7
II	Marco político y normativo equidad de género	11
	a) Los Derechos Humanos de las mujeres	11
	b) La Transversalización de Género	12
III	La equidad de género en Chile al 2005	15
	a) Panorama general	15
	b) Políticas públicas hacia la equidad de género	23
IV	Componentes de la Estrategia de TG en el PNUD-Chile	27
	a) Dimensiones/Esferas de la Estrategia de TG	29
	b) Líneas de Acción y Resultados Esperados de la Estrategia de TG	33
	c) Matriz de la Estrategia de Transversalización de Género en el PNUD-Chile	38
V	Plan de Acción TG 2006-2007, Matriz Plan de Acción TG	43
	a) Matriz del Plan de Acción 2006-2007 para la Transversalización de Género en el PNUD-Chile	44
	b) El monitoreo del Plan de Acción de TG	49
	Referencias bibliográficas	55

PRESENTACIÓN

“I think we all know that without supporting the full development of women’s rights and equality, one huge dimension of development will be missing. There can really be no development without the gender dimension.”

Kemal Dervis

Los derechos y la igualdad de la mujer son elementos fundamentales del desarrollo, como lo indican las palabras de Kemal Dervis en su discurso inaugural en la Junta Ejecutiva del PNUD en La Haya realizada en Enero del presente año.

La promoción de los derechos y la igualdad de la mujer están al centro de los compromisos adquiridos por los Gobiernos y las Agencias del Sistema de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995, donde se acordó que la transversalización de género era la estrategia para avanzar en los temas de desarrollo, equidad de género y empoderamiento de las mujeres.

Para llevar este acuerdo a la práctica, la Oficina de Políticas de Desarrollo de PNUD a nivel global, obtuvo recursos del Gobierno Danés para transversalizar género en las oficinas de campo (OC). En América Latina y el Caribe, en el año 2005 las Oficinas de Brasil, Chile, República Dominicana, El Salvador, Guyana, Honduras, México Paraguay, Uruguay y el Surf de Panamá concursaron a estos fondos y desarrollaron diversas experiencias.

En Chile, la oficina de PNUD, desarrolló una Estrategia de Transversalización de Género 2006 – 2007 con el propósito de institucionalizar e integrar la perspectiva de género en todos los proyectos, programas y políticas de desarrollo y por extensión a todas nuestras contrapartes tanto de gobierno como de la sociedad civil. De igual forma, este trabajo se ha extendido a tres agencias más del Sistema de Naciones Unidas (UNICEF, OPS y OIT) y en tres mecanismos interagenciales (Representantes, Grupo Temático de Género y de VIH/SIDA).

La estrategia de PNUD incorpora los Mandatos y Acuerdos Internacionales, las políticas de Equidad de Género en el país y se plantea cinco líneas de acción en los ámbitos de política institucional, comunicaciones sensible al género, fortalecimiento de capacidades del equipo de la OC, equidad de género en los programas y proyectos y monitoreo y seguimiento. Además se ha incluido un Plan de Acción a implementarse a dos años plazo con indicadores y responsables.

Por todo lo anterior mencionado, deseamos agradecer muy especialmente a cada uno de las funcionarias y funcionarios de nuestra oficina que participaron y enriquecieron este trabajo con sus opiniones y aportes. A Cielo Morales, Representante Adjunta de PNUD-Chile, quien respaldó desde sus inicios este trabajo en forma sistemática y generosa. A las Consultoras Teresa Valdés, Heidi Fritz y equipo, por su profesionalismo y su permanente apoyo y acogida de ideas y sugerencias en el desarrollo de este proyecto, y finalmente, al Gobierno Danés por su apoyo financiero que permitió, con este trabajo, fortalecer a PNUD y al Sistema de NU en nuestro país.

Valeria Ambrosio
Asesora Género y Políticas Públicas
PNUD

Enrique Ganuza
Representante Residente
Coordinador del Sistema de Naciones Unidas.

INTRODUCCION

De acuerdo con los lineamientos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) relativos al Desarrollo Humano, según los cuales “*sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones*”¹ y la Declaración del Milenio, en que los países se comprometieron a “*promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible*”², para esta institución constituye una prioridad contribuir a la equidad de género en los países.

En ese marco, y con el objeto de cumplir con los acuerdos de la IV Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing 1995), los mandatos del Consejo Económico y Social (ECOSOC E/L.30 y A/52/3, de 1997) y aquellas orientaciones específicas sobre género del PNUD³, la oficina PNUD de Chile inició un proceso destinado a elaborar una estrategia de Transversalización-institucionalización de Género (TG) en sus actividades, programas y proyectos.

La “Transversalización de Género” fue elegida por el PNUD como su estrategia para contribuir a la equidad de género en los países, y se ajusta plenamente a su misión, que es la promoción del desarrollo humano sustentable. Su aproximación al desarrollo es integral y multidisciplinaria, coloca a las personas en el centro y aboga por la protección de las oportunidades de vida para las generaciones presentes y futuras, al tiempo que respeta los sistemas naturales de los que depende toda la vida. En ese sentido, la *equidad de género y el avance de las mujeres son dimensiones intrínsecas de un desarrollo humano equitativo y sustentable*. El PNUD busca, al mismo tiempo, promover el cambio y conectar a los países con los conocimientos, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a los pueblos a forjar una vida mejor. Mientras que fortalecen su capacidad local, los países aprovechan los conocimientos del personal del PNUD y de su amplio círculo de asociados.

A partir de todo ello, *la meta de la estrategia de TG* es que el *PNUD-Chile incorpore el género en todo su quehacer, es decir, avance en el fortalecimiento y desarrollo institucional para este fin*. Esto involucra generar y potenciar las capacidades personales e institucionales, las que son el punto de partida de un proceso de cambio. Implica hacer una revisión y análisis institucional y modificar algunos mecanismos operativos, de gestión, administrativos, estadísticos, de comunicación, de monitoreo y evaluación y de asignación presupuestaria. Esta meta se traduce en el *objetivo general* de la Estrategia de TG del PNUD-Chile:

“Contribuir a la Transversalización de Género en la oficina del PNUD-Chile y en todas las acciones que lleva a cabo, de manera de avanzar en el logro del Desarrollo Humano, la Equidad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en Chile”.

La Estrategia de TG en el PNUD-Chile ha considerado tres etapas:

- la elaboración de un *Diagnóstico institucional de género*, desarrollado durante el 2º semestre de 2005. Este diagnóstico incluyó entrevistas con encargados/as de proyectos y programas, reuniones de trabajo con un comité de acompañamiento creado para esa tarea, la revisión de

¹ PNUD. 1995. *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*. México: PNUD.

² NN.UU. 2000. *Declaración del Milenio*. Nueva York: NN.UU.

³ UNDP (1996) *Direct Line 11: Gender Equality and the Advancement of Women*. NY.; (1997) *Guía sobre transversalización de género*; (1998) *Equidad de Género en las políticas de Gestión*, Fase II; (2003) *Transformando la TG en PNUD*.

documentos e instrumentos de programación y gestión, y el análisis de los proyectos desde una perspectiva de género.

- la elaboración de una propuesta de *Estrategia de TG* en la oficina y la discusión de la misma en pequeños talleres y con el comité *ad hoc*.
- sobre la base de la Estrategia, el diseño de un *Plan de Acción de TG* a desarrollar en dos años que materialice la estrategia

El diseño de la Estrategia y el Plan de Acción tuvo como insumo principal las medidas propuestas por los profesionales y técnicos del PNUD-Chile, a partir de los talleres de análisis de los proyectos realizados para examinar si incluían o no cuestiones de género. A partir de allí, surgió una serie de elementos que fueron recogidos para su elaboración.

En este sentido, la Estrategia y el Plan de Acción para la TG han contado con el aporte del personal PNUD-Chile, su construcción ha sido un proceso participativo y creativo desarrollado por el equipo consultor en conjunto con la Punto Focal de Género, el personal profesional y administrativo y diversas instancias de reflexión (reuniones con la Representante Adjunta, con el Comité de Acompañamiento *ad hoc*, aparte de los talleres ya mencionados).

Otro insumo fundamental, en la perspectiva de gestión del conocimiento, han sido las experiencias de otras oficinas país que han desarrollado con anterioridad un trabajo de elaboración de estrategias y planes de acción de TG. Hemos utilizado y reelaborado elementos incluidos en los documentos de Estrategia y Planes de acción de las oficinas de El Salvador y México⁴, y se ha aplicado diversas herramientas elaboradas para ello⁵.

La Estrategia de TG para la oficina PNUD-Chile se fundamenta tanto en los acuerdos y convenios internacionales de Naciones Unidas, como en la política del Gobierno de Chile sobre equidad de género. También, han sustentado y dado coherencia a la Estrategia los documentos normativos y programáticos elaborados por el PNUD para la Transversalización de género⁶. Finalmente, es consistente con el Marco de Financiación Multianual 2004-2007 del PNUD-Chile.

En la actualidad, la oficina del PNUD-Chile se rige por un “Memorandum de Entendimiento”⁷ que acuerda un programa de cooperación con el gobierno de Chile para el período 2004-2006 que se concentra en las siguientes prioridades: 1) Reforzamiento de la protección social y de los mecanismos para superar la pobreza; 2) En la perspectiva del desarrollo humano, afianzamiento de la identidad cultural y de las capacidades cognitivas y habilidades de los recursos humanos para el país del siglo XXI; 3) Culminación del proceso modernizador del Estado; y 4) Consolidación y perfeccionamiento de los instrumentos del PNUD para el apoyo a la gestión estratégica del Gobierno. En ningún lugar menciona este documento la prioridad dada a la igualdad de género en el Marco de Cooperación anterior (2001). Actualmente se ha iniciado el proceso para la elaboración de un nuevo Programa País (CP, que reemplaza al Marco de Cooperación PNUD-gobierno de Chile), el que deberá completarse en el curso

⁴ Ver PNUD México (s/f) *Estrategia de género 2005-2006*; PNUD Salvador (2002) *Gender Strategy – United Nations Development Programme*.

⁵ UNDP Salvador (2004) *¿Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País?*; UNDP (2000) *Learning and Information Pack*. Gender in Development Programme, entre otros.

⁶ UNDP (2005) “UNDP Corporate Gender Strategy and Action Plan”; PNUD (2005) “Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009”; PNUD (2002) *Equidad de Género. Cuaderno Político (Practice Note)*; UNDP (1997) “Guidance Note on Gender Mainstreaming”. Op.cit.; UNDP (1996) “Direct Line 11”. Op.cit.

⁷ PNUD, Gobierno de Chile (2003) “Actualización del Memorando de Entendimiento entre el Ministerio Secretaría General de la Presidencia y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el ámbito de la cooperación y asistencia técnica” (23 de octubre).

del año 2006 con la participación de las nuevas autoridades de gobierno que asumen en marzo. Esta Estrategia considera la inclusión de género en ese documento programático.

Esta Estrategia de transversalización de género propone un cambio en los procesos internos de la oficina PNUD-Chile, que también involucra cambios en sus productos y resultados. Esto significa que las cuestiones de género dejarán de ser un apéndice para estar cada vez más integradas en las diversas áreas temáticas, en los programas, proyectos y actividades del PNUD-Chile. Esta Estrategia también contribuirá, en el largo plazo, a los cambios en la situación de las mujeres y los hombres en el país, es decir, a la equidad de género en la sociedad. Para ello, esta iniciativa del PNUD-Chile apunta a complementar y fortalecer los procesos nacionales para avanzar en el cumplimiento de los compromisos internacionales sobre la igualdad de género entre mujeres y hombres suscritos por el Estado de Chile.

La Estrategia considera los siguientes elementos:

- tres dimensiones o esferas centrales
- cinco líneas de acción prioritarias u objetivos específicos con resultados esperados

Para cada una de las líneas de acción y resultados esperados que involucra la Estrategia de la oficina PNUD-Chile se recomiendan acciones y medidas específicas.

Sobre esta base y para materializar la transversalización de género en la oficina se elaboró un *Plan de Acción de TG 2006-2007*, que se incluye a continuación de la Estrategia. Se seleccionó aquellas acciones que era estratégico y posible desarrollar en el marco de dos años. A las acciones recomendadas se agregó: indicadores, responsables y fechas para su materialización

En este documento se entrega, en una primera sección, el marco político y normativo sobre equidad de género que está en la base de la Estrategia de TG desarrollada. El segundo acápite resume la situación de la equidad de género en Chile al 2005. En tercer lugar, se entregan los lineamientos que guían la Estrategia de TG y se presenta las líneas de acción con sus resultados esperados. Estos se sintetizan en una matriz. En quinto lugar se incluye el Plan de Acción 2006-2007 que pretende materializar la Estrategia de TG.

I. MARCO POLÍTICO Y NORMATIVO SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO

Desde la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México 1975) los Estados han reconocido las desigualdades que exhiben las sociedades del mundo entre mujeres y hombres, a pesar de haber aprobado en 1948 una Declaración Universal de los Derechos Humanos que reconoce la igualdad de todas las personas sin distinción.

En 1979, la “Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW) consagró el compromiso de los gobiernos en la búsqueda de la igualdad entre los sexos, estableciendo un número importante de medidas pertinentes para alcanzarla, atendiendo a las barreras socio-culturales, políticas y económicas existentes en las diferentes sociedades y culturas.

Desde entonces, son numerosos los documentos e instrumentos aprobados por NN.UU. y la OEA sobre derechos humanos de las mujeres, así como las normativas para la transversalización de género. Al mismo tiempo, la Asamblea General y el Secretario General de NN.UU. mantienen una agenda periódica de evaluación de los avances en la transversalización de género en sus organismos.

a) Los Derechos Humanos de las mujeres

Desde 1975, con la realización de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México), el sistema de Naciones Unidas ha venido desarrollando una agenda en materia de derechos humanos de las mujeres, que se expresa en Planes y Programas de Acción, considerando tanto su condición específica, como el impacto de su situación en otras dimensiones, como puede ser durante la niñez o la tercera edad, el medio ambiente, el desarrollo, la pobreza, etc. Ese largo itinerario es el siguiente:

Conferencias y Cumbres de NNUU que abordan los Derechos Humanos de las Mujeres

- 1975 Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer: Igualdad, desarrollo y paz. México. (Declaración) Se da inicio a la Década de la Mujer 1975-1985
- 1980 Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer: Evaluación de la mitad del Decenio. Copenhague
- 1985 Tercera Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, desarrollo y paz. Nairobi. (Estrategias de Nairobi orientadas al futuro para el adelanto de la Mujer)
- 1990 Cumbre Mundial a favor de la Infancia. Nueva York
- 1992 Conferencia Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo: Cumbre de la Tierra. Río de Janeiro
- 1993 Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena. (Declaración)
- 1994 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. El Cairo. (CIPD). (Programa de Acción Mundial)
- 1995 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing. (Plataforma de Acción Mundial)
- 1995 Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Copenhague
- 1999 21ª Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Cairo +5, Nueva York
- 2000 Beijing+5 Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas, Nueva York

- 2000 Cumbre de Milenio, Nueva York. (Declaración del Milenio y Objetivos de Desarrollo del Milenio)
- 2001 Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Durban
- 2002 Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Madrid. (Declaración y Plan de Acción)
- 2005 49ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), Beijing+10, Nueva York

Estas Conferencias y Cumbres mundiales han generado documentos: declaraciones, planes y plataformas de acción mundial que han sido aprobados por los gobiernos que comprometen la voluntad de los Estados a cumplir con lo aprobado, pero no los obligan. A ellos se suman algunos documentos emanados de conferencias regionales, de América Latina y el Caribe, como es el Programa de Acción Regional aprobado en Mar del Plata, Argentina, en 1994, con motivo de la sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y El Caribe.

Sí son vinculantes los instrumentos jurídicos sobre Derechos Humanos de las mujeres aprobados por los Estados miembros en Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos que han generado un cuerpo legislativo internacional de gran importancia, como son:

- 1979 - Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- 1989 - Convención sobre los Derechos del Niño
- 1994 - Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, Brasil. OEA)
- 1999 - Protocolo Facultativo de la CEDAW

Todos estos documentos, tanto los emanados de las Conferencias y Cumbres, como los instrumentos de derechos humanos de las mujeres, constituyen el marco para la acción de los organismos de Naciones Unidas y apuntan a alcanzar la equidad de género en todos los países que los han firmado y ratificado.

b) La Transversalización de Género

La “transversalización de género” (TG) o “gender mainstreaming” ha devenido un mandato para los organismos de Naciones Unidas como estrategia para contribuir a la equidad de género en los países. Así lo expresan importantes documentos de ECOSOC, aprobados por los gobiernos:

- Mandato de ECOSOC E/1997/L.30, referente a la inclusión de la perspectiva de género en las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas
- Informe de ECOSOC para 1997 (A/52/3, 18 de septiembre 1997, pp. 27-34: “Mainstreaming” la perspectiva de género en todas las políticas y programas del Sistema de Naciones Unidas)

Esta ha sido definida en los siguientes términos:

La TG consiste en un *“proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política,*

*económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género*⁸.

La TG consiste en integrar el enfoque de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional del PNUD, de modo de contribuir verdaderamente a un Desarrollo Humano Sostenible, como lo señala su misión.

La TG es una estrategia para que las necesidades y experiencias de mujeres y hombres sean consideradas como una dimensión integral en las políticas y en los programas en todos los ámbitos, de tal manera que unas y otros sean beneficiados igualmente del desarrollo y así la desigualdad no sea perpetuada.

La TG significa identificar las brechas a través del uso de datos desagregados por sexo y significa desarrollar estrategias para disminuir las brechas poniendo recursos para implementarlas, haciendo un seguimiento de éstas y desarrollando control individual e institucional para obtener resultados.

La TG es una estrategia para incorporar la perspectiva de género de manera integral a nivel externo e interno del PNUD y en el trabajo de éste con los gobiernos para avanzar en los compromisos adoptados en la Plataforma para la Acción de Beijing.

El proceso de TG:

- apunta a incorporar el análisis de género de manera sistemática e integral,
- involucra una intervención sistemática que incluye objetivos, indicadores de progreso,
- supone formación en todos los niveles,
- debe generar sistemas de seguimiento y monitoreo y una evaluación constante de los resultados obtenidos.

Significa incorporar el género, no como una problemática aparte, sino al interior de los diferentes sectores y temáticas, es decir, en cada ámbito de intervención para el desarrollo, considerando las estructuras existentes, requiriendo la transformación de las instituciones y el cambio organizacional.

⁸ ECOSOC (2002) Gender Mainstreaming. An Overview.

II. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN CHILE AL AÑO 2005

a) Panorama general

Al iniciar el siglo XXI y habiendo alcanzado niveles importantes de desarrollo, Chile enfrenta un conjunto de desafíos, entre los cuales está el avanzar en materia de equidad de género. No obstante, debe superar los elevados niveles de desigualdad económica y social que persisten en la población, incluidas las inequidades de género.

En efecto, si bien el Censo de 2002 muestra avances significativos en distintos ámbitos y la economía ha recuperado su nivel de crecimiento en los últimos años, se mantienen niveles de pobreza e indigencia y grandes diferencias entre las regiones que corresponde abordar, así como discriminaciones históricas que se suman a las de género: hacia los pueblos indígenas, hacia los sectores más pobres, hacia las personas con discapacidad y la homosexualidad. La situación de las mujeres muestra avances, si bien ellas enfrentan numerosas barreras para alcanzar la igualdad y la plena autonomía.

INDICADORES RELEVANTES	VALOR	AÑO
Población (en millones de habitantes) (1)	15,1	2002
Índice de masculinidad (hombres/100 mujeres) (%) (1)	97,1	2002
Población urbana (%) (1)	86,6	2002
Población mayor de 60 años (%) (1)	11,4	2002
Población indígena (%) (1)	4,6	2002
Tasa de crecimiento de la población (%) (1)	1,2	1992-2002
Esperanza de vida al nacer (años) (Hombres: 73, Mujeres: 79) (1)	75,9	2000
Tasa de crecimiento del PIB (% promedio) (2)	6,3	1990-2000
Población bajo la línea nacional de la pobreza (%) (3)	18,8	2003
Población bajo la línea nacional de la indigencia (%) (3)	4,7	2003
Población con vivienda propia (%) (1)	52,8	2002

Fuentes: (1) Censo de Población 2002, INE, (2) CEPAL, (3) MIDEPLAN, CASEN 2003.

Según el Censo de 2002, las mujeres constituyen el 51% de la población, porcentaje que aumenta a un 56,7% a partir de los 60 años debido a su mayor expectativa de vida, encabezan el 31,5% de los hogares (1.305.307). Para ese año las mujeres habían tenido en promedio 2,3 hijos solamente.

El proceso modernizador vivido por el país en las últimas décadas ha tenido gran impacto en la vida de amplios sectores de mujeres, al tiempo que ha modificado su posición en la sociedad y generado condiciones para un cuestionamiento de la división sexual del trabajo, particularmente en la familia, pero también en la sociedad en general. Al mismo tiempo, ha dado origen a nuevas identidades femeninas, individuales y colectivas, sin invalidar la centralidad de la maternidad en la vida de la mayoría de las mujeres, a la que se agregan nuevos elementos y expectativas. Han aumentado los niveles de escolaridad, las mujeres participan crecientemente en el mercado de trabajo y bajan sus tasas de fecundidad. Sin embargo, en las remuneraciones por trabajo, la salud y la protección social y la participación en cargos políticos y de representación popular persisten fuertes desigualdades.

Educación

En la educación hay avances con el aumento del promedio de escolaridad: en las mujeres mayores de 15 años aumentó de 8,9 años en 1990 a 10 en el año 2003, en tanto en los hombres pasó de 9,2 a 10,3 años en el mismo período (CASEN). Por su parte, en el año 2003 la tasa de alfabetismo para las mujeres mayores de 15 años fue de 96,4% y la de los hombres alcanzó un 96,6% (CEPAL). Sin embargo, aún existen diferencias importantes entre mujeres y hombres rurales y respecto de las mujeres y hombres urbanos, con una brecha de 10% que se mantiene desde 1990. Asimismo, en el año 2000, la brecha de alfabetización entre las mayores de 60 años y aquellas de 15 a 29 años fue de 13%.

Las diferencias de matrícula entre niñas y niños en la educación básica y media son poco relevantes, pero en la educación superior la relación es desfavorable para las mujeres. Los resultados obtenidos por las mujeres en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) para ingresar a la Universidad expresan desigualdades que persisten en el sistema escolar en cuanto a la preparación de las niñas para acceder a la educación superior. También es desigual el acceso a los distintos tipos de instituciones: más varones en las universidades, más mujeres en institutos profesionales y centros de formación técnica. La oferta de carreras profesionales en estas instituciones está fuertemente segmentada, reproduciendo los patrones más tradicionales de los oficios y actividades femeninos y masculinos.

Las mujeres se forman profesionalmente de manera mayoritaria, en aquellas especialidades que son extensión de sus roles tradicionales, las que obtienen menores remuneraciones en el mercado y tienen menor prestigio. No obstante, se perciben avances y carreras históricamente masculinas tienen hoy día grandes contingentes de mujeres, como son psicología, periodismo e ingeniería comercial.

Participación económica

La participación económica femenina muestra un aumento sostenido en las últimas décadas, alcanzando un 35,6% en el año 2002 (Censo 2002), pero dicha participación se caracteriza por una fuerte segmentación y discriminación, expresada principalmente en la concentración en cierto tipo de ocupaciones, bajas remuneraciones, mayor desempleo y desprotección social. Las regiones presentan grandes disparidades agudizándose las condiciones de inequidad.

La incorporación femenina al mercado laboral tiene dos caras: por una parte, significa para muchas mujeres la posibilidad de mantener su hogar o contribuir a ello, también les brinda oportunidades de autonomía y de desarrollo personal; por otra, las condiciones en que se incorporan al mercado laboral mantienen fuertes inequidades. Al mismo tiempo, su participación laboral no se ha traducido en una redistribución de las tareas domésticas y reproductivas al interior del hogar.

INDICADORES FEMENINOS	1995	2000	2003
Analfabetismo (2)	5,3	4,4	3,6
Años de estudio de la población económica activa femenina de 15 años y más (1)	9,3	9,7	10,0
Participación económica de las mujeres urbanas (1)	39,0	42,3	40,2
Empleo doméstico femenino (4)	16,5	16,0	16,3
Desempleo abierto femenino (2)	8,4	11,2	12,4
Mujeres asalariadas con contrato de trabajo respecto del total de mujeres asalariadas (4)	76,1	72,3	73,7
Relación entre salarios medios de mujeres y hombres con 13 años y más de instrucción, en zonas urbanas (4)	58,0	60,0	65,0
Ingreso medio por trabajo de las mujeres en comparación con	67,0	65,0	64,0

los hombres (4)			
Jefas de Hogar indigentes (1)	5,3	5,0	2,3
Jefas de Hogar pobres no indigentes (1)	13,6	11,5	9,0

Fuentes: (1) MIDEPLAN, CASEN, (2) CEPAL, (3) SERNAM, (4) FLACSO (ICC).

Al mismo tiempo, la brecha de participación económica entre mujeres pobres y no pobres se mantiene, con 29,6% las mujeres pobres y 44,4% las no pobres (CASEN 2000), expresando condiciones severas de inequidad, precisamente para los sectores y familias que más requieren del aporte económico de las mujeres que, como revelan los estudios de CEPAL, es un factor fundamental para la superación de la pobreza de los hogares.

Otro tanto sucede entre mujeres urbanas y rurales. En el caso de las mujeres rurales es reconocido que el menor acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra también inhibe su actividad económica. En 1997, sólo el 24,3% de las mujeres agricultoras eran propietarias de la tierra que trabajaban (CEPAL/Censo Agrícola INE).

La discriminación en las remuneraciones que afecta a las mujeres resume un conjunto de procesos que se inician en la niñez. Como resultado, si bien la fuerza de trabajo femenina posee un mayor nivel educacional en relación con los hombres, ello no se refleja en sus remuneraciones. Al año 2003, la brecha entre salarios medios de mujeres y hombres con 13 y más años de instrucción era, en las zonas urbanas, de 35% (FLACSO, ICC).

Entre las mujeres más jóvenes esta brecha es menor, lo que podría indicar mejores niveles de calificación entre ellas jóvenes, pero no sucede así con las mujeres de 35 a 44 años, cuya situación se deteriora. Tienen las remuneraciones más bajas en comparación con los varones del mismo grupo de edad.

La flexibilización de las normas que regulan el trabajo, si bien ha favorecido la creación de empleos, ha deteriorado las condiciones en que las mujeres desarrollan sus labores. Actividades como el comercio, el trabajo temporal en la fruta y la pesca, el trabajo a domicilio, si bien dan una oportunidad de ingreso a numerosas mujeres, se realizan en condiciones muchas veces inaceptables, sin horarios o con largas jornadas laborales, sin previsión, en ambientes degradados, por ejemplo, por el uso de agrotóxicos, con severas consecuencias para su salud física, mental y reproductiva.

Las mujeres chilenas se mantienen hoy día en el mercado laboral durante su etapa reproductiva, es decir, no se retiran cuando sus hijos están en edad preescolar o escolar. Ello alude a la necesidad de tener ingresos y de continuar un desarrollo profesional, pero se traduce en una tensión creciente entre familia y trabajo. De hecho, una de las barreras que más afecta a las mujeres en el trabajo es la carga familiar que pesa sobre sus hombros. Dado que no existe una red de apoyo suficiente de salas cunas y jardines infantiles, muchas de ellas buscan alternativas laborales que permitan compatibilizar trabajo y familia.

Pero la tensión entre trabajo y familia no sólo se da por la doble jornada que significa para la mujer llegar a cumplir con tareas domésticas después de todo un día de trabajo, sino porque la maternidad en sí misma, pasa a ser un riesgo para encontrar y conservar un trabajo y un castigo en materia de previsión de salud, como lo revelan el mayor costo que deben aportar las mujeres en edad reproductiva a las ISAPRES, y el que algunos empleadores exijan el compromiso de no tener hijos.

El trabajo por jornadas más reducidas se traduce en subempleo, que es superior entre las mujeres que entre los varones. Si bien dicha jornada puede ser una opción para combinar tareas reproductivas y productivas,

existe un subempleo femenino involuntario de mujeres que, deseando trabajar más horas, no encuentran las oportunidades para hacerlo.

La desocupación es mayor entre las mujeres. En el año 2003, estas tasas llegan a un 12,4% para las mujeres y a un 8,5% para los hombres, situación que se acentúa en los sectores de menores ingresos (CEPAL).

Salud sexual y reproductiva

En materia de salud reproductiva, las tasas de fecundidad se han reducido paulatinamente, aunque se mantienen entre las mujeres menores de 18 años. Estas son significativamente mayores en las comunas pobres y rurales.

Ello se relaciona con el hecho que se ha incrementado el acceso de las mujeres a anticoncepción moderna, pero dicho acceso aún es bajo y son numerosos los embarazos no deseados que se producen anualmente, los que mantienen la práctica del aborto a pesar de su penalización y persecución. Si bien está disponible la anticoncepción de emergencia -aunque con acceso limitado- está pendiente la prevención eficaz del embarazo no deseado y de alto riesgo (como el embarazo de adolescentes menores de 15 años).

Las y los jóvenes no reciben información y educación sexual oportuna y pertinente, y no acceden a servicios de salud adecuados ni a preservativo, exponiéndose a embarazos no deseados, a infecciones de transmisión sexual (ITS) y al VIH/SIDA. Ello a pesar de existir investigación suficiente que revela el adelantamiento en el inicio de las relaciones sexuales entre los y las jóvenes y la postergación de las uniones legales.

INDICADORES SALUD REPRODUCTIVA	1995	2000	2003
Tasa global de fecundidad (1)	2,6	2,2	2,2
Mujeres en edad fértil usuarias de anticonceptivos (%) (2)	31,6	40,0	38,8
Nacidos vivos de madres de 15-19 años (%) (1)	14,6	16,2	14,4
Uso de preservativos en la última relación sexual - mujeres de 15 - 24 años (%) (3)	n/d	17,9	n/d

Fuentes: (1) INE, (2) MINSAL, (3) FLACSO (INJUV).

Violencia doméstica

Uno de los problemas más graves que afectan a las mujeres es la violencia doméstica, la que ha sido reconocida como un factor con graves consecuencias tanto para la mujer y su familia, como para la sociedad en su conjunto. Los estudios del SERNAM revelan que en 1993, una de cada 4 mujeres entre 22 y 55 años había sufrido al menos un episodio de violencia por parte de su compañero, cifra que en 2001 se incrementó para la Región Metropolitana, donde la mitad de las mujeres encuestadas, entre 19 y 49 años, había vivido alguna vez violencia en la relación de pareja. De ellas, un 34,1 % había sufrido violencia física y/o sexual y un 16,3 % violencia psicológica⁹.

⁹ Ferrer, M. (2001) *Detección y análisis de la prevalencia de la violencia intrafamiliar*, Santiago: SERNAM/Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile.

La evaluación económica muestra las elevadas pérdidas que significa la violencia doméstica. La ley aprobada en 1994 ha significado una sanción, no sólo en el ámbito de la ley, sino de toda la sociedad, motivo por el cual se incrementan año a año las denuncias. En efecto, si en 1995 las denuncias por violencia intrafamiliar fueron 38.200, éstas se incrementaron a 78.948 el año 2004 (Ministerio del Interior). Las modificaciones introducidas a dicha Ley (2005) han permitido penalizar la violencia reiterada, asegurando mayor protección a la víctima. La creación de los Tribunales de Familia pretende mejorar las condiciones de acceso a la justicia en casos de violencia, pero se ha generado una alta demanda de atención sin que el sistema pueda responder oportunamente.

Si bien el SERNAM ha impulsado la creación de Centro Regionales para la atención de mujeres víctimas de violencia, estos resultan insuficientes para las necesidades de la población femenina.

Participación social y política

La participación laboral y el aporte económico de las mujeres no se reflejan en su presencia en la toma de decisiones, aunque se ha instalado un clima cultural que tiende a reconocer sus derechos y rechaza las prácticas machistas. La falta de redistribución de las tareas en el seno de la familia, que deja a las mujeres mayoritariamente a cargo de las tareas domésticas, tiene serias consecuencias en sus posibilidades de acceder a puestos de decisión y al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los varones.

En el ámbito de la participación política, desde 1990 son más las mujeres que ejercen cargos de responsabilidad en los poderes del Estado, en especial en el poder ejecutivo. Durante la década, se ha incrementado el número de Ministras, proceso que culmina con el nombramiento de un gabinete paritario por parte de la actual Presidenta de la República. Este hecho abre perspectivas a la presencia de más mujeres en las más altas responsabilidades nacionales.

Sin embargo, la participación en el Parlamento –Senado y Cámara de Diputados- aumenta muy lentamente. Ello se relaciona con el sistema electoral binominal, que afecta a la sociedad en su conjunto, pero que acentúa las dificultades que tienen las mujeres. En este marco, los partidos políticos –que siguen siendo un ámbito preferentemente masculino- constituyen una gran barrera para el avance de las mujeres y tienden a favorecer a las mujeres que tienen relaciones de parentesco con algún político conocido o que han ejercido un cargo público con visibilidad. No obstante, varios partidos, a partir de las luchas de sus propias militantes, han establecido sistemas internos de cuotas, al menos para cierto tipo de cargo.

En el nivel municipal las cifras de participación son algo mejores que en el Parlamento, pero distan del porcentaje de mujeres en el electorado que supera el 53%.

INDICADORES RELEVANTES (%)	1995	2000	2003	2006
Mujeres en cargos de Ministras (2)	15,8	31,25	16,67	50,0
Mujeres en cargos de Subsecretarias (2)	3,6	25,9	27,6	48,4
Mujeres en cargos de SEREMIS (2)	7,6	22,9	15,3	n/d
Mujeres en cargos de Intendentas (2)	7,7	23,1	15,4	50,0
Mujeres en cargos de gobernadoras (2)	10,0	30,0	24,0	45,7
Mujeres en cargos de la Cortes de Apelaciones (1)	27,5	34,0	35,0	n/d
Mujeres en cargos de Diputadas (3)	7,5	11,7	12,5	15,8
Mujeres en cargos de Senadoras* (3)	2,6	5,2	5,2	5,2
Mujeres en cargos de Alcaldesas (2)	7,2	7,9	12,6	12,2
Mujeres en cargos de Concejalas (2)	12,5	17,0	17,0	21,0

Mujeres en cargos nacionales de Partidos Políticos (4)	9,0	17,2	18,5	n/d
--	-----	------	------	-----

* Para este indicador se consideran sólo los cargos de senadores elegidos democráticamente

Fuentes: (1) FLACSO (ICC), (2) SERNAM, (3) Servicio Electoral, (4) Guía Silber.

La baja presencia femenina en el ámbito político tiene consecuencias en la calidad de la democracia y en las posibilidades de un pleno ejercicio de derechos, así como en la formulación de leyes, políticas y programas destinados a superar la discriminación en todas las esferas de la vida nacional, pública y privada.

Las mujeres como actor social

Históricamente ha existido en el mundo femenino un segmento que se ha organizado para luchar por sus intereses o para desarrollar determinadas acciones. Al iniciarse, en 1990, la transición democrática, el país contaba con un importante movimiento de mujeres, más extendido y diverso que nunca. Cientos de grupos de mujeres y numerosas organizaciones no gubernamentales (ONGs), organizaciones sociales y políticas se distribuían en todo el país. Este movimiento, surgido en la lucha por los derechos humanos y la democracia, había llegado a formular propuestas para el cambio de la sociedad, de la situación de las mujeres y de la cultura en cuanto a las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Sintetizaba su propuesta la consigna “Democracia en el país y en la casa”, acuñada por el Movimiento Feminista y asumida posteriormente en toda América Latina.

La acción de las mujeres chilenas organizadas ha tenido inspiración internacional, compartiendo las reflexiones y debates con organizaciones de toda América Latina. En efecto, desde 1981 se han celebrado periódicamente los Encuentros Feministas Latinoamericanos y del Caribe en los que han participado integrantes de organizaciones chilenas. Se han creado numerosas redes internacionales para la acción concertada, entre las que sobresalen la Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (1984), la Red de Educación Popular entre Mujeres (REPEM, 1988) y la Red Latinoamericana y del Caribe contra la Violencia Doméstica y Sexual (1990). Estas redes han promovido avances en la legislación y la generación de políticas públicas hacia las mujeres y han tenido éxitos reconocidos. Asimismo, han establecido un calendario destinado a dar visibilidad a los problemas que abordan. La Red de Salud de la Mujer institucionalizó el Día de Acción por la Salud de la Mujer (28 de mayo) y realiza campañas anuales con un tema cada vez. La Red de Violencia instituyó el Día por la No más Violencia contra la Mujer (25 de noviembre). Este calendario forma parte de las actividades de las mujeres de todo el continente y hoy día los propios gobiernos realizan actos en esas fechas, uniéndose a estos propósitos.

En los años 90, el movimiento de mujeres chilenas, al tiempo que abría espacios institucionales, que se especializaba y buscaba incidir en lo local, perdió articulación y visibilidad, condiciones necesarias para dar fuerza a sus propuestas de cambio. Las ONGs, por su parte, quizás el actor más visible del movimiento y que ha realizado las contribuciones más sustantivas en cuanto a producción de conocimientos y a la formulación de propuestas de políticas para las mujeres, han enfrentado importantes dificultades de financiamiento, derivadas del retiro de la cooperación internacional del país y de la escasez de fuentes nacionales para el financiamiento de las actividades de promoción y desarrollo social realizadas por ellos.

No obstante, se mantienen grupos significativos en los más diversos ámbitos, que se articulan a nivel local y más amplio, con motivo de grandes actividades, como son la celebración del Día Internacional de la Mujer (8 de Marzo) y el Día por la No más Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).

Los Índices relativos al Género del PNUD: Chile 1990-1998

Otra imagen de la situación de las mujeres en Chile la dan los índices de desarrollo relativos al género calculados por el PNUD para los años 1990 y 1998¹⁰. Sus resultados son los siguientes:

CHILE: Índice de Desarrollo relativo al Género 1990-1998 (Comparable internacionalmente) *											
	Población (1)		Alfabetismo de Adultos (2)		Tasa de Matriculación Combinada (3)**		Esperanza de Vida al Nacer		PIB real p/cap (5)		IDG Relativo al género
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Año	%	%	%	%	%	%	Años	Años	Dólares 1998		
1990	48,4	51,6	93,8	93,1	72,7	72,0	70,0	77,2	5.015	1.397	0,786
1998	48,8	51,2	94,6	94,0	78,4	78,2	71,4	78,8	7.622	2.725	0,836

* Según Metodología Informe Mundial, PNUD 1999
 ** Sobre la base de Cobertura Básica, Media y Superior
 Fuente: 1-2-3 CASEN 1990-1998; 4 INE CELADE; 5-6 Banco Central

De acuerdo con este cálculo, y como se señala más arriba, en lo relativo a educación y a salud, las mujeres en Chile tienen iguales -y en algunos casos mejor- situación que los hombres. Sin embargo, en la dimensión de ingreso se muestran con fuerza los graves desequilibrios de género.

Tomando en cuenta la participación de cada género en la economía, en 1990 el PIB *per cápita* atribuible a los hombres superaba en 3,6 veces el de las mujeres. En 1998, esta diferencia se acortó a 2,8 veces. Esto constituye un importante avance logrado en la década. A ello se suma un incremento de la participación de la mujer en la población económicamente activa, la cual ascendió de 32,7% en 1990 a 36,3% en 1998. En términos globales, entre 1990 y 1998 el IDG redujo su distancia respecto del IDH nacional en un 35%.

Estas desigualdades de género serán más difíciles de remover mientras las mujeres no cuenten con una mejor potenciación social. Esto implica una incorporación equitativa a las diversas instancias de poder de la sociedad, tanto en el plano económico como social y político. Sólo su presencia e injerencia en las decisiones fundamentales que pueden afectar sus vidas podrá asegurar una mejor perspectiva de respeto e igualdad.

La potenciación de las mujeres en Chile no va a la par con su nivel de Desarrollo Humano ni con su posición de liderazgo en América Latina. Según el Índice de Potenciación de Género (IPG)¹¹, en 1995 Chile ocupaba el lugar número 54 entre 102 países del mundo que contaban con la información necesaria; y, el lugar número 11 entre los países de América Latina con dicha información.

Calculado para los años 1990 y 1998, el PG de Chile muestra un crecimiento respecto de su valor inicial, pasando de 0,607 a 0,699.

¹⁰ Disponible en <http://www.desarrollohumano.cl/idhc/wwwroot/genero/desarrollo.htm>

¹¹ Disponible en <http://www.desarrollohumano.cl/idhc/wwwroot/genero/desarrollo.htm>

CHILE: Índice de Potenciación de Género 1990-1998 (no comparable internacionalmente)*									
	Población (1)		Escaños en el Parlamento (2)		Puestos Ejecutivos Administrativos, Profesionales y Técnicos (3)		PIB real p/cap		IPG Chile
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Año	%	%	%	%	%	%	US\$ de 1998		
1990	48,4	51,6	94,3	5,7	62,7	37,3	5.015	1.397	0,607
1998	48,8	51,2	90,5	9,5	57,1	42,9	7.622	2.725	0,699

Fuentes: 1 CASEN 1990-1998; 2 Diario La Segunda, 15-12-89, Servicio Electoral marzo 1998, Incluye Cámara de Diputados y Senado; 3 CASEN 1990-1998, Construcción PNUD-CHILE. Ver Anexo Metodológico de Índice de Desarrollo Humano en Chile 1990 - 1998; 4-5 Banco Central.

Si bien estos datos muestran avances, tanto en el Índice de Desarrollo relativo al Género, como en el Índice de Potenciación de Género, no es posible afirmar si esta situación ha mejorado, y a qué ritmo en los años posteriores a 1998 dado que no se han vuelto a calcular a nivel nacional.

La igualdad entre los géneros según los Objetivos de Desarrollo del Milenio

El Gobierno de Chile emitió el Primer Informe Nacional sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio¹² estableciendo los avances en relación a las metas definidas para el año 2015. Los indicadores incluidos en el Objetivo 3. “Promover la igualdad de los géneros y la autonomía de la mujer”, revelan la siguiente situación de las mujeres:

¹² Gobierno de Chile, Naciones Unidas (s/f) Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Op.cit.

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer

INDICADORES MÍNIMOS	1990	2000	Meta 2015
Vinculados a la educación			
1. Relación niñas/niños en la educación básica	1,00	0,97	1,00
2. Relación niñas/niños en la educación media	1,05	1,02	1,00
3. Relación mujeres / hombres en la educación superior	0,81	0,87	0,97
4. Relación tasa de alfabetización mujeres y hombres 15-24 años	1,04	0,99	1,00
Vinculado a la participación laboral			
5. Proporción de mujeres en la categoría ocupacional de asalariados en el sector no - agrícola.	36,2%	36,6%	40%
Vinculados a la participación en cargos públicos y de elección popular			
6. Porcentaje de mujeres en el Parlamento	6,0%	9,5%	40%
Fuentes: 1., 2., 3. y 4. Departamento de Estudios y Desarrollo, MINEDUC; 5. Informe PNUD. Metas Milenio para Chile; 6. Servicio Electoral. Estimación 2015 SERNAM.			

Estos son los indicadores mínimos definidos para el Objetivo y los resultados muestran un alto grado de cumplimiento de las metas, excepto en el indicador “Porcentaje de mujeres en el Parlamento” que revela una situación muy lejana al 40% establecido para el año 2015. Alcanzar la meta requeriría de medidas afirmativas para cerrar la brecha.

Con el propósito de dar cuenta en forma más completa de la situación de las mujeres, dicho Informe agregó otros indicadores junto con sus metas para el año 2015. Se trata de indicadores más exigentes, que dan cuenta mejor de los déficits de equidad existentes en el país. En efecto, los resultados muestran una distancia mucho mayor de las metas propuestas para el año 2015.

INDICADORES ADICIONALES	1990	2000	Meta 2015
Vinculados a la educación			
1. Tasa de conclusión en la enseñanza media de la mujer	54,4%	68,8%	91,3%
Vinculados a participación en cargos públicos y de elección popular			
2. Proporción de mujeres en cargos locales de elección popular (Concejales)	N/E	17%	40%
Vinculados a la participación laboral			
3. Tasa de participación laboral de las mujeres	31,7%	35,0%	45,0%
4. Participación económica de las mujeres que pertenecen al primer quintil de ingresos	17,9%	25,7%	35,0%
5. Cobertura pre-escolar para hijos e hijas de mujeres económicamente activas	20,9%	32,4%	42,0%
6. Participación de mujeres en puestos de responsabilidad y/o decisión a nivel de empresa	N/D	18%	25,0%
7. Índice de Calidad del empleo femenino	71,36 a/	65,21	75,0
8. Diferencia de salarios medios por igual trabajo entre hombres y mujeres	38,0% b/	31,0%	25,0%
9. Participación de las mujeres en los programas de capacitación, a través de Franquicia Tributaria u otras modalidades	20,1%c/	30,1%d/	45,0%e/
10. Acceso de la población femenina al sistema financiero	N/D	38,0%f/	45,0%
a/ Valor máximo 100. Índice Global de Calidad de Empleo del Ministerio del Trabajo correspondiente al año 1992. Considera las siguientes variables: ingresos, previsión social y contrato de trabajo. b/ Al año 1995. c/ Al año 1998. d/ Al año 2003. e/ Bajo el supuesto que el Estado continúa trabajando con el instrumento de Franquicia tributaria. f/ Al año 2001. N/D: No disponible. Fuentes: 1. Departamento de Estudios y Desarrollo, MINEDUC, 2. Servicio Electoral. Estimación 2015 SERNAM; 3. INE - Encuesta Nacional de Empleo. Trimestres Octubre-Diciembre; 4. Encuesta CASEN; 5. MIDEPLAN. Estimación al año 2015 SERNAM; 6. Estudio SERNAM-INE; 7. Ministerio del Trabajo; 8. INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos, 9. SENCE y 10. Superintendencia de Bancos.			

Estos indicadores revelan que, a pesar de las cifras positivas que muestra el país en diversos ámbitos, se requiere un fuerte compromiso político para reducir las brechas de inequidad y alcanzar la plena vigencia de los derechos humanos de las mujeres.

b) Políticas públicas hacia la equidad

El gobierno de Chile asumió en 1990 un compromiso con la democratización del país en todos sus ámbitos y unido con esto, con la superación de las desigualdades entre los sexos, ya que garantizar a hombres y mujeres un acceso equitativo a los beneficios, recursos y oportunidades permite a las mujeres alcanzar su plena ciudadanía.

Para ello propuso la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), aprobada mediante Ley de la República (1991), con el objeto de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Su misión institucional es diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país.

La creación del SERNAM tiene su origen en las propuestas del movimiento de mujeres de la década del 80, recogiendo también las indicaciones surgidas del decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985). Tras su creación asumió la tarea de poner en práctica la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por el gobierno de Chile a fines de 1989.

Los objetivos estratégicos del SERNAM son los siguientes¹³:

- Contribuir a la incorporación de las mujeres al proceso de desarrollo económico y productivo del país, a través de la coordinación de acciones tendientes a facilitar su acceso y mejorar sus condiciones de trabajo.
- Promover la participación social y política de las mujeres a través del desarrollo de acciones tendientes a fomentar su acceso a cargos de decisión, a favorecer su liderazgo y facilitar el pleno ejercicio de sus derechos.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y sus familias, mediante el desarrollo de acciones tendientes a superar situaciones vinculadas a la violencia intrafamiliar, a la violencia de género y a facilitar el ejercicio de sus derechos en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, ratificados en los acuerdos internacionales que ha firmado el Estado chileno.
- Promover la consolidación e institucionalización de la equidad de género en la gestión pública y en las políticas públicas, en los ámbitos de salud, educación, justicia, trabajo y vivienda.
- Promover reformas legales, medidas y acciones que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.
- Contribuir a la superación de la pobreza de las mujeres y sus familias, a través de la coordinación con políticas gubernamentales sobre la materia y el desarrollo de programas específicos.
- Construir una cultura de igualdad que promueva cambios en la sociedad, en la producción y acumulación de conocimientos, en los medios de comunicación y en la opinión pública.

Desde su creación, el SERNAM ha cumplido con dichos objetivos destacando las reformas legales que ha impulsado y un conjunto de políticas y programas cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres elaborado en 1994 marcó el inicio de los esfuerzos de transversalización de género en las políticas públicas y consagró la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas. Este principio fue acogido por el Ejecutivo al asumir este Plan, en 1995, como parte de su programa de gobierno. En 1997 aprobó el documento Políticas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer Rural¹⁴ y, el año 1999 fue actualizado para el período 2000-2010. Los objetivos definidos para el período son¹⁵:

1. Una Cultura de Igualdad
2. Promover los Derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio
3. Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones
4. Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza
5. Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida
6. Enfoque de género en las políticas públicas

Paralelamente, algunos Ministerios han creado programas específicamente dirigidos a desarrollar acciones que mejoren la situación femenina. También se han extendido los espacios y programas hacia las mujeres

¹³ <http://www.sernam.gov.cl>

¹⁴ Servicio Nacional de la Mujer (s/f) Propuestas de Políticas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales, Santiago.

¹⁵ http://www.novenaregion.cl/documentos/plan_igualdadOp.pdf

a nivel municipal, siendo instancias interlocutoras para las iniciativas del SERNAM. Actualmente, un número importante de municipalidades ha consolidado oficinas o programas de la mujer a su interior.

El año 2000, a través del Instructivo Presidencial N°15, el Presidente de la República creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades¹⁶ con el fin de supervisar y dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades e incorporar políticas específicas con contenidos de género en los Ministerios, Servicios y Empresas del Estado. Por primera vez en la historia del país, la equidad de género es un asunto de Estado. En su creación se hace expresa mención de al compromiso contraído en la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Por otra parte, el gobierno de Chile se ha integrado a los eventos internacionales destinados a mejorar la situación de las mujeres, tanto a nivel regional como mundial, en los que el SERNAM ha contribuido activamente a la discusión de los documentos elaborados.

El año 2002, en el marco de las políticas de modernización de la gestión pública, el gobierno incorporó a su Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) el Sistema de Equidad de Género. El PMG es un programa de apoyo a la gestión de los Servicios Públicos cuyo objetivo es mejorar la gestión global de estos. Se basa en el desarrollo de áreas estratégicas comunes de la gestión pública y comprende etapas de desarrollo o estados de avance para cada una de ellas. El cumplimiento de estas etapas permite que los funcionarios accedan a un incentivo monetario.

La incorporación de enfoque de género en la gestión pública obedece a la necesidad del Estado de evaluar los efectos diferenciados de sus productos (bienes y servicios) en mujeres y hombres. Del mismo modo, representa un avance para el mejoramiento de la gestión del Estado, por cuanto eleva la eficacia de los programas relacionados con las actuales prioridades públicas y porque se pueden prever y evitar que se produzcan efectos negativos sobre las condiciones de vida y bienestar, o sobre la posición de las mujeres y los hombres en nuestra sociedad. El PMG de género significa una actualización y revisión permanente de los productos (bienes y servicios) que entrega el Servicio de modo de asegurar que mujeres y hombres se están beneficiando de ellos. (SERNAM, 2004).

Paralelamente, desde su creación, el SERNAM ha propuesto numerosas reformas legislativas destinadas a eliminar las discriminaciones e inequidades que afectan a las mujeres. Destaca la Ley N° 19.611 que reforma art. 1 y 19 N° 2 de la Constitución estableciendo la igualdad jurídica entre hombres y mujeres. Las demás leyes y reformas legales apuntan, en algunos casos a adecuar el orden jurídico a lo que las costumbres y la cultura ya han instalado (Ley de Matrimonio Civil, por ejemplo). En otros casos eliminan disposiciones que contravienen la legislación internacional (Ley de Filiación que elimina las diferencias entre hijos legítimos e ilegítimos, Ley de Violencia Intrafamiliar), y en otros introduce normas novedosas que invitan al avance del conjunto de la sociedad hacia una cultura más equitativa (Ley que introduce el Permiso Paternal en el Código del Trabajo, Ley que tipifica y sanciona el Acoso Sexual).

¹⁶ Creado el 2 de marzo del año 2000, está integrado por los/as Ministros/as Secretario General de la Presidencia, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Planificación y Cooperación, de Salud, de Educación, de Justicia, del Interior, del Trabajo y Previsión Social y la Directora del SERNAM.

III. COMPONENTES DE LA ESTRATEGIA DE TG EN EL PNUD-CHILE

La Estrategia de Transversalización de Género (TG) corresponde a una propuesta articulada que permite una intervención coherente, integral, ordenada y fundamentada sobre la situación y los problemas identificados en la oficina del PNUD-Chile, a partir del diagnóstico institucional de género elaborado el segundo semestre de 2005. Proporciona una dirección y una visión. También permite el monitoreo y el seguimiento de las acciones identificadas en el Plan de Acción, en función de los avances en torno a la Transversalización de género, la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Esta Estrategia pretende ser una guía para la incorporación del enfoque de género en la oficina del PNUD-Chile. En tal sentido, en su calidad de referente estratégico, tiene los siguientes propósitos:

- Brindar recomendaciones generales para la efectiva incorporación del enfoque de género en la oficina del PNUD-Chile
- Establecer lineamientos para la integración del enfoque de género en los programas y proyectos desarrollados por el PNUD-Chile.
- Apoyar la efectiva asunción del principio del *gender mainstreaming* como objetivo corporativo al interior de la oficina país

Por tanto, considerada en su conjunto y en el largo plazo, esta Estrategia de TG permitirá avanzar en el compromiso político del PNUD en torno a la equidad de género, en tanto instrumento que facilita la implementación de los lineamientos institucionales que ha adoptado como organización en la materia. El *PNUD puede tener un impacto destacado sobre la igualdad de género de diversas maneras*: a través de la integración de género en las seis áreas prácticas; a través del monitoreo y cumplimiento de las Metas del Milenio desagregadas por género a nivel de país; a través de su organización del sistema de coordinadores residentes; y a través del efectivo apoyo instrumental de la organización, principalmente a través del IDH y los Informes Nacionales de Desarrollo Humano (PNUD, 2002)¹⁷.

En definitiva, la Estrategia de TG marca el camino a recorrer para lograr la meta de un Desarrollo Humano que incluya centralmente la Equidad de Género. Es una tarea amplia, que tiene un horizonte temporal extenso, distintos niveles de concreción, requiere diversos actores y afecta al conjunto de la oficina PNUD-Chile y su quehacer. Considera acciones a corto, mediano y largo plazo, con una primera etapa de operacionalización plasmada en el Plan de Acción de TG a dos años (2006-2007), al término de los cuales debería ser evaluada para definir un nuevo Plan de Acción.

No obstante, como se señala en el Marco Estratégico Regional de Género del PNUD¹⁸, *para poner en marcha y llevar a cabo un proceso de Transversalización de Género es necesario*:

- *Voluntad política*, que se manifieste en un compromiso institucional explícito con la estrategia y con los esfuerzos que su implementación conlleva.
- Destinar suficientes *recursos financieros y humanos*, sin que ello suponga la reasignación de los fondos existentes para las acciones dirigidas a mujeres, sino nuevos recursos.

¹⁷ PNUD (2002) Equidad de Género. Cuaderno Político. En inglés, *Gender Equality. Practice Note*. <http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality-policy>

¹⁸ PNUD (2005) "Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009".

- Tener presente que la estrategia del *gender mainstreaming* **no anula la necesidad de acciones específicas en favor de las mujeres**, es decir, políticas de igualdad de oportunidades y acciones positivas.
- Que exista *claridad y acuerdo*, por parte de todos los actores implicados en la oficina, **sobre lo que significa la estrategia de Transversalización de género**.
- La **existencia de unidades o Puntos Focales de Género (PFG)** con formación especializada y responsabilidad para promover la equidad de género, y así maximizar los esfuerzos y servir de estímulo e impulso en otras áreas.
- La elaboración y difusión de *herramientas de análisis y planificación adecuadas*; una mayor **formación y conocimiento de las estructuras y mecanismos institucionales** y la **producción de información, datos e investigaciones** que ayuden a identificar las desigualdades en razón del género y permitan ir avanzando.

La Estrategia de TG *involucra distintos niveles de integración del género en el desarrollo de las intervenciones*. Estos son el nivel **político**, el nivel **programático** y el nivel **operativo**¹⁹. Se trata de ámbitos de intervención interrelacionados, sin embargo, y de acuerdo a la realidad de la oficina PNUD-Chile y el diagnóstico institucional de género realizado en ella, esta Estrategia tiene un énfasis hacia el interior de la oficina, es decir, hacia el nivel operativo. No obstante, se abarca algunos elementos a nivel político y programático y se hacen recomendaciones también para estos niveles de intervención.

El *nivel político* apunta al **diálogo**, la **negociación** y el **trabajo con las contrapartes**. Al respecto, en el proceso participativo de definición de la Estrategia, el personal del PNUD-Chile consideró la incorporación del género al discurso del PNUD en su relación con el gobierno y las contrapartes como un punto de partida fundamental, para sensibilizarlas y luego incorporar aspectos relativos a la equidad de género en la acción conjunta.

En este sentido una herramienta de gran valor para transversalizar género sería contar con la información y la línea de base que refleja la desigualdad de género que entregan los Índices de Desarrollo Humano, relativo a Género (IDG) y de Potenciación de Género (IPG)²⁰. Asimismo, es central identificar las causas que generan las condiciones de exclusión y de desigualdad entre mujeres y hombres. Por ello, es necesario contar con información, estadísticas y análisis cuantitativo y cualitativo sobre las desigualdades. En este nivel de incidencia es relevante y conveniente recordar los acuerdos y compromisos internacionales respecto de la equidad de género que ha suscrito Chile y el mandato que tiene el PNUD en relación a ellos. Es positivo, en este nivel de intervención y diálogo más político, la búsqueda de alianzas con organizaciones, redes y grupos que trabajen por la equidad de género incluyendo organizaciones sociales, el sector académico y el sector privado.

El *nivel programático*, en el caso de Chile supone la **integración del género al Programa País** (CP por sus siglas en inglés), cuya nueva versión se encuentra en fase de elaboración al producirse un cambio en el Gobierno. Esta tarea forma parte del Plan de Acción de TG. Al no existir en Chile otros documentos programáticos, la carta de navegación es dicho Programa, que debe incluir una perspectiva de equidad de género y de empoderamiento de las mujeres. Para ello deberá incluir datos desagregados por sexo y consideraciones de género. Las prioridades diferenciadas que tienen mujeres y hombres deberán quedar plenamente identificadas con el fin de proporcionar un marco para el diálogo de políticas, la aprobación de programas y el diseño de proyectos.

¹⁹ En esta sección se sigue la Estrategia de TG acordada en la oficina del PNUD de México.

²⁰ O también Índice de empoderamiento (*empowerment*).

El *nivel operativo* se refiere al *diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos sensibles al género*. La transversalización de género requiere que las prioridades y necesidades de mujeres y hombres beneficiarios de los programas y proyectos sean consideradas en todo el ciclo de los mismos: en la planificación, ejecución, monitoreo y evaluación, ya que los asuntos de equidad e igualdad son parte de los procesos, pero también de los resultados. Por ello, es necesario prestar atención sistemática y consistente a los objetivos de la igualdad de género durante el transcurso total del ciclo de los programas y proyectos.

Se debe tener en consideración la gran heterogeneidad que tiene la cartera actual de iniciativas, programas y proyectos del PNUD-Chile, tanto en el tipo de proyectos, las modalidades con que operan, como en cuanto a pluralidad de temáticas, diversidad geográfica y duración de cada uno de ellos.

Atendiendo a esta diversidad se hace un abordaje general de los proyectos, situando el énfasis en las áreas prácticas de PNUD, que resultaba más adecuada de acuerdo con las condiciones de la oficina. Algunos proyectos se encuentran en etapa de consolidación, otros están en pleno despegue y otros están por concluir. Lo anterior implica que las oportunidades para incidir en la consideración de género son diversas.

No obstante, como se ha señalado en numerosas ocasiones, el mejor momento para incluir la dimensión de género en un proyecto o programa es al inicio del mismo. No obstante, es posible incluir género durante todo el ciclo de los proyectos, sea en la etapa de Identificación, Formulación, Implementación o Monitoreo/ Evaluación.

Así también, es posible integrar la perspectiva de género en la Administración y en Recursos Humanos.

a) Dimensiones/Esferas de la Estrategia de TG

La Estrategia para implementar la transversalización de género se apoya en tres grandes dimensiones o esferas interrelacionadas, que se retroalimentan mutuamente, y de las cuales se derivan acciones que impactan en unas y otras.

- *desarrollo de capacidades*²¹
- *gestión del conocimiento*
- *incidencia (advocacy)*

El desarrollo de capacidades para integrar una perspectiva de género es posible mediante la gestión del conocimiento, a la vez que ésta se beneficia del desarrollo de capacidades. En su conjunto hacen posible la tarea de *advocacy*, la incidencia que permita avanzar en el objetivo de la equidad de género como parte constitutiva del Desarrollo Humano.

Desarrollo de Capacidades: es un proceso de enseñanza-aprendizaje y de reflexión continua, que busca generar en los equipos y profesionales las habilidades y competencias necesarias para iniciar y llevar a cabo el proceso de TG. En el largo plazo, el éxito en la aplicación práctica de la *Estrategia de Género* dependerá de las capacidades creadas tanto en el personal del PNUD, como en las contrapartes. Contempla aspectos de capacitación (conceptual y metodológica), de información

²¹ Esta es también una de las tres dimensiones principales de la UNDP corporate gender strategy and action plan (2005).

(análisis del contexto desde el enfoque de género, información desagregada por sexo, elaboración de indicadores) y una práctica permanente (mecanismos de evaluación y seguimiento).

Para ello es pertinente desarrollar un programa específico de fortalecimiento de capacidades en género para el personal. También incluye en esta esfera el poder disponer de recursos, herramientas, información y estadísticas de género. Estos se entregan en una “Guía de Apoyo para la TG” y un “Sistema de Información de género” de la Intranet elaborados para esos efectos.

Gestión del Conocimiento: es el proceso de transmitir el conocimiento generado a nivel local. El PNUD se ha propuesto hacer de la gestión de conocimientos (*Knowledge management*, en inglés) una pieza clave para ofrecer el mejor apoyo y asesoría a los países. Una adecuada gestión del conocimiento permite establecer sinergia con diversos actores de la organización e instancias externas, así como traer al país prácticas innovadoras respecto a la transversalización de género que se han generado en otros lugares. Es decir, el PNUD puede tender puentes para que Chile comparta experiencias exitosas y conocimientos con expertos/as de otros países del mundo.

En este sentido el proceso de TG llevado adelante en la oficina del PNUD-Chile ha recogido la experiencia de otros países (especialmente El Salvador y México) y considerado las herramientas desarrolladas en diversas instancias de Naciones Unidas y otros organismos internacionales y nacionales que han avanzado en este propósito. Al mismo tiempo, busca transmitir ese conocimiento a los equipos de la oficina y, a través suyo, a sus contrapartes.

Una gestión del conocimientos exitosa, requiere tener claridad respecto a los roles que juegan los distintos actores dentro y fuera de la organización, de modo de aprovechar de mejor forma las capacidades de cada uno. También supone conocer los recursos propios para hacer el mejor uso de ellos, entre los cuales es fundamental el capital humano de que dispone, su compromiso y capacidad técnica. Paralelamente, la asociación con UNIFEM y su experiencia en materia de TG permite establecer sinergias entre ambas agencias. El PNUD cuenta, además, una serie de recursos destinados a asistir al personal en temas relacionados con la igualdad de género: la Red de Conocimiento Global, el Equipo del Programa de Género, el Fondo Temático de Género.

Incidencia (advocacy): Este concepto hace referencia a la posibilidad de transformar una situación en un sentido previamente definido. Incidir es lograr resultados y repercusiones a partir de acciones específicas sobre algún problema, tema o asunto. En este sentido, incidir en las relaciones de género para alcanzar la equidad no es una etapa terminal, sino un proceso que requiere permanente retroalimentación.

Específicamente, en relación a la Estrategia de TG en esta oficina, la incidencia apunta a la capacidad y posibilidad que tiene el PNUD-Chile de colocar temas relevantes y transformar las agendas y los enfoques de las temáticas incluyendo género, de modo de superar las desigualdades de género. Esta incidencia respecto a la equidad de género puede ser de diverso orden. Va desde el posicionamiento en el país de agendas públicas y políticas sobre equidad de género, hasta la inversión e intervención directa a través de la formulación y ejecución de proyectos y programas que involucren género o específicos para mujeres. Se incide al explicitar una posición frente a la desigualdad de género como freno al desarrollo, a través de los documentos escritos, de las ponencias, discursos y presentaciones, ya en el primer contacto con las contrapartes. Pero es necesario reiterar que la incidencia más tangible se da a partir de la elaboración, ejecución, evaluación y monitoreo de los programas y proyectos. Por ejemplo, cuando se analiza un problema se puede incidir en la consideración de los aspectos de género al identificar el impacto diferenciado entre mujeres y hombres, incluir información desagregada por sexo y construir desde el inicio indicadores de género.

Estas dimensiones han sido consideradas centrales en el marco de las reformas al sistema de Naciones Unidas y al rol que se asigna al PNUD como generador de capacidades y conocimiento, no sólo en relación a la transversalización de género, sino en todos los ámbitos de su acción.

La Estrategia contempla *cinco líneas de acción* que apuntan a áreas de intervención relevantes para la TG en la oficina de PNUD-Chile, de acuerdo con el diagnóstico institucional y las propuestas realizadas colectivamente. Las líneas de acción son las siguientes:

1. Compromiso político institucional con la TG
2. Comunicaciones sensibles al género
3. Fortalecimiento de capacidades del equipo PNUD-Chile
4. Programas y proyectos contribuyen a la equidad e género y el empoderamiento de las mujeres
5. Monitoreo, evaluación y sistematización del Plan de Acción de TG

En el *esquema de la Estrategia* que se presenta a continuación se puede identificar:

- el objetivo general
- la meta del proceso de TG
- las dimensiones o esferas de la estrategia y
- las líneas de acción u objetivos específicos.

Se muestran allí los flujos y mutuas influencias de los elementos que componen la estrategia. La meta de la TG se concreta en el objetivo general y para ello operan las tres dimensiones interrelacionadas – desarrollo de capacidades, gestión del conocimiento e incidencia-, que permean las diferentes líneas de acción. Estas últimas, a su vez, contribuyen al logro del objetivo, y finalmente de la meta, abordando las diferentes dimensiones a ser llevadas a la práctica. El logro de la meta y el objetivo general se logrará en la medida en que las capacidades se fortalezcan, se desarrolle y aplique el conocimiento, y se logre incidir en la transformación de las condiciones que propician la desigualdad entre mujeres y hombres así como la exclusión de las mujeres en Chile.

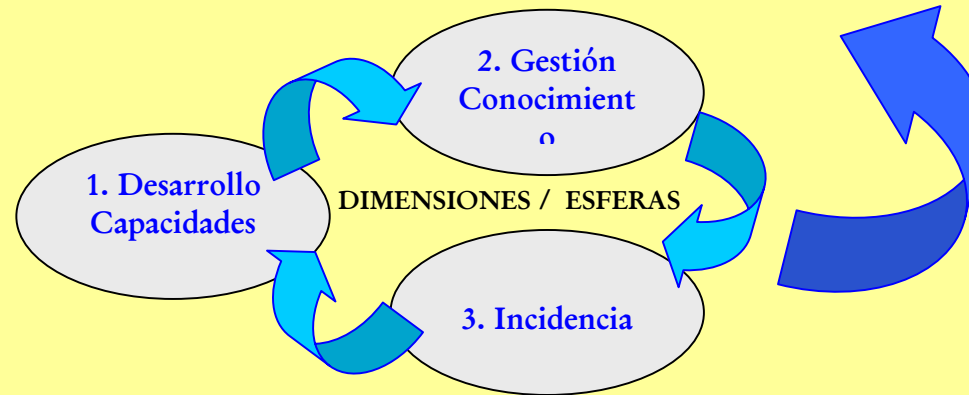
El esquema busca dar cuenta de la naturaleza dinámica e interdependiente de todo el proceso. Los distintos elementos que lo componen se retroalimentan unos con otros e inciden en el desarrollo de los otros, dando cuenta de una noción sistémica e integral del proceso. Las dimensiones o esferas, dibujadas con óvalos en la parte superior del esquema, aparecen vinculadas con flechas giratorias las cuales indican que son dinámicas. Como visión general, la *Estrategia de Género* promueve el movimiento y el cambio, lo que se observa en los diferentes flujos de incidencia esquematizados con flechas.

ESQUEMA DE LA ESTRATEGIA DE TG DEL PNUD-CHILE

META DE TG
El PNUD-Chile incorpora el género en todo su quehacer, es decir, avanza en el fortalecimiento institucional para contribuir a ello.

OBJETIVO GENERAL ESTRATEGIA DE TG:

Contribuir a la Transversalización de Género en la oficina del PNUD-Chile y en todas las acciones que lleva a cabo, de manera de avanzar en el logro del Desarrollo Humano, la Equidad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en Chile



LÍNEAS DE ACCIÓN / OBJETIVOS ESPECÍFICOS

LÍNEA ACCIÓN 1:
Compromiso político institucional con la TG del PNUD-Chile

LÍNEA ACCIÓN 2:
Comunicaciones sensibles al Género

LÍNEA ACCIÓN 3:
Fortalecimiento de Capacidades del Equipo PNUD-Chile

LÍNEA ACCIÓN 4:
Programas/ proyectos contribuyen al DH con Equidad Género

LÍNEA ACCIÓN 5:
Monitoreo, evaluación y sistematización del Plan Acción TG

b) Líneas de Acción y Resultados Esperados de la Estrategia de TG

Para llevar a cabo el objetivo general, se han definido cinco líneas de acción u objetivos específicos, los cuales tienen cada uno resultados esperados. Estas líneas generales permiten orientar el quehacer y agrupar posteriormente el tipo de acciones que se requieren para su consecución.

Línea de acción 1. (Objetivo específico 1.):

Adoptar un **compromiso político institucional explícito** que dé **prioridad a la Transversalización de Género en la oficina PNUD-Chile** y que favorezca dicho proceso.

Adoptar un compromiso político institucional con la TG implica posicionar el enfoque de la equidad de género como tema prioritario de la oficina país y asignar recursos humanos y económicos para impulsar el proceso de Transversalización de género. Esto implica desarrollar un proceso sistemático y en profundidad, en que la oficina del PNUD-Chile se compromete de manera explícita con la equidad de género y su prioridad, reconociéndola tanto en el quehacer interno como hacia afuera.

Resultado 1.1: La perspectiva de la equidad de género es un *asunto prioritario* en la oficina del PNUD-Chile.

De acuerdo con el mandato del PNUD, la equidad de género es una prioridad para su acción. Implementar este mandato en la oficina del PNUD-Chile implica mencionar las cuestiones de género en los documentos claves de la oficina, adoptar la Estrategia y el Plan de Acción de TG, desarrollar y diseminar una política de género, y finalmente, difundir el mandato de TG e involucrar al equipo completo de manera activa en la tarea.

Resultado 1.2: Hay *recursos económicos destinados* al desarrollo del proceso de TG.

La transversalización de género es una tarea compleja, por tanto requiere de la asignación de recursos financieros de manera sistemática para lograr el impacto deseado. Esto involucra una responsabilidad colectiva por la movilización de recursos en este sentido. Se requiere un acuerdo de la oficina para aumentar paulatinamente la asignación de recursos para la TG.

Resultado 1.3: Hay *recursos humanos destinados* al desarrollo del proceso de TG.

Es fundamental, en un proceso de cambio cultural como es la TG, disponer de los recursos humanos necesarios. Pero se requieren recursos humanos especializados que actúen como catalizadores del proceso, capaces de hacer que el enfoque permee todos los programas y proyectos, incluso la cultura organizacional. Cuando esta capacidad no esté en la organización se requiere contratar expertos que trabajen junto con la Punto Focal de Género, que transfieran conocimientos a todo el personal, generando así capacidades que contribuyan a la TG.

Resultado 1.4: El Programa País (CP) incluye en sus objetivos y actividades el **enfoque de género y el empoderamiento** de las mujeres.

Como parte del mandato corporativo, el PNUD debe asumir un rol de liderazgo en posicionar la problemática de la equidad de género en los compromisos que establezca con el Gobierno y en las prioridades que se definen. Esto se verá reflejado en la elaboración de un Programa País (CP

por sus siglas en inglés) con datos desagregados por sexo, que incluya análisis de género, acciones relativas al género e indicadores de resultado relativos a los avances en la TG y la equidad de género.

Resultado 1.5: La **planificación anual del PNUD-Chile y de los funcionarios** incluye la Transversalización Género

Tanto las metas como la planificación anual de la oficina se establecen teniendo en cuenta consideraciones de género. También, los planes de trabajo anuales de cada profesional incorporan avances en materia de equidad de género.

Resultado 1.6: Política de **recursos humanos con balance de género y criterios de equidad de género**

Este resultado apunta, por una parte, a la presencia de mujeres y varones en las mismas proporciones en los distintos equipos y categorías de personal. Por otra, a la existencia de criterios relacionados con la sensibilidad y capacidades sobre género- para la contratación personal del PNUD-Chile considerando el mandato de transversalizar género. También se orienta a considerar la equidad de género en las remuneraciones, es decir, la misma retribución económica por igual trabajo. Esto en concordancia con política de balance de género y de gestión con equidad de género del PNUD.

Resultado 1.7: **Contrapartes fortalecidas** para alcanzar la equidad de género en Chile.

Los programas y proyectos del PNUD-Chile se desarrollan involucrando a una diversidad de contrapartes, públicas y privadas. Por ello, para transversalizar género en sus acciones, se requiere que las contrapartes se sensibilicen respecto del tema e incorporen la perspectiva de género a su quehacer. El PNUD y sus funcionarios/as tienen un potencial estratégico para incidir sobre las contrapartes y los socios en posicionar el tema y producir avances en la materia. El contacto con las contrapartes a través del diálogo, la negociación y el trabajo con ellas para el diseño, ejecución y monitoreo de programas y proyectos, permite a los/as profesionales del PNUD ejercer un rol de liderazgo en la TG y actuar e incidir es un espacio político estratégico.

Línea de acción 2. (Objetivo específico 2.) :

Asegurar que las **comunicaciones del PNUD-Chile**, hacia el interior y hacia fuera, sean **sensibles al género** y que su lenguaje visibilice a mujeres y varones.

Este es un aspecto especialmente relevante en tanto tiene impacto en diversos ámbitos, tanto al interior como hacia fuera de la oficina. Permite, en primera instancia, visibilizar a las mujeres en los distintos espacios, y por ende, visibilizar y valorar su contribución al desarrollo. Muestra además, mediante hechos concretos que existe la voluntad corporativa de resaltar y avanzar en la equidad de género. A la vez, permite sensibilizar a todos aquellos vinculados al quehacer del PNUD y dar cuenta de la centralidad del género en el mandato del PNUD y su centralidad para el desarrollo humano.

Resultado 2.1: La **estrategia de comunicación** de la Oficina PNUD-Chile incorpora un enfoque de género

Este resultado apunta a que todas las comunicaciones, documentos, programas, proyectos se enmarquen dentro en una estrategia comunicacional que incorpore las diferencias de género y utilice un lenguaje no sexista. Así también, que visibilice a mujeres y varones, tanto en el discurso como en las imágenes, posicionando en los medios de comunicación el mandato de contribuir a la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esto atañe a todo tipo de mensajes, sean documentos, comunicados de prensa, boletines, dícticos informativos de programas y proyectos, página web, etc. En definitiva, que comunicacionalmente se dé cuenta de la relevancia del vínculo entre el género y el desarrollo humano y de la contribución de mujeres y varones al mismo.

Línea de acción 3. (Objetivo específico 3.):

Fortalecimiento de capacidades del equipo del PNUD-Chile para la TG

Esta línea apunta a generar y potenciar capacidades para la Transversalización de género, tanto personales como institucionales, con el fin de contribuir al proceso en todas las acciones de la oficina y al logro de la meta de un desarrollo humano con equidad de género. Implica capacitar a los y las funcionarias y profesionales en materias tales como el conocimiento de las orientaciones del PNUD sobre equidad de género, el uso de un lenguaje no sexista, la utilización de herramientas para la inclusión del género, el desarrollo de un trabajo colectivo para llevar adelante la tarea y considerar la retroalimentación con otras experiencias de TG en otros países. Así también, implica incluir procesos de inducción para el personal nuevo que aborde estas mismas temáticas y la actualización permanente de la Punto Focal de Género como catalizar del proceso de fortalecimiento de capacidades en género en la oficina. Se agrega a ello la generación de mecanismos colectivos para abordar la tarea de la TG.

Resultado 3.1: La **Política de capacitación** y su programación anual **incluye la TG** en forma sistemática

En función de los perfiles de los/as funcionarios y profesionales, sus necesidades, niveles de conocimientos y el tipo de tareas que desarrollan, es necesario diseñar un programa de capacitación en género e incorporarlo a la planificación anual. Con ello se busca fortalecer las capacidades tanto en aspectos teóricos como prácticos. Dentro de esta política de capacitación corresponde incluir la inducción sobre género para los/as profesionales nuevos/as que llegan a la oficina. También en el marco de esta política está el apoyo para la actualización permanente de la Punto Focal de Género.

Resultado 3.2: El equipo de PNUD-Chile **conoce** los marcos normativos sobre Igualdad/Equidad de Género del PNUD y el Gobierno de Chile²² y **tiene capacidades técnicas** para aplicar el enfoque de género y la Transversalización de género.

Esto implica que tanto los/as funcionarios/as como los/as profesionales están informados del mandato de Transversalizar género en la oficina país, de los lineamientos generales del PNUD sobre género y de las orientaciones gubernamentales en relación a la equidad de género. Así también está capacitado para visibilizar a mujeres y varones en las acciones para el desarrollo y en el quehacer de la oficina, lo que se traduce en incorporar el enfoque de género en los programas y

²² Normativas relativas a Desarrollo Humano y Género, Género y TG, la Declaración del Milenio y el marco de políticas de Chile sobre equidad de género (Planes de Igualdad de Oportunidades, etc.)

proyectos, manejar herramientas para ello, tener conocimiento de otras experiencias similares, buenas prácticas y detección de dificultades en el proceso de TG.

Resultado 3.3: Existen mecanismos para potenciar la responsabilidad colectiva de todo el personal de PNUD-Chile en el proceso de TG.

La organización debe asegurar que todo su personal entienda las dimensiones e implicaciones que tiene la equidad de género para el PNUD y su trabajo, así como reconocer que todos pueden contribuir activamente al proceso y al logro de las metas de equidad. La TG no es la tarea de una sola persona, sino de todos. A partir de esta visión se hace exigible que todos los proyectos y programas incorporen género, que se elabore normativas internas que así lo exigen, y se fundamenta la necesidad de formar grupos de trabajo sobre el tema, entre otros.

Línea de acción 4. (Objetivo específico 4.):

Asegurar que los programas y proyectos del PNUD-Chile, a través de sus productos y servicios, contribuyan al Desarrollo Humano con equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.

La equidad de género es un elemento a ser considerado de manera explícita en todas las fases del ciclo de programación, es decir, en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas y proyectos. Esto involucra diversos grados de inclusión, desde la incorporación de datos desagregados por sexo, análisis de género, inclusión en el diagnóstico, TDR de estudios o contratación de servicios con criterios de género, contrato de profesionales sensibles al género, contrato de especialistas con conocimiento sobre género y temáticas específicas, consulta a beneficiarios mujeres y varones, toma de decisiones con participación femenina, consideración de las necesidades y la participación diferencial de las mujeres, sensibilización a las contrapartes, etc.

Resultado 4.1: Los programas, proyectos y actividades del PNUD-Chile incluyen el enfoque de género y empoderamiento de las mujeres.

Significa considerar los aspectos relativos a la equidad de género en los diagnósticos y antecedentes, en la fundamentación (marcos normativos PNUD y nacional de equidad de género), en relación con los participantes (redes, ONGs, organizaciones sociales), con los actores (mujeres y varones, organizaciones, comunidades) y en la asignación de recursos para la Transversalización del género. Para ello los equipos cuentan con un conjunto de herramientas y recursos.

Línea de acción 5. (Objetivo específico 5.):

Se monitorea, evalúa y sistematiza el Plan de Acción de Transversalización de género y se sacan lecciones para mejorarlo.

Para que el Plan de Acción contribuya a la materialización de la estrategia es necesario acompañar este proceso y hacer una evaluación del mismo y de sus resultados. Ello permite, a la vez, ajustar la estrategia con acciones acotadas a la realidad y a la situación de la oficina. Así se identifican logros, avances, dificultades y barreras para luego definir cursos de acción con el fin de mejorar su concreción.

Resultado 5.1: Existe un sistema de monitoreo de la Transversalización de género.

En la oficina se constituye un grupo de trabajo que acompaña el proceso de TG y colabora en la consecución del plan de acción, coordinado por la Punto Focal de Género. Más allá de contar con un funcionario/a que realice el monitoreo de las actividades de la oficina, la misma Estrategia de TG se incluye entre las acciones a monitorear.

Resultado 5.2: Existe un sistema de evaluación de la Transversalización de género.

Se instala un sistema de evaluación basado en los indicadores establecidos en el plan de acción.

Resultado 5.3: El Plan de Acción 2006-2007 es sistematizado para obtener lecciones que permitan mejorar el proceso.

Al recolectar información sobre el proceso de TG, sus avances, barreras, esfuerzos y problemas encontrados, se extraen lecciones que van a incrementar y profundizar el conocimiento de la oficina sobre los avances en TG. Esto se traduce en una sistematización de las buenas prácticas y de las lecciones aprendidas sobre TG.

La estrategia de TG se ha sintetizado esquemáticamente en la *Matriz de la Estrategia de TG* que se presenta a continuación. En ésta se indican las líneas de acción, los resultados esperados de la Estrategia y las medidas o acciones recomendadas para el logro de los resultados siguiendo las distintas líneas de acción.

c) Matriz de la Estrategia de Transversalización de Género en el PNUD-Chile

Objetivo general de la TG:

Contribuir a la Transversalización de Género (TG) en la oficina del PNUD-Chile y en todas las acciones que lleva a cabo, de manera de avanzar en el logro del Desarrollo Humano, la Equidad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en Chile.

Línea de acción	Resultados	Medidas/ Acciones Recomendadas
1. Compromiso político institucional con la Transversalización de Género en PNUD-Chile	1.1 La perspectiva de la equidad de género es un asunto prioritario en la oficina del PNUD-Chile.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El representante residente asume el liderazgo y apoya el proceso de Transversalización de Género²³. 2. Asegurar que los documentos y normativas oficiales referentes a la incorporación de género en los proyectos, programas y actividades de NNUU y PNUD estén disponibles y se difundan a través de la intranet 3. Elaborar un “concept paper” sobre Desarrollo Humano y Género que sustente las acciones del PNUD en Chile 4. Hacer exigible la incorporación de género en proyectos, programas y actividades (Normativa interna que solicite su inclusión)
	1.2 Hay recursos económicos destinados al proceso de TG.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considerar en la planificación presupuestaria del PNUD-Chile financiamiento para la TG²⁴: capacitación, comunicaciones y PFG 2. Punto Focal de Género/ Oficiales de Programa: presentar proyectos a los Fondos disponibles en el ámbito del Desarrollo, la Equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.
	1.3 Hay recursos humanos destinados al desarrollo del proceso de TG.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar apoyo del Punto Focal de Género al proceso de TG: participa en instancias de planificación y operacionalización de las metas anuales, el Programa País (CP), apoyo proyectos, comunicaciones y contrapartes²⁵. 2. Crear un Grupo de Trabajo TG²⁶ permanente para apoyar, monitorear y evaluar el proceso de TG 3. Disponer de un listado de informantes claves/ especialistas en género –mujeres y hombres- para asegurar que todas las actividades de PNUD-Chile tengan perspectiva de género 4. Aprovechar las reuniones del Comité Asesor de Programas (PAC) para asegurar la TG en proyectos considerando criterios de Equidad de Género
	1.4 El Programa País (CP) incluye en sus objetivos y actividades el enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El representante residente asegura la inclusión la igualdad de género y el avance de las mujeres en el Programa País (CP)²⁷, considerando la normativa reciente del PNUD sobre TGy las indicaciones para la programación de calidad que refieren a la igualdad de género y el avance de las mujeres del Manual de Programación²⁸ 2. Incluir información estadística desagregada por sexo, análisis de género, acciones relativas al género e indicadores de resultado en el diseño del Programa País²⁹

²³ En concordancia con la normativa de la *Guidance Note on Gender Mainstreaming*. Op.cit.

²⁴ Ver “UNDP Corporate Gender Strategy and Action Plan” Op.cit.

²⁵ Ver TDR Punto Focal de Género de UNDP. Op.cit.

²⁶ Constituido por los participantes en el Comité de acompañamiento de la consultoría para iniciar el Proceso TG, y el Learning Manager.

²⁷ Ver UNDP, 2005. *Programming Manual*. Chapter 2: Country Cooperation, Annex 2 F “Considerations for quality programming”.

²⁸ Ver “UNDP Corporate Gender Strategy and Action Plan” (enero 2005) UNDP, 2005. *Programming Manual*. Chapter 2: Country Cooperation, Annex 2 F “Considerations for quality programming”.

²⁹ Siguiendo lo establecido en el documento “UNDP Corporate Gender Strategy and Action Plan”. Op.cit.

	1.5 La planificación anual del PNUD-Chile y de los funcionarios incluye la Transversalización Género	<ol style="list-style-type: none"> Incluir en los Planes de Trabajo de la oficina PNUD-Chile la TG Incluir en las Metas Anuales de la oficina PNUD-Chile la TG Incluir en los Planes de Trabajo de los funcionarios la TG
	1.6 Política de recursos humanos con balance de género y criterios de equidad de género	<ol style="list-style-type: none"> Aplicar la política oficial de PNUD de balance de género en todas las categorías del personal³⁰ Establecer requisitos/ criterios/ perfil de género a ser utilizado para la contratación de consultores en los proyectos y de funcionarios de la oficina (procedimientos y cuestionarios de las entrevistas para la selección de personal PNUD, TDR para consultores/as, etc.) Aplicar política de remuneraciones con criterios de equidad/ igualdad de género a las escalas salariales de los proyectos
	1.7 Contrapartes fortalecidas para alcanzar la equidad de género en Chile.	<ol style="list-style-type: none"> Funcionarios PNUD-Chile: asumir liderazgo para incidir en la incorporación de la equidad de género en las políticas de gobierno Colocar el tema Género en todas sus relaciones con contrapartes y en la negociación con socios: pertinencia de la equidad de género, por qué es mejor con la inclusión de género, el impacto en la calidad de los resultados³¹

Línea de acción	Resultados	Medidas/ Acciones Recomendadas
2. Comunicaciones sensibles al género	2.1 La estrategia de comunicación de la Oficina PNUD-Chile incorpora un enfoque de género	<ol style="list-style-type: none"> Construir y utilizar un discurso, hacia adentro y hacia las contrapartes, que incluya la perspectiva de género como parte de la marca del PNUD, considerando los marcos normativos del PNUD y género, DH y género y las políticas del gobierno de Chile sobre igualdad de género. Incorporar las diferencias género en el lenguaje utilizado por PNUD-Chile en todos sus documentos, programas y proyectos. Capacitar al personal sobre uso del discurso y lenguaje no sexista Incluir un enfoque de equidad de género en las comunicaciones del PNUD (Boletín Contacto, página web, comunicados de prensa, etc.) Incorporar consideraciones sobre equidad de género en el uso de imágenes en las comunicaciones del PNUD cuidando su relación con los textos Disponer de un Manual de lenguaje no sexista Agregar a la Guía de Apoyo para la Transversalización del género un conjunto de herramientas de apoyo sobre género y comunicaciones Planificar actividades comunicacionales que posicionen la equidad género a partir de fechas claves (8 marzo, 25 noviembre, etc.), a nivel interno y hacia el exterior Destacar el Desarrollo Humano y la equidad de género (IDH, IDG, IPG), así como la Declaración del Milenio como fundamento de las acciones del PNUD-Chile en las comunicaciones Rediseñar el sitio web del PNUD-Chile incorporando género en forma transversal, así como el vínculo entre Desarrollo Humano y Equidad de Género.

³⁰ UNDP (2003) *Gender Balance in Management*. NY: UNDP.

³¹ UNDP. 1997. *Guidance Note on Gender Mainstreaming*. Op.cit.

Línea de acción	Resultados	Medidas/ Acciones Recomendadas
3. Fortalecimiento de Capacidades del equipo del PNUD-Chile para la Transversalización de género.	3.1 La Política de capacitación de la oficina incluye la Transversalización de género en forma sistemática	<ol style="list-style-type: none"> Incluir en el plan anual de capacitación para el personal PNUD³², formación sobre género que considere: conciencia de género, uso de lenguaje no sexista, DH y género, TG, análisis de género, pertinencia de género en programas/ proyectos/ actividades, conocimiento de recursos o cómo encontrarlos (fuentes bibliográficas, expertos, IDH, IDG, IPG, Declaración del Milenio, fuentes financiamiento para Género, buenas prácticas de género). Disponer mecanismo de inducción para el personal nuevo en DH y Género, TG y conciencia de género y uso de lenguaje no sexista³³ Punto Focal de Género: actualización permanente y participación en las Gender Networks del PNUD Desarrollar actividades de sensibilización y capacitación en género hacia las contrapartes Disponer de un listado de especialistas, expertas/os e informantes clave sobre Género para desarrollar la capacitación
	3.2 El equipo de PNUD-Chile conoce las orientaciones normativas sobre Igualdad/ Equidad de Género del PNUD y el Gobierno de Chile³⁴ y tiene capacidades técnicas para aplicar el enfoque de género y la Transversalización de género.	<ol style="list-style-type: none"> Capacitar al personal profesional sobre: marcos normativos y orientaciones sobre igualdad/ equidad de género del PNUD y del gobierno de Chile, análisis de género, TG, pertinencia Género en los programas/ proyectos/ actividades, conocimiento de recursos o cómo encontrarlos Asegurar formas y oportunidades para informar y difundir los documentos y normativas oficiales referentes a las orientaciones de NNUU, PNUD relacionadas con la igualdad/equidad de género y la TG Punto Focal de Género asegura que el equipo PNUD-Chile conozca las nuevas normativas sobre género Disponer de los documentos y normativas oficiales Utilizar discurso que incorpora género desarrollado por la oficina hacia las contrapartes, en programas, proyectos y actividades Incorporar las diferencias género en el lenguaje utilizado en programas, proyectos y actividades Punto Focal de Género: apoyar al equipo PNUD-Chile en la inclusión de género en los proyectos Disponer de herramientas, materiales temáticos y estadísticas sobre género
	3.3 Existen mecanismos para potenciar la responsabilidad colectiva de todo el personal de PNUD-Chile en el proceso de TG	<ol style="list-style-type: none"> Hacer exigible la incorporación de género en las actividades de monitoreo y evaluación de proyectos, programas y actividades (Normativa interna que solicite inclusión de género) Punto Focal de Género: liderar proceso de TG Monitorear y evaluar la TG mediante el Grupo de Trabajo de TG ad hoc integrado por mujeres y hombres (Ver Línea de Acción 6.

³² El *UNDP Corporate gender strategy and action plan* indica la obligatoriedad de capacitar sobre género al coordinador residente, oficiales de programa y personal nuevo (UNDP, 2005. *UNDP Corporate gender strategy and action plan*).

³³ Coherente con la política de desarrollo de capacidades del PNUD. Se indica la obligatoriedad de capacitación sobre conciencia de género para el personal nuevo. En UNDP, 2005. *Corporate gender strategy and action plan*.

³⁴ Normativas relativas a Desarrollo Humano y Género, Género y TG, la Declaración del Milenio y el marco de políticas de Chile sobre equidad de género (Planes de Igualdad de Oportunidades, etc.)

Línea de acción	Resultados	Medidas/ Acciones Recomendadas
<p>4. Los Programas y proyectos del PNUD-Chile, contribuyen al Desarrollo Humano con Equidad de Género</p>	<p>4.1 Los programas, proyectos y actividades del PNUD-Chile incluyen enfoque de género y empoderamiento de las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En diagnósticos y antecedentes • En la fundamentación (marcos normativos PNUD y chilenos sobre equidad de género) • En participantes (redes, ONGs, organizaciones sociales) • En actores (mujeres y varones, organizaciones, comunidades). • En la asignación de recursos para la Transversalización del género 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar texto tipo para la fundamentación de los proyectos sobre la misión del PNUD de DH con Equidad de Género 2. Asegurar que el Informe de Desarrollo Humano tenga perspectiva de género en su visión conceptual y metodológica 3. Asegurar que el Informe de Desarrollo Humano provea información para la fundamentación y desarrollo de los proyectos y programas. 4. Socializar la utilización del Manual de Programación³⁵ completo: capítulos sobre formulación y desarrollo de proyectos, Prodoc y Anexo “Programación de calidad” que incluye la igualdad de género y el adelanto de las mujeres. 5. Aplicar la Normativa interna sobre incorporación de género en proyectos y programas (Línea de Acción 1.1) 6. Socializar el uso de la Guía de Apoyo para la TG entre el personal PNUD-Chile, que contiene: marcos normativos y políticas del PNUD sobre Género, sobre TG, Género y Desarrollo Humano, Convenciones Internacionales sobre igualdad de género, Declaración del Milenio y ODM, Marco normativo nacional sobre Igualdad/equidad de género, herramientas para incorporar género en los proyectos, notas sobre género y temáticas relevantes, listas de comprobación sobre género y temáticas relevantes, links sobre género y temáticas relevantes 7. Socializar el uso del Sistema de información de género disponible en la Intranet: Estadísticas relevantes desagregadas por sexo; Indicadores de género en las áreas prioritarias del PNUD; Mecanismos (links) para encontrar la información sobre género y áreas prioritarias del PNUD; Datos anuales sobre Desarrollo Humano y Género en Chile: IDH, IDG, IPG; Datos sobre los indicadores de género de los Objetivos de Desarrollo del Milenio; Información sobre redes, organizaciones sociales y ONGs de Género que trabajan en cada tema específico disponible en intranet; Información sobre “buenas prácticas” para la inclusión de Género disponible en el PNUD (formatos proyecto, bases proyectos PPS) y en otras instancias de NN.UU. 8. Punto Focal de Género: apoya a los/as profesionales para la inclusión de género en los proyectos 9. Elaborar TDR y bases de licitación sensibles al Género (contratación consultores, estudios, organismos ejecutores, etc.) 10. Considerar criterios relativos a la calidad de la incorporación de género por parte del PAC 11. Incluir elementos de género en el monitoreo y las evaluaciones de los proyectos en curso con el fin identificar lecciones para el futuro 12. Utilizar en los proyectos un lenguaje sensible al género de acuerdo con el Manual de Lenguaje no sexista (Línea de Acción 5.)

³⁵ UNDP, 2005. *Programming Manual*. Chapter 4. “Formulating Programmes and Projects” y Chapter 2. “Country Cooperation2, Annex 2 F “Considerations for quality programming”.

Línea de acción	Resultados	Medidas/ Acciones Recomendadas
5. Monitoreo, evaluación y sistematización del Plan de Acción de TG	5.1 Existe un sistema de monitoreo de la Transversalización de género.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer el Grupo de Trabajo para el acompañamiento del proceso de TG (integrado por mujeres y hombres) 2. Desarrollar un programa de monitoreo proceso TG
	5.2 Existe un sistema de evaluación de la Transversalización de género.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Desarrollar un plan/programa de evaluación 4. Evaluar el logro de las metas del Plan de Acción 2006-2007 de TG 5. Punto Focal de Género: coordinar el Grupo de Trabajo y liderar el proceso de TG en el PNUD-Chile
	5.2 El Plan de Acción 2006-2007 es sistematizado para obtener lecciones que permitan mejorar el proceso.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Punto Focal de Género: coordinar y liderar proceso de TG a través acompañamiento Plan Acción 2006-2007 2. Asegurar recursos para sistematizar el proceso llevado a cabo a través del Plan de Acción 3. Sistematizar la TG, al cabo de 2 años, para dar cuenta del proceso y obtener lecciones

IV. PLAN DE ACCIÓN 2006-2007 PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL PNUD-CHILE

El **Plan de Acción** es un requisito indispensable para dar inicio a la materialización de la Estrategia de TG. Este Plan de Acción ha sido elaborado sobre la base de la Estrategia antes expuesta, recogiendo insumos de las reuniones grupales con el personal PNUD-Chile, de las reuniones con el Comité de Acompañamiento de la Consultoría sobre TG (Petit Comité), y reuniones con la Representante Adjunta.

Además, se tomó en consideración los Planes de Acción de TG desarrollados por las oficinas del PNUD de México y el Salvador, buscando una consistencia con la Estrategia Corporativa para la Transversalización de género del PNUD y el Marco Estratégico Regional de Género para la TG en América Latina y el Caribe.

El Plan de Acción ha sido diseñado por un período de dos años (2006-2007), siendo recomendable una evaluación parcial al primer año, con el fin de ajustarlo al Programa País (CP) en elaboración durante el año 2006, de modo, que en 2007, cuando se implemente dicho Programa, exista coherencia con el Plan de Acción. Es decir, debe ser ajustado a las prioridades definidas con el Gobierno y la planificación que realice como oficina país.

¿En qué consiste la elaboración de un Plan de Acción?

La Estrategia de TG se concreta en un **Plan de Acción** que es más acotado y que la Estrategia y que señala acciones más precisas y para un período de tiempo definido. El **Plan de Acción** incluye entonces, **medidas concretas, realizables y posibles, en el contexto temporal de dos años**. Esto con el fin de evaluar su avance y el cumplimiento de las metas que se propone.

En su elaboración se consideró:

- el **diagnóstico institucional de género** realizado en la oficina (**línea base de TG**)
- la **situación organizacional de la oficina** (reforma, cambios de autoridades internas y en el país, etc.)
- las **capacidades instaladas**
- y la **misión** general del PNUD de promover el **desarrollo humano con equidad de género**

La **Matriz del Plan de Acción** que se presenta a continuación considera las **líneas de acción u objetivos específicos** de la Estrategia e identifica **acciones** susceptibles de ser desarrolladas en un período de dos años (2006-2007). Se señala luego **indicadores, responsables** de las acciones y **año de ejecución**.

Dichas líneas de acción son:

- 1) Compromiso político institucional con la TG,
- 2) Comunicaciones sensibles al género,
- 3) Fortalecimiento de capacidades del equipo PNUD-Chile,
- 4) Programas y proyectos contribuyen a la equidad e género y el empoderamiento de las mujeres, y
- 5) Monitoreo, evaluación y sistematización del Plan de Acción de TG.

a) Matriz del Plan de Acción 2006-2007 para la Transversalización de Género en el PNUD-Chile

LÍNEA DE ACCION (Objetivo Específico)	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES	AÑO
1. Compromiso político institucional con la TG en el PNUD-Chile	1. El representante residente asume el liderazgo en la TG ³⁶ y asegura la inclusión la igualdad de género y el avance de las mujeres en el Programa País (CP) ³⁷	1.1 Representante Residente suscribe Plan de Acción de TG 2006-2007 1.2 CP elaborado incluye la equidad de género (TG)	Representante Residente (RR), Deputy, Grupo Trabajo TG, Punto Focal Género (PFG)	2006
	2. Incluir en la planificación anual de PNUD-Chile Transversalización de Género	2.1 Plan Trabajo oficina 2006 y 2007 incorporan TG 2.2 Metas anuales 2007 incorporan género 2.3 Incluir en el formulario de los Planes de Trabajo individuales la transversalización de género	RR, Deputy, Gerencia ampliada Oficiales de Programa	2006 2007
	3. Asegurar que los documentos y normativas oficiales , de NNUU, PNUD y del gobierno de Chile, referentes a la equidad de género, estén disponibles y sean comentados	3.1 N° documentos nuevos disponibles en la intranet 3.2 Reuniones ad hoc para revisión de los documentos y normativas	RR, Deputy, Encargado Informática Grupo Trabajo TG PFG	2006 2007
	4. Elaborar un “ concept paper ” sobre Desarrollo Humano y Género que sustente las acciones del PNUD en Chile	4.1 Concept Paper DH y Género elaborado	PFG	2006 2007
	5. El Informe de Desarrollo Humano incluye la perspectiva de género ³⁸	5.1 Se incluye la perspectiva de género en sus planteamientos, conceptualización, metodología, análisis y recomendaciones	Equipo Desarrollo Humano	2006 2007
	6. Hacer exigible la incorporación de género en proyectos y programas	6.1 Normativa interna que instruye sobre TG en proyectos y programas y apoya la formación de un Grupo de Trabajo TG	Deputy, PFG, Oficiales de Programas	2006

³⁶ En concordancia con la normativa de la *Guidance Note on Gender Mainstreaming*. Op.cit.

³⁷ Ver UNDP, 2005. *Programming Manual*. Chapter 2: Country Cooperation, Annex 2 F “Considerations for quality programming”; y normativa reciente del PNUD sobre TG en “*UNDP Corporate Gender Strategy and Action Plan*”. Op.cit.

... Línea Acción 1: Compromiso político institucional con la TG en el PNUD-Chile	7. Considerar en la planificación presupuestaria del PNUD-Chile recursos para PFG, capacitación y comunicaciones que incluyen género ³⁹	7.1 Financiamiento PFG garantizado 7.2 Financiamiento actividades de capacitación con TG 7.3 Financiamiento comunicaciones con TG	Deputy Gerencia ampliada	2006 2007
	8. Asegurar apoyo del Punto Focal de Género al proceso de TG ⁴⁰	8.1 PFG contribuye a TG en PNUD-Chile (CP, metas anuales, apoyo proyectos, comunicaciones, contrapartes,)	RR, Deputy, PFG	2006 2007
	9. Fortalecer Grupo de Trabajo TG ⁴¹ para apoyar el proceso de TG	9.1 Normativa TG incluye apoyo al Grupo de Trabajo TG 9.2 N° reuniones anuales del Grupo Trabajo TG	Deputy, PFG	2006 2007
	10. Disponer de un listado de informantes claves/ especialistas en género –mujeres y hombres- para asegurar que todas las actividades de PNUD-Chile tengan perspectiva de género.	10.1 Listado elaborado	PFG	2006 2007
	11. Colocar el tema Género en las relaciones con contrapartes y en la negociación con socios	11.1 % de contrapartes que incorporan género en sus proyectos, programas	Oficiales de Programa Funcionarios	2006 2007
	12. Establecer requisitos/ criterios/ perfil de género a ser utilizados para la contratación de consultores en los proyectos y funcionarios de la oficina ⁴²	12.1 Requisitos de contratación incluyen equidad de género 12.2 Cuestionarios para entrevistas consideran género 12.3 % TDR con género	Oficiales de Programa Encargada Recursos Humanos	2006 2007
	13. Aplicar la política oficial de PNUD de balance de género en todas las categorías del personal ⁴³	13.1 % de profesionales mujeres y varones según categoría de personal	Encargada Recursos Humanos	2006 2007

LÍNEA DE ACCION	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES	AÑO
	1. Construir y utilizar un discurso , hacia adentro	1.1 Discurso PNUD y género elaborado	Deputy	2006

³⁸ Ver UNDP (2002) *Gender Equality Practice Note*. Op.cit.; UNDP (2005) *UNDP corporate gender strategy and action plan*. Op.cit.; UNDP (s/f) *Guidance note on gender in National Human Development Reports*. Commissioned by: NHDR Unit/HDRO and Social Development Group, BDP.

³⁹ Ver “*UNDP Corporate Gender Strategy and Action Plan*” (enero 2005)

⁴⁰ Ver TDR Punto Focal de Género de UNDP.

⁴¹ Constituido por los participantes en el Comité de acompañamiento de la consultoría para iniciar el Proceso TG, y el Learning Manager

⁴² La contratación de consultores depende de los proyectos y la de funcionarios de la oficina de recursos humanos. Esta acción apunta por ejemplo, a incorporar criterios de equidad de género en los procedimientos y cuestionarios de entrevistas para selección de personal, en los TDR para consultores/as, investigaciones, entre otros.; de acuerdo a la política de equidad de género del PNUD.

⁴³ UNDP (2003) *Gender Balance in Management*. NY: UNDP.

2. Comunicaciones sensibles al género	y hacia las contrapartes, que incluya la perspectiva de género como parte de la marca del PNUD ⁴⁴ .	1.2 Discurso utilizado por funcionarios/as en proyectos, comunicaciones, con contrapartes, etc.	Unidad Programa PFG	2007
	2. Incorporar las diferencias género en el lenguaje utilizado por PNUD-Chile	2.1 Disponer de un Manual de lenguaje no sexista 2.2 % documentos con lenguaje no sexista 2.3 % proyectos/ programas con lenguaje no sexista	PFG, Enc. Comunicaciones Unidad de Programas Unidad de Operaciones	2006 2007
	3. Agregar a la Guía de Apoyo para la TG herramientas sobre género y comunicaciones	3.1 Sección sobre Comunicaciones sensibles al género incluida a la Guía de TG	PFG Encargada Comunicaciones	2006 2007
	4. Incluir un enfoque de equidad de género en las comunicaciones del PNUD (Boletín Contacto, página web, comunicados de prensa, etc.)	4.1 % de noticias en Boletín Contacto, página web y comunicados de prensa que incluyan equidad de género	PFG Encargada Comunicaciones	2006 2007
	5. Incorporar consideraciones sobre equidad de género en el uso de imágenes en las comunicaciones del PNUD cuidando su relación con los textos	5.1 % de noticias en Boletín Contacto, página web y comunicados de prensa que incluyan equidad de género en las imágenes	PFG Encargada Comunicaciones	2006 2007
	6. Planificar actividades comunicacionales que posicionen la equidad género a partir de fechas claves (8 marzo, 25 noviembre, etc.), a nivel interno y hacia el exterior	6.1 N° de eventos realizados por año que posicionen la equidad de género	PFG Encargada Comunicaciones	2006 2007
	7. Destacar el Desarrollo Humano y la equidad de género (IDH, IDG, IPG), así como la Declaración del Milenio como fundamento de las acciones del PNUD-Chile en las comunicaciones	7.1 % de noticias que vinculan DH con equidad de género y Declaración del Milenio como fundamento de las acciones	PFG Encargada Comunicaciones	2006 2007

LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES	AÑO
3. Fortalecimiento de Capacidades del	1. Construir capacidades en el personal PNUD para la incorporación del Género ⁴⁵	1.1 Plan Anual Capacitación 2006 y 2007 con TG 1.2 N° de capacitaciones por funcionario	Grupo Trabajo TG, PFG Learning Manager, Oficiales de Programa	2006 2007

⁴⁴ Esto incluye el conocimiento de las políticas de gobierno sobre equidad de género y el marco normativo de PNUD sobre DH y Género.

⁴⁵ Incluyendo capacitación en: conciencia de género, uso de lenguaje no sexista, DH y Género, TG, análisis de género, pertinencia de género en programas/ proyectos/ actividades, marcos normativos sobre Género del PNUD y Gobierno, conocimiento de recursos o cómo encontrarlos (fuentes bibliográficas, expertos), IDH, IDG, IPG, Declaración del Milenio, fuentes financiamiento para Género, buenas prácticas de género). En concordancia con el *UNDP Corporate gender strategy and action plan* indica la necesidad de capacitación sobre género en todos los niveles del personal (UNDP, 2005).

Equipo PNUD- Chile	2. Establecer/ disponer de un mecanismo de inducción para los/as profesionales nuevos ⁴⁶ en DH y Género, TG, conciencia de género y marcos normativos sobre Género del PNUD y Gobierno	2.1 CD de inducción incluye materiales sobre equidad de género 2.2 N° sesiones de inducción por profesional nuevo al año	PFG, Grupo Trabajo TG Oficiales de Programa Learning Manager Unidad de Operaciones	2006 2007
	3. Desarrollar actividades de sensibilización y capacitación en género hacia las contrapartes (coordinadores de proyectos y personal técnico)	3.1 N° de funcionarios de contrapartes que participan en sensibilización de género	Grupo Trabajo TG Oficiales de Programa Unidad Operaciones, PFG	2006 2007
	4. Actualización permanente y participación en las Gender Networks del PNUD Punto Focal Género	4.1 N° de eventos, capacitaciones, seminarios, redes en que participa Punto Focal Género	PFG	2006 2007

⁴⁶ Coherente con la política de desarrollo de capacidades del PNUD que indica la necesidad de capacitación sobre conciencia de género para el personal nuevo. En UNDP, 2005. *Corporate gender strategy and action plan*.

LÍNEA DE ACCION	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES	AÑO
4. Programas y Proyectos del PNUD-Chile contribuyen al Desarrollo Humano con Equidad de Género y al Empoderamiento de las mujeres	1. Elaborar texto tipo para la fundamentación de los proyectos, sobre la misión del PNUD de desarrollo humano con equidad de género y las políticas de género del gobierno de Chile	1.1 % de proyectos, programas, actividades, documentos que utilizan dicho texto	PFG, Oficiales de Programa	2006 2007
	2. El equipo de Desarrollo Humano provee información para la fundamentación y desarrollo de los proyectos y programas.	2.1 % de proyectos fundamentados en relación al género, a partir del Informe de Desarrollo Humano	Equipo Desarrollo Humano Oficiales de Programa	2006 2007
	3. Uso, en los programas y proyectos, de herramientas, materiales temáticos, marcos normativos y estadísticas sobre género, disponibles en la Guía para la TG ⁴⁷ y en el Sistema de información de género de la intranet	3.1 % proyectos que usan herramientas, materiales temáticos y marcos normativos disponibles en el Guía para la TG 3.2 % de proyectos que usan el Sistema de información de género disponible en la intranet	Oficiales de Programa, PFG, Encargada Comunicaciones, Bibliotecaria	2006 2007
	4. Actualización de datos y herramientas sobre género	4.1 Estadísticas actualizadas integradas al sistema de información de género de la Intranet 4.2 Herramientas sobre género y nuevas temáticas incorporadas a la Guía de Apoyo TG	PFG, Encargada Comunicaciones, Encargado Informática, Consultor/a	2006 2007
	5. Elaborar TDR y bases de licitación sensibles al Género (contratación consultores, estudios, organismos ejecutores, etc.	5.1 Formato tipo de TDR incluye género 5.2 Formato tipo de bases de licitación incluyen género	Oficiales de Programa Funcionarios	2006 2007
	6. Incluir elementos de género en el monitoreo y las evaluaciones de los proyectos en curso con el fin identificar lecciones para el futuro	6.1 % proyectos, programas monitoreados y evaluados con enfoque de género 6.2 Instrumento para monitorear programas y proyectos sensible al género	Oficiales de Programa Funcionarios	2006 2007

⁴⁷ Contiene: marcos normativos y políticas del PNUD sobre Género, sobre TG, Género y Desarrollo Humano, Convenciones Internacionales sobre igualdad de género, Declaración del Milenio y ODM, Marco normativo nacional sobre Igualdad/equidad de género, herramientas para análisis de género, género y temáticas seleccionadas.

LÍNEA DE ACCION	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES	AÑO
5. Monitoreo, evaluación y sistematización del Plan de Acción de TG PNUD-Chile	1. Acompañamiento del proceso de TG por el Grupo de Trabajo de TG ad hoc integrado por mujeres y hombres	1.1 N° reuniones Grupo Trabajo TG 1.2 Resoluciones adoptadas	Grupo Trabajo TG	2006 2007
	2. Desarrollar un programa de monitoreo proceso TG	2.1 Creación función de monitoreo 2.2 Programa de monitoreo 2.3 Evaluación parcial al año 2006 2.4 Ajuste del Plan de Acción para el 2007 de acuerdo al CP	Encargado Monitoreo y Evaluación ⁴⁸ Grupo Trabajo TG RR y Representante Adjunta (Deputy)	Final año 2006 2007
	3. Evaluar el logro de las metas del Plan de Acción 2006-2007 de TG	3.1 Informe de evaluación del logro de las metas del Plan de Acción TG	Encargado Monitoreo y Evaluación Grupo Trabajo TG	2007
	4. Asegurar recursos para sistematizar el proceso llevado a cabo a través del Plan de Acción	4.1 Monto de Recursos económicos destinados a la sistematización	PFG, Consultora	2007
	5. Sistematizar la TG al cabo de 2 años, para dar cuenta del proceso y obtener lecciones	5.1 Sistematización realizada 5.2 Informe de Sistematización difundido	PFG Consultor/a	2007

⁴⁸ En el entendido que esta función será creada para monitorear y evaluar las acciones de la Oficina y esto incluye el proceso de TG.

b) El monitoreo del Plan de Acción de TG

El *monitoreo* es un mecanismo para dar seguimiento a las acciones y comprobar en qué medida se cumplen las metas propuestas. Da información sobre el nivel de eficiencia alcanzado, pero también permite identificar los errores en la ejecución y las razones que los han provocado con el objetivo de encontrar soluciones. También proporciona elementos sobre logros alcanzados que se puede replicar.

Aplicado en el ámbito del *monitoreo del Plan de Acción de TG 2006-2007* apunta a la *revisión de los indicadores* propuestos para cada una de las acciones a desarrollar, en el marco de las cinco líneas de acción del Plan. Es decir, es necesario revisar el avance en los indicadores propuestos, identificar ajustes, barreras, y logros. Esta tarea se ha asignado principalmente al Grupo de Trabajo de TG, PFG y Encargado/a de monitoreo y evaluación en caso de existir, así como al Representante Residente y Coordinador Adjunto del Representante (Deputy).

Para llevar adelante la línea de acción 5: “*Monitoreo, evaluación y sistematización del Plan de Acción de TG del PNUD Chile*”, es importante desarrollar un *sistema de monitoreo*. Este debe basarse en el Plan de Acción y en los indicadores propuestos.

1. Consideraciones previas al Monitoreo del Plan de Acción⁴⁹:

Para desarrollar el monitoreo del Plan de Acción se requiere, en primer lugar:

- √ Identificar las personas responsables del proceso: el Grupo de trabajo *ad hoc*
- √ Contar con personal capacitado para ello: la Punto Focal de Género
- √ Tener los recursos necesarios
- √ Definir los parámetros del monitoreo: duración y resultados esperados

2. Preguntas relevantes para saber si el Plan de Acción de TG está avanzando o no

Para saber si el Plan de Acción está avanzando es necesario formular preguntas relativas a las Líneas de acción (objetivos específicos) de la Estrategia y Plan de Acción de TG. Las preguntas deben referirse a los resultados esperados, en términos generales, y en un segundo momento, considerar los indicadores definidos para las distintas acciones comprometidas.

A continuación se exponen para cada línea de acción de la estrategia de TG y los resultados esperados de cada una, las preguntas correspondientes para identificar avances o rezagos.

Línea de acción 1. (Objetivo específico 1.):

¿Se adoptó un compromiso político institucional explícito que dé prioridad a la Transversalización de Género en la oficina PNUD-Chile y que favorezca dicho proceso?

Resultado 1.1: La perspectiva de la equidad de género, ¿ha sido un *asunto prioritario* en la oficina del PNUD-Chile?

⁴⁹ Basado en “Tomándole el pulso al género. Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género”. Modulo 4. Serie Hacia la Equidad. HIVOS y UICN, en PNUD El Salvador (2004) “Cómo elaborar una Estrategia de Género”. Op.Cit.

Resultado 1.2: ¿Se dispone de *recursos económicos destinados* al desarrollo del proceso de TG?

Resultado 1.3: ¿Se dispone de *recursos humanos destinados* al desarrollo del proceso de TG?

Resultado 1.4: El Programa País (CP) ¿incluye en sus objetivos y actividades el **enfoque de género y el empoderamiento** de las mujeres?

Resultado 1.5: La **planificación anual del PNUD-Chile y de los funcionarios**, ¿incluye la Transversalización Género?

Resultado 1.6: ¿Existe una política de **recursos humanos con balance de género y criterios de equidad de género**?

Resultado 1.7: ¿Se ha fortalecido a las **contrapartes** para alcanzar la equidad de género en Chile?

Línea de acción 2. (Objetivo específico 2.):

¿Se ha asegurado que las **comunicaciones del PNUD-Chile**, hacia el interior y hacia fuera, sean **sensibles al género** y que su lenguaje visibilice a mujeres y varones?

Resultado 2.1: La **estrategia de comunicación** de la Oficina PNUD-Chile, ¿incorpora un enfoque de género?

Línea de acción 3. (Objetivo específico 3.):

¿Se ha fortalecido las **capacidades del equipo del PNUD-Chile para la TG**?

Resultado 3.1: La **Política de capacitación** y su programación anual, ¿incluye la **TG** en forma sistemática?

Resultado 3.2: El equipo de PNUD-Chile, ¿**conoce** los marcos normativos sobre Igualdad/ Equidad de Género del PNUD y el Gobierno de Chile y **tiene capacidades técnicas** para aplicar el enfoque de género y la Transversalización de género?

Resultado 3.3: ¿Existen **mecanismos para potenciar la responsabilidad colectiva** de todo el personal de PNUD-Chile en el proceso de TG?

Línea de acción 4. (Objetivo específico 4.):

¿Se ha asegurado que los **programas y proyectos del PNUD-Chile**, a través de sus productos y servicios, **contribuyan** al Desarrollo Humano con equidad de género y al empoderamiento de las mujeres?

Resultado 4.1: Los **programas, proyectos y actividades** del PNUD-Chile, ¿**incluyen el enfoque de género y empoderamiento** de las mujeres?

Línea de acción 5. (Objetivo específico 5.):

¿Se desarrollan acciones para **monitorear, evaluar y sistematizar el Plan de Acción de Transversalización de género** y se sacan lecciones para mejorarlo?

Resultado 5.1: ¿Existe un sistema de monitoreo de la Transversalización de género?

Resultado 5.2: ¿Existe un sistema de evaluación de la Transversalización de género?

Resultado 5.3: El Plan de Acción 2006-2007, ¿es sistematizado para obtener lecciones que permitan mejorar el proceso?

3. Los indicadores y herramientas para el monitoreo

Para responder estas preguntas el Grupo de Trabajo *ad hoc* debe considerar tanto los indicadores señalados en el Plan de Acción, como definir algunos nuevos, que puedan permitir responder esas preguntas. Se recomienda:

- √ Definir máximos y mínimos esperables en cada resultado: es decir, una meta
- √ Combinar indicadores cualitativos y cuantitativos para esas metas
- √ Elaborar herramientas de recolección de información
- √ Determinar procedimientos para procesar y sistematizar la información
- √ Identificar el mejor momento para recoger la información
- √ La información resultante debe estar organizada en función de la toma de decisiones, cambios y correcciones necesarias

Para cada resultado esperado se debe considerar otras preguntas relacionadas:

- √ Qué se necesitaría observar para obtener información relevante
- √ Qué se necesitaría contar para obtener la información pertinente
- √ De dónde se obtendrá la información: personas responsables, proyectos, informes, material producido, etc.
- √ Cómo se debe recoger la información: herramientas específicas
- √ Cómo se debe registrar la información reunida
- √ De qué forma se fortalecerá la participación del personal en el proceso, entendido como una etapa de fortalecimiento institucional para la Transversalización de Género

Los indicadores definidos en el Plan de Acción para cada Línea u objetivo específico difieren en cuanto a la verificación del cumplimiento de la meta: en algunos casos basta una sola acción y el indicador obtiene un valor máximo. En otros, es una pluralidad de acciones la que va a permitir satisfacer los requerimientos de la meta definida para el indicador.

i) Por ejemplo, para el **Objetivo específico 1. Compromiso político institucional con la Transversalización de Género en la oficina PNUD-Chile**, se señalan varias acciones con indicadores que se materializan en una sola acción, es decir, la meta del indicador se satisface con una acción. Sucede así con la primera acción comprometida

Acción:

1. “El representante residente asume el liderazgo en la TG y asegura la **inclusión la igualdad de género** y el avance de las mujeres en el **Programa País (CP)**”

Indicador	Meta	Observación
1.1 El/la Representante Residente suscribe Plan de Acción de TG 2006-2007	Se suscribe el Plan de Acción	La observación se traduce en un si o un no cuyos valores posibles son 100% (SI) o 0% (NO)
1.2 El Programa País elaborado incluye la equidad de género (TG)	El Programa País con equidad de género	La observación se traduce en un si o un no: 100% (SI) o 0% (NO)

Como se observa en el cuadro, en este caso, la observación es sencilla. Se trata de un indicador cualitativo cuyo cumplimiento tiene valores 100, si se cumplió, o 0, si no se cumplió.

ii) Distinto es el caso del **Objetivo específico 2. Las comunicaciones del PNUD-Chile son sensibles al género y su lenguaje visibiliza a mujeres y varones.** En este caso se han formulado indicadores cualitativos y cuantitativos. La observación necesaria para el cumplimiento de algunas metas requiere procedimientos más complejos y la delimitación de las acciones a considerar: el universo y la muestra. Así se puede apreciar en las siguientes acciones y sus indicadores:

Acción: 1. Construir y utilizar un discurso , hacia adentro y hacia las contrapartes, que incluya la perspectiva de género como parte de la marca del PNUD		
Indicador	Meta	Observación
1.1 Discurso PNUD y género elaborado	El Discurso oficial PNUD incluye género	¿En qué documento/s se expresa?
1.2 Discurso utilizado por funcionarios/as en proyectos, comunicaciones, con contrapartes, etc. incluye la perspectiva de género como parte de la marca del PNUD	El discurso de todos los funcionarios/as incluye género	¿En qué comunicaciones? ¿Todos los proyectos? ¿Todos los funcionarios?
Acción: 2. Incorporar las diferencias género en el lenguaje utilizado por PNUD-Chile		
Indicador	Meta	Observación
2.1 Disponer de un Manual de lenguaje no sexista	El Manual es elaborado y publicado	Está disponible o no (cualitativo) 100% (SI) o 0% (NO)
2.2 % documentos con lenguaje no sexista	100% de los documentos	¿Todos los documentos de todas las áreas temáticas de PNUD?
2.3 % proyectos/ programas con lenguaje no sexista	100% de los proyectos y programas	¿Todos los proyectos y programas de PNUD-Chile?

Si cada indicador da origen a un porcentaje de cumplimiento, tanto de los indicadores cualitativos, como de los cuantitativos, será posible obtener, como resultado del proceso de monitoreo, un porcentaje de avance con respecto al cumplimiento del Plan de Acción de TG en su conjunto.

Este análisis debe ser vaciado en una matriz que incorpore todos los indicadores, sus metas y el porcentaje de cumplimiento de la misma, de modo de tener una evaluación de cada uno de las Líneas de Acción (Objetivos específicos) para realizar un análisis (Ver Modelo de matriz).

Para tener una visión global para cada Línea de acción se puede promediar el porcentaje de logro obtenido para cada indicador, o se pueden ponderar de acuerdo con su importancia relativa, de modo de tener un puntaje que dé una evaluación cuantitativa general del nivel de cumplimiento de las metas en cada uno de las Líneas temáticas/Objetivos específicos.

Lo mismo puede realizarse para obtener un valor único de l conjunto de las Líneas de Acción, el que debería expresar el nivel de logro del Plan de Acción, el que debe ser relacionado con el avance en el logro del Objetivo general de la Estrategia de TG:

Contribuir a la Transversalización de Género (TG) en la oficina del PNUD-Chile y en todas las acciones que lleva a cabo, de manera de avanzar en el logro del Desarrollo Humano, la Equidad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en Chile.
--

Modelo de Matriz para el monitoreo del Plan de Acción (Línea de Acción 2.)

LÍNEA DE ACCION	ACCIONES	INDICADORES	Meta a alcanzar al año 2007	% alcanzado	Observaciones (errores, barreras, facilitadores, condiciones favorables)
2. Comunicaciones sensibles al género	1. Construir y utilizar un discurso , hacia adentro y hacia las contrapartes, que incluya la perspectiva de género como parte de la marca del PNUD.	1.3 Discurso PNUD y género elaborado 1.4 Discurso utilizado por funcionarios/as en proyectos, comunicaciones, con contrapartes, etc.			
	2. Incorporar las diferencias género en el lenguaje utilizado por PNUD-Chile	2.4 Disponer de un Manual de lenguaje no sexista 2.5 % documentos con lenguaje no sexista 2.6 % proyectos/ programas con lenguaje no sexista			
	3. Agregar a la Guía de Apoyo para la TG herramientas sobre género y comunicaciones	3.1 Sección sobre Comunicaciones sensibles al género incluida a la Guía de TG			
	4. Incluir un enfoque de equidad de género en las comunicaciones del PNUD (Boletín Contacto, página web, comunicados de prensa, etc.)	4.1 % de noticias en Boletín Contacto, página web y comunicados de prensa que incluyan equidad de género			
	5. Incorporar consideraciones sobre equidad de género en el uso de imágenes en las comunicaciones del PNUD cuidando su relación con los textos	5.1 % de noticias en Boletín Contacto, página web y comunicados de prensa que incluyan equidad de género en las imágenes			
	6. Planificar actividades comunicacionales que posicionen la equidad género a partir de fechas claves (8 marzo, 25 noviembre, etc.), a nivel interno y hacia el exterior	6.1 N° de eventos realizados por año que posicionen la equidad de género			
	7. Destacar el Desarrollo Humano y la equidad de género (IDH, IDG, IPG), así como la Declaración del Milenio como fundamento de las acciones del PNUD-Chile en las comunicaciones	7.1 % de noticias que vinculan DH con equidad de género y Declaración del Milenio como fundamento de las acciones			
Porcentaje de logro Objetivo 2.				Promedio alcanzado	

4. Análisis del resultado del monitoreo

Una vez llenadas las matrices, es necesario analizar indicador por indicador los resultados obtenidos y completar la matriz con observaciones. Dichas observaciones deben referirse a los posibles errores, barreras, o por el contrario, facilitadores, condiciones favorables que expliquen el resultado obtenido para cada indicador.

Este análisis es fundamental, puesto que permite avanzar hacia las medidas que se debe adoptar, tanto para reparar los errores y superar las barreras, como para potenciar las condiciones favorables y los facilitadores encontrados.

Los resultados de este análisis deben ser presentado al todo el personal de PNUD-Chile, de modo de discutir, tanto los porcentajes de logro de las metas, como las observaciones explicativas de los mismos.

En conjunto de deberá definir las medidas necesarias para superar las barreras y potenciar los facilitadores, las que se deberán incorporar al próximo Plan de Acción.

5. Nuevo Plan de Acción (2008-2009)

Como resultado final del proceso de monitoreo del Plan de Acción 2006-2007, se debe elaborar una propuesta de Plan de Acción para el bienio siguiente, el que deberá ser sometido nuevamente a la discusión del conjunto del personal de PNUD-Chile: las Lineas de acción (objetivos específicos), sus resultados, las acciones recomendadas, los indicadores correspondientes, sus responsables y plazos.

3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEPAL (2005) *Panorama Social de América Latina*. Santiago: CEPAL.

_____ (1995) “Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001”.
<http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/5/lcg1855/resolucion.htm>

De la Cruz, Carmen (1998) *Guía Metodológica para integrar la perspectiva de Género en proyectos y Programas de Desarrollo*. EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría general de Acción Exterior. HEGOA, Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y la Economía Internacional, Universidad del País Vasco, Vitoria-Gasteiz.
<http://www.ongd-clm.org/PUBLICACIONES%20DIGITALES/mujer%20y%20desarrollo/Gu%EDa%20Proyectos%20Genero.pdf>

ECOSOC (2002) *Gender Mainstreaming. An Overview*. United Nations. New York.

_____ (1997) Resoluciones del Consejo Económico y Social.
<http://www.un.org/documents/ecosocdocs/1997/e1997-l30.htm>

Ferrer, M. (2001) *Detección y análisis de la prevalencia de la violencia intrafamiliar*. Santiago: SERNAM/Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile.

FLACSO – Grupo Iniciativa Mujeres (2006) *Índice de Compromiso Cumplido para la Equidad de Género – ICC*. Chile 1995-2003. Santiago de Chile: FLACSO.

Gobierno de Chile (2005) *Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Primer Informe del Gobierno de Chile*. Naciones Unidas.
http://www.mideplan.cl/publico/ficha_tecnica.php?cenid=232

Instituto de la Mujer (2001) *Mainstreaming de Género. Informe Final del Grupo de Especialistas en Mainstreaming*. Madrid.

INE (2003) Censo de Población y Vivienda 2002. www.ine.cl

INE, Instituto Nacional de Estadísticas (1998) *VI Censo Nacional agropecuario 1997 – Total Nacional*. Santiago: INE.

Kabeer, Naila (1998/94). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de Género en el Pensamiento del Desarrollo*. México D.F.: PUEG, UNAM, Paidós.

MIDEPLAN (1994, 1996, 2000 y 2003) Encuesta CASEN. Santiago de Chile.

Moser, Caroline (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Lima, Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres.

_____ (1991) “La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, en Guzmán y otros, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*. Lima: Eds. Entre Mujeres, Flora Tristán.

PNUD (2004) *PNUD para principiantes. Una guía para principiantes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*, actualizado en 2004, disponible en la intranet. Centro de Servicios del JPO del PNUD. Copenhague, Dinamarca.

_____ (1995) *Informe Mundial de Desarrollo Humano*, México: PNUD.

_____ (s/f) *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009*.

PNUD Chile (s/f) “El Desarrollo Humano... y género. Desarrollo Humano y disparidades de género”.
<http://www.desarrollohumano.cl/idhc/wwwroot/genero/desarrollo.htm>

_____ (s/f) “Informes sobre Desarrollo Humano” en “Un mundo de experiencia en desarrollo” disponible en <http://www.pnud.cl>

PNUD Chile, Gobierno de Chile (2003) “Actualización del Memorando de Entendimiento entre el Ministerio Secretaría General de la Presidencia y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el ámbito de la cooperación y asistencia técnica” (23 de octubre).

PNUD El Salvador (2004) “*Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País*”. San Salvador: PNUD El Salvador.

PNUD México (s/f) *Estrategia de Género 2005-2006*. México D.F.: PNUD

SERNAM (2005). Informe Sistema de Género. Etapa IV Programa Mejoramiento Gestión.

_____ (2004) Cuarto Informe periódico del Estado de Chile sobre las medidas adoptadas para hacer efectivas las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Santiago: República de Chile.

_____ (2000) *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000- 2010*. Gobierno de Chile. Santiago.
http://www.novenaregion.cl/documentos/plan_igualdadOp.pdf

_____ (s/f) *Propuestas de Políticas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales*. Santiago.

_____ (s/f) “Objetivos Estratégicos” Servicio Nacional de la Mujer.
<http://www.sernam.gov.cl/publico/categoria.php?sec=11&cat=9>

UN (2005) “¿Qué son los objetivos de desarrollo del Milenio?” en “Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU” <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>

UN (2000) Declaración del Milenio. Resolución aprobada por la Asamblea General (A/55/L.2) 55/2.
<http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/ares552.html>

_____ (1995) Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. “Plataforma de Acción Mundial”. Beijing
<http://www.onu.org/documentos/confmujer.htm>

_____ (1993) “Declaración de Viena”
[http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument)

_____ (1979) “Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW)
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

_____ (1948) “Declaración Universal de los Derechos Humanos”
<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

UNDP (2005) *UNDP Corporate gender strategy and action plan*. First regular session 2005. 20 to 28 January 2005, New York. Item 4 of the provisional agenda. Gender in UNDP.
<http://www.undp.org/execbrd/word/dp05-7.doc>

____ (2003) *Programming Manual*. <http://www.undp.org/bdp/pm/> En español, PNUD 1999. Manual de Programación del PNUD. <http://www.undp.org/bdp/pm/translation.htm>

____ (2002) *Gender Equality. Practice Note*. En español: Igualdad de Género. Cuaderno Político.
<http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/enfoque-de-genero/gender-equality-policy>

____ (s/f) *Guidance note on gender in National Human Development Reports*. Commissioned by: NHDR Unit/HDRO and Social Development Group, BDP.

____ (2001) *Managing for Results: Monitoring and Evaluation in UNDP. A Results-Oriented Framework*. Noviembre.
<http://stone.undp.org/undpweb/eo/evalnet/docstore3/yellowbook/documents/FrameWORKfinal.pdf>

____ (2001) *Guide to Developing a UNDP Country Gender Briefing Kit*.
http://www.undp.org/gender/docs/UNDP_Gender_Briefing_Kit.pdf

____ (1997) *Guidance note on gender Mainstreaming. Senior Managment Review Meeting on Gender Mainstreaming*.
<http://www.sdn.undp.org/gender/policies/guidance.html>

____ (1996) *Direct Line 11: Gender Equality and the Advancement of Women*. N.Y. (en español, Direct Line 11: Igualdad de Género y el Avance de las Mujeres)
<http://www.sdn.undp.org/gender/policies/dline11.html>

____ (s/f) *UNDP Country Office Gender Focal Points Terms of Reference*
http://www.sdnhq.undp.org/gender/about/gfp_tor.html

World Bank (2006) "Poverty Net Home" www.worldbank.org/poverty/estrategies