

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2000-2010
EVALUACIÓN PRIMERA FASE 2000-2005**

**Servicio Nacional de la Mujer
Diciembre 2005**

Esta evaluación fue realizada, por encargo del Servicio Nacional de la Mujer, por la Consultora Asesorías para el Desarrollo y contó con el apoyo del Banco Mundial.

El equipo de Asesorías para el Desarrollo está integrado por Claudia Serrano (Coordinadora), Anahí Alarcón, Juan Fernández, Ivania Kuzmicic y Manuela Valle. El trabajo en las regiones fue coordinado por José Antonio Ávalos y realizado por: Ximena Báez, Javier Altamirano, Patricia Varas, Marta Vargas, María Isabel Díaz, Mariela Infante (Corporación Humanas), Loreto Maza, Sandra Cepeda, Gabriela Araya, Hayley Durán y Teresa Quiroz.

Se agradece especialmente el apoyo de Lisa Bhansali, Profesional del Dpto. de Reducción de la Pobreza y Gestión Económica - Región de Latinoamérica y el Caribe, del Banco Mundial, quien a través de su constante preocupación aportó en forma significativa a la realización de este trabajo así como a la publicación de este documento.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010

Evaluación primera fase 2000-2005

Diciembre 2005

Santiago, Chile

© Servicio Nacional de la Mujer

Producción editorial: Rosa Varas

Diseño: Rosa Varas, Francisca Yáñez

Realización de originales: Francisca Yáñez, Gladys Briones

Corrección de textos: María Eugenia Pavez

Impresión: Andros Ltda.

Resumen Ejecutivo	7
Un sexenio para recordar	13
Carta del Banco Mundial	15
Glosario	16
Introducción	17
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES GENERALES	19
Los planes de igualdad	19
Panorama sociodemográfico	23
Objetivos de la evaluación y marco metodológico	26
CAPÍTULO II. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	27
Especificando el objeto de la evaluación	27
La gestión institucional del plan	28
Principales realizaciones por área del plan de igualdad	32
CAPÍTULO III. INTERSECTORIALIDAD Y TRANSVERSALIZACIÓN	67
Transversalización del enfoque de género	67
El sistema de enfoque de género del PMG	72
Dinámica institucional	81
Instalación del enfoque de género en el Estado	84
CAPÍTULO IV. LA OPINIÓN DE LAS MUJERES	86
Conclusiones	98
Informe de Evaluación PRIO Regiones	103

Resumen Ejecutivo

La evaluación cuyos resultados se presentan a continuación cubre los primeros cinco años de ejercicio del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Fue realizada por la consultora Asesorías para el desarrollo y contó con la colaboración para el trabajo de campo de consultores/as regionales para la recopilación y sistematización de información y para el desarrollo de diversas actividades de investigación.

El objetivo de la evaluación fue conocer los avances logrados en el período poniendo atención a asuntos de proceso y de resultado. A continuación se resumen los principales resultados.

Estructura de gestión

En agosto del año 2000, el Presidente de la República crea el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, cuya función principal es supervisar y dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades, de modo de incorporar políticas específicas con contenidos de género en ministerios, servicios y empresas del Estado. El 8 de marzo de 2002, por decisión del Consejo, por primera vez todos los ministerios acuerdan establecer Compromisos de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres. Sin embargo, se aprecia que los compromisos no apuntan a establecer los objetivos de la política de género a nivel ministerial sino que definen una agenda de trabajo a nivel técnico con los sectores¹.

Antes de la creación del Consejo de Ministros, las regiones ya contaban con una instancia política de seguimiento y toma de decisiones en materia de género: el Consejo Regional de Igualdad de Oportunidades. Esta instancia es dirigida por el Intendente e integrada por los Secretarios/as Regionales Ministeriales. Su función radica en definir compromisos regionales para la igualdad de oportunidades, los que pasan a ser materia de coordinación y seguimiento por parte de una Mesa técnica de Seguimiento del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, PRIO, en la que participan los responsables de los servicios y reparticiones públicas vinculados a la ejecución del Plan. En algunas regiones, esta mesa es reemplazada por una gestión bilateral con cada uno de los sectores. A su vez, desde la sociedad civil se constituyen mesas de mujeres para el seguimiento de estos compromisos. A este elenco de equipos de trabajo se suma una Mesa Rural que opera en todas las regiones del país y que, a diferencia de las instancias mencionadas, reúne a funcionarios públicos (INDAP) y mujeres de la sociedad civil organizadas en torno a

1. El año 2005, sin embargo, este Comité de Ministros asume un conjunto de compromisos que se asemejan más a la lógica de los PMG (compromisos de gestión) que a la lógica transversal de las áreas comprendidas en el Plan de Igualdad.

asuntos del desarrollo económico rural. En síntesis, el esquema de gestión del Plan descansa sobre los siguientes mecanismos:

- Comisión política para el Seguimiento del PRIO
- Comisión técnica de Seguimiento del PRIO
- Mesas de mujeres para el Seguimiento del PRIO
- Mesa Rural
- Coordinaciones bilaterales

Pasados los primeros años en los que se diseñó la estructura global de gestión y los instrumentos de seguimiento, se delegó al nivel regional que definiera su propio modelo de operación, de acuerdo a las características particulares de cada región. De esta forma, el año 2005 se observa que la estructura presentada no está vigente en todas las regiones pues cada una de ellas ha organizado su propio sistema para la gestión del PRIO. Es heterogéneo el desempeño de estas estructuras de gestión, dependiendo de las regiones, sus características socio territoriales e institucionales y el rol (personal, técnico y político) que desempeñan las personas clave del proceso, particularmente la Directora regional de SERNAM.

El concepto con que operó el Plan

Al revisar los enunciados del Plan de Igualdad de Oportunidades y dibujar el amplio mapa de acciones e iniciativas que se han desarrollado a su amparo, el juicio que esta evaluación se ha ido construyendo es que el instrumento combina elementos de política con criterios de planificación, de suerte que se constituye en una guía o carta de navegación para el gobierno y la opinión pública. En coherencia con estos conceptos, la evaluación no se centra en estimar el impacto en las relaciones de igualdad/desigualdad de género, sino en los cambios en la acción del Gobierno desde una perspectiva transversal en torno a los temas priorizados por el Plan.

Áreas del plan, y sus correspondientes materias específicas

El amplio espectro de temas, objetivos y lineamientos reseñados por el Plan de Igualdad de Oportunidades, los que estratégicamente se plantearon como temas integrales y transversales sin especificar prioridades ni resultados, en la práctica encontraron una agenda que coincide con las prioridades institucionales que se impuso SERNAM como servicio público, independientemente de su rol como institución gestora del Plan de Igualdad de Oportunidades. Se trata de cuatro tópicos que, al mirar el proceso luego de seis años, claramente se perfilan como ejes sustantivos de la agenda de igualdad de oportunidades. Ellos son: el campo legislativo, la instalación y difusión de los derechos de las mujeres, la violencia intrafamiliar y la autonomía económica de las mujeres que refiere a los temas de capacitación, empleo, ingresos y pobreza.

Avances legislativos

En el curso del año 2005 se aprobaron importantes leyes que contribuyen a generar un nuevo escenario para las relaciones entre las personas y la defensa de los derechos de las mujeres. Entre ellas:

- Ley N° 19.947 de Matrimonio Civil
- Ley N° 19.968 que crea los Tribunales de Familia
- Nueva Ley 20.066 de Violencia Intrafamiliar

- Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el Acoso Sexual
- Ley N° 20.047 de postnatal masculino.

Adicionalmente se encuentran en trámite cuatro proyectos de ley que tienden a la igualdad de las mujeres y los hombres en aspectos familiares, laborales y de participación política².

La instalación ciudadana de una agenda de derechos

En todas las regiones del país se realizan diversas actividades en torno a la promoción e información sobre derechos como estrategia transversal para la igualdad de oportunidades. SERNAM ha llevado a cabo un trabajo sistemático orientado a la entrega de información a través de variadas metodologías como folletos, cartillas, uso de medios audiovisuales. También de promoción mediante la participación en actividades como cabildos, plazas ciudadanas y otras instancias que congregan a organizaciones comunitarias y de la sociedad civil. A la vez, se han ejecutado actividades de capacitación y formación en defensa de derechos. Los logros en esta materia se reflejan en el efecto de empoderamiento que se genera en las mujeres a partir de la información y el conocimiento para la defensa de sus derechos, especialmente en el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos, y en el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Así se aprecia en los grupos de discusión realizados con las mesas de seguimiento del PRIO en las que participan mujeres de la sociedad civil. Ellas han incorporado a su hablar cotidiano el lenguaje de sus derechos como mujeres.

Difusión de las convenciones internacionales que reconocen y amplían los derechos de las mujeres.

SERNAM, en representación del Gobierno de Chile ha participado en el debate mundial y regional sobre la situación de las mujeres a través de diversas instancias especializadas del sistema de Naciones Unidas y ha suscrito diversos compromisos internacionales sobre el tema. En este marco, el país ha conquistado posiciones de liderazgo, especialmente en América Latina, aportando y contribuyendo a la adopción de posiciones comunes frente a los principales desafíos en materia de equidad de género que enfrenta la región.

Los instrumentos internacionales referidos a la equidad de género suscritos por el país (CEDAW, Beijing, Belem do Pará) constituyen referentes importantes que orientan la acción del Gobierno. Asimismo, los foros internacionales en que Chile participa son instancias relevantes para reafirmar dichos compromisos y evaluar el nivel de cumplimiento de las disposiciones contenidas en ellos.

Avances en violencia de género

Violencia es un tema que ha sido prioritario para SERNAM y que ha concitado la adhesión de las autoridades más allá de los cambios de administración nacional y regional, lo que se ha traducido en un gran número de acciones, presupuesto y cobertura. Como importantes avances en el tema, cabe considerar: generación de conocimientos, diagnósticos y estudios de prevalencia que permiten visibilizar a la violencia como un problema. Legislación, difusión, capacitación y talleres de prevención a funcionarios/

2. Proyecto que extiende el derecho de las madres trabajadoras a alimentar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna; Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Proyecto que modifica el régimen económico del matrimonio, estableciendo el de comunidad de gananciales; Proyecto de Ley de Cuotas, que establece acción positiva a favor de las mujeres y modifica las leyes N° 18.700, N° 18.603 y N° 18.965.

as públicos/as, agentes sociales de la comunidad y profesionales del sector privado. Ampliación de la oferta pública en atención y prevención de la violencia intrafamiliar a través de la creación de 23 Centros de atención en Violencia Intrafamiliar. Diseño e implementación de políticas de prevención: en la educación formal, desde la educación preescolar hasta la enseñanza media, implementación de un convenio de colaboración con JUNJI para la aplicación de un Programa de Prevención de VIF y promoción de acciones de prevención en redes sociales y ámbito comunitario.

Autonomía económica de las mujeres

Desde el año 2003, el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades (creado el año 2000) establece el eje Mujer y Trabajo, como un aspecto fundamental a desarrollar por el Gobierno en el contexto de la igualdad de oportunidades. De esta manera, se formó un equipo transversal ministerial en el tema Mujer y Trabajo para facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y potenciar nuevas acciones para el logro de este fin desde los ministerios.

Esta área se organiza en torno a dos lineamientos estratégicos: por un lado, aumentar la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo particularmente en el caso de las mujeres más pobres. Por otro, articular las medidas tendientes a mejorar las oportunidades de empleo e ingreso con medidas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, para lo cual se diseñan medidas en el área legislativa (Ley de post natal masculino) a la vez que se innova en los sistemas de cuidado infantil por la vía de crear un sistema de cuidado infantil alternativo que haga posible el acceso de las mujeres al trabajo.

Se privilegian acciones que tienden a la incorporación de las mujeres pobres y a mejorar las condiciones laborales, en los sectores de pesca industrial, comercio, microempresas y trabajo agrícola de temporada. Las estrategias han sido fundamentalmente: la producción de conocimientos con enfoque de género en el campo laboral; coordinación intersectorial entre organismos públicos y con el sector privado; capacitación de microempresarias; promoción del ejercicio de derechos laborales, promoción de la asociatividad productiva y sindical; habilitación laboral; iniciativas productivas y de microemprendimiento; condiciones de trabajo; programas de cuidado infantil y mesas rurales en todas las regiones del país.

En el área de cuidado infantil se ha diseñado un mecanismo complementario a la línea de jardines institucionalizados que administran JUNJI e Integra, capacitando mujeres para cuidar niños y niñas entre 3 meses y 4 años 11 meses.

Resultados alcanzados en materia de transversalización

Durante los últimos 5 años, se han generado dos mecanismos para impulsar el proceso de transversalización del enfoque de género en el sector público: los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades y el sistema de Enfoque de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión. Este último fue, recientemente, premiado por el Banco Interamericano de Desarrollo, como un mecanismo innovador para promover la transversalización del enfoque de género.

El análisis de los compromisos ministeriales muestra que tienen una importante similitud con los elementos de mejoramiento de la gestión propios del PMG, y no se ha logrado relevar el instrumento de modo que defina las directrices políticas para avanzar en materia de equidad de género.

Respecto del PMG de género cabe consignar:

- En algunas regiones, el tema género ha sido incorporado a la Estrategia de Desarrollo Regional. En la Región de Antofagasta la gestión del PRIO se ha vinculado a la gestión del FNDR.
- En algunas regiones (de Valparaíso, de Aisén y de Magallanes), SERNAM ha sido incluido en instancias de decisión de asignación de recursos, tales como el CAR (Comité de Asignación Regional de Recursos).
- Los temas en torno a los cuales se han logrado avances significativos en materia de transversalización son los de Violencia de género, donde han concurrido la SEREMI de Salud, el Servicio de Salud y los Centros de Atención de VIF; y Autonomía económica, donde han convergido la DITRAB, SENCE, SERCOTEC, INDAP, entre otros, destacando el Programa Proempresaria.
- En algunos servicios se ha innovado en la gestión, más allá de incluir distinciones básicas sobre género. Se aprecia una reflexión mayor y capacidad propositiva para instalar prácticas que acogen la temática de género. Un caso modelo es Gendarmería.
- En la generalidad de los servicios, las capacitaciones sobre género (antes del PMG y con motivo del PMG) han sensibilizado y otorgado información a una parte de los funcionarios públicos, aproximándolos a un tema en general ausente de su gestión, previa implementación del PMG.
- Hay avances significativos en los sistemas de registro e información de los servicios, dado que la mayoría de ellos desagrega sus estadísticas por sexo e incluso, en algunos casos, se hacen análisis de género.

Como resultado de estos procesos, SERNAM ha logrado que el tema de la igualdad de oportunidades sea visible en el aparato público y constituya una preocupación, con mayor o menor prioridad según el sector, pero ineludible. Ello ha redundado en un mayor reconocimiento y validación de SERNAM en el aparato público, a partir de su poder de aprobación o rechazo del PMG.

Algunos de los principales elementos que jugaron a favor de la instalación del sistema de Enfoque de Género y del desarrollo de un proceso exitoso en términos globales, son: la articulación de dos socios estratégicos para su diseño e implementación, en este caso SERNAM y la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda (DIPRES); la elección de un instrumento de gestión relevante para los servicios públicos (ligado a incentivos para sus funcionarios/as); la instalación de procesos de asistencia técnica y capacitación por parte de SERNAM, tanto de carácter instrumental como en materia de contenidos temáticos. Al año 2005 hay 172 servicios, de los cuales el 96% se ubica en la etapa IV, es decir, están en la fase avanzada del ciclo de incorporación del enfoque de género en sus productos, lo que implica que han implementado medidas de equidad de género y evaluado sus resultados.

Sin embargo, el PMG como instrumento tiene ciertas limitaciones: no interviene en la esfera política de toma de decisiones, donde se podrían debatir e impulsar las propuestas de igualdad de oportunidades de mayor impacto. Tampoco fue diseñado para producir la coherencia entre las medidas implementadas en un servicio específico y las prioridades de género definidas para ese sector.

Temas pendientes

Como temas pendientes en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres emergen algunas áreas las cuales, a pesar de haberse configurado espacios de acción y gestión sistemática para superar la desigualdad, han permanecido carentes de una reflexión más acabada y de acciones para enfrentarlas. A saber, participación política y asociatividad, violencia de género y trabajo. Por último, ahí donde existen los resultados más notables, también se levantan nuevas exigencias: en el área de transversalización de la temática de género en las políticas públicas.

Un sexenio para recordar

En estos días, al culminar la gestión del Servicio Nacional de la Mujer durante el Gobierno del Presidente Ricardo Lagos, podemos tener la certeza de que estos seis años serán recordados como fructíferos en cuanto a avances en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestro país.

El hecho de que este gobierno finalice con la entrega de la Presidencia de la República a la primera mujer electa en nuestro país para ocupar dicho cargo, no sólo es un enorme éxito. Esta situación no es fortuita ni casual. Es, entre otras cosas, el resultado del trabajo sostenido que los gobiernos democráticos han realizado para estrechar las diferencias de género, eliminar las desigualdades y combatir la discriminación.

Y en este camino, hemos terminado un gobierno que ha concretado algunas de las aspiraciones más sentidas de las mujeres chilenas, como lo son la nueva ley de violencia intrafamiliar, sancionar el acoso o regularizar el divorcio vincular, así como también demostrar que cuando se confía en las mujeres para altas responsabilidades se beneficia el país y la democracia en su conjunto.

Esto ha sido posible porque hemos entendido que la desigualdad de géneros es un desafío que debe asumir el conjunto de la sociedad, sus instituciones, sus partidos, sus organizaciones y quienes la componen, y no es un asunto que deba ser tratado de forma sectorial o específica. Es una tarea compleja y diversa, que requiere compromiso de todos y todas y claridad sobre los caminos que hay que seguir, los problemas que debemos superar y los objetivos que pretendemos alcanzar.

Este es el tremendo rol que juegan los Planes de Igualdad de Oportunidades. El vigente, para el período 2000-2010, constituye una carta de navegación que no sólo es declarativa en cuanto al marco ético y político de lo que se pretende realizar, sino que entrega diagnósticos y propuestas claras en los más diversos ámbitos de acción pública sobre la vida de nuestra sociedad. Este instrumento es el que permite pasar de la declaración de buenas intenciones a la acción concreta, sin perderse en una maraña de asuntos particulares. Es la garantía de coherencia de nuestra acción. Ahí reside su importancia y por eso es tan fundamental que, a la hora de los balances y al momento de evaluar lo que hemos hecho, lo hagamos sobre la base de este Plan.

Este proceso no es una cuenta pública ni una investigación. Es un trabajo de evaluación donde la fuente principal han sido mujeres de todo el territorio nacional, logrando entonces evitar las miradas complacientes y, destacando en lo que cabe los enormes avances alcanzados, permite, además una mirada crítica sobre las insuficiencias y sobre los asuntos pendientes.

Hemos querido hacerlo así, porque desde sus inicios el Servicio Nacional de la Mujer ha tenido una vinculación muy estrecha con las luchas y reivindicaciones que el movimiento de mujeres en particular, y las mujeres de nuestro país en general, han planteado frente a una sociedad que no siempre las ha tratado y reconocido con la dignidad que se merecen. Nuestro trabajo siempre ha debido combinar el diseño y desarrollo de políticas públicas acordes con los lineamientos estratégicos del Estado, con una percepción clara de las demandas de la sociedad organizada. Era evidente entonces, que la evaluación de este proceso debía tener un alto componente participativo.

No es fácil adjudicar responsabilidades en las grandes transformaciones colectivas, el Plan también nos interpela desde la complejidad de dichos cambios y desde la cantidad de elementos que tienen que ponerse en movimiento para que se implementen. No es patrimonio de este Servicio ni de este Gobierno el enorme cambio que Chile ha vivido estos años en la forma en que mira, piensa y acoge a sus mujeres estos años. Pero sin duda, el Sernam ha jugado un rol de liderazgo indiscutido en esta materia y el Presidente Ricardo Lagos ha sido un gran conductor e impulsor en este proceso. Son tareas colectivas, de las que podemos legítimamente sentirnos orgullosas y orgullosos quienes hemos tenido el honor de trabajar en esta institución durante estos años.

Espero que esta publicación contribuya no sólo al desarrollo de miradas críticas, en lo político y académico, respecto a nuestra tarea. Nos gustaría que también sirviese como medio de generación de reflexión sobre la importancia del cambio cultural y de estimulación para abordar los enormes desafíos que como país tenemos por delante.

Cecilia Pérez
Ministra
Servicio Nacional de la Mujer

Carta del Banco Mundial

La importancia que tiene la igualdad de oportunidades para el desarrollo de un país fue recogida por las Metas del Milenio. Alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, es el tercero dentro de los ocho objetivos de desarrollo del milenio, reconociéndose así que la igualdad de género es un componente central en la estrategia de reducción de la pobreza y desarrollo económico.

El Banco Mundial se ha sumado al esfuerzo internacional en apoyo a los países para alcanzar estos objetivos de desarrollo. Los instrumentos que el Banco pone a disposición de los países incluyen la asistencia técnica y financiera a proyectos que fomenten la igualdad de oportunidades y de derechos entre hombres y mujeres. Otro aspecto fundamental de esta labor está relacionado con la modernización del Estado que incluye evaluar el impacto de las políticas públicas y su implementación por el sector público.

Como política pública, el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) ha sido innovador por incorporar la transversalización de género en el diseño y ejecución de programas y políticas públicas en Chile. Por esta razón el Banco, a través del Fondo para los Resultados, estuvo complacido de poder acompañar al Servicio Nacional de la Mujer –SERNAM– contribuyendo con asistencia técnica en la realización de esta evaluación del período 2000-2005.

Esperamos que este documento basado en datos concretos y consultas a nivel central y regional, sea de utilidad para las autoridades responsables de implementar el PIO en su totalidad durante los próximos cinco años.

Ronald E. Myers
Gerente del Sector Público y Gobernabilidad
Departamento de Reducción de la Pobreza y Gestión Económica
Región de Latinoamérica y el Caribe

Glosario

CAR	Comité de Asignación Regional (de recursos)
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CIDEM	Centro de Información y Difusión de los Derechos de la Mujer
CONADI	Corporación Nacional Indígena
CORECYT	Corporación Regional de Ciencia y Tecnología
CNR	Comisión Nacional de Riego
CONAF	Corporación Nacional Forestal
DITRAB	Dirección del Trabajo
DOS	División de Organizaciones Sociales
FIA	Fundación para la Innovación Agraria
FNDR	Fondo Nacional de Desarrollo Regional
FONASA	Fondo Nacional de Salud
FOSIS	Fondo de Solidaridad e Inversión Social
FUCOA	Fundación de Comunicaciones, Capacitación y Cultura del Agro
INDAP	Instituto de Desarrollo Agropecuario
INIA	Instituto Investigaciones Agropecuarias
INJUV	Instituto Nacional de la Juventud
INTEGRA	Fundación Educacional para el Desarrollo Integral del Menor
JUNAEB	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
JUNJI	Junta Nacional de Jardines Infantiles
MINSAL	Ministerio de Salud
MINAGRI	Ministerio de Agricultura
ODEPA	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
OIR	Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias
PIO	Plan de Igualdad de Oportunidades
PMG	Programa de Mejoramiento de la Gestión
PRIO	Plan Regional de Igualdad de Oportunidades
PRODEMU	Fundación para la Promoción de los Derechos de la Mujer
PROMUTRAB	Programa de Promoción y Mejoramiento de la Participación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo
SAG	Servicio Agrícola y Ganadero
SECPLAC	Secretaría Comunal de Planificación
SEGEOB	Secretaría General de Gobierno
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SEREMI	Secretaría Regional Ministerial
SERCOTEC	Servicio de Cooperación Técnica
SERNAM	Servicio Nacional de la Mujer
SERPLAC	Secretaría Regional de Planificación
TIC	Tecnología Información y Comunicación
VIF	Violencia Intrafamiliar

Introducción

Este documento entrega los resultados de la evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 para el período 2000-2005, correspondiente a la primera fase del plan.¹ Se ha dividido en cuatro capítulos. El primero entrega antecedentes generales. El segundo presenta los resultados. Se comenta, en primer lugar, el papel del Plan de Igualdad como instrumento para guiar las políticas y gestión del Estado en materia de género. Se analiza luego la gestión institucional del Plan para pasar a la entrega de las principales realizaciones. El tercer capítulo del documento aborda uno de los aspectos más relevantes del Plan de Igualdad, cual es la transversalización del enfoque de género al conjunto de la acción gubernamental y de los distintos servicios y reparticiones públicas, asunto que ha sido un objetivo prioritario de la acción del Servicio Nacional de la Mujer desde su creación. El cuarto y último capítulo aborda la opinión de las mujeres sobre los progresos en Chile en materia de igualdad y sobre los desafíos que aún están pendientes, la que fue recogida en grupos de discusión con mujeres en todas las regiones del país y a través de una encuesta de opinión que se aplicó a una muestra representativa de mujeres en las principales ciudades del país.

La evaluación, cubre los primeros cinco años de ejercicio del Plan y se orienta a detectar los avances logrados en el período poniendo atención en asuntos de proceso y de resultado.

Los objetivos fueron los siguientes:

Objetivo general

Evaluar los avances logrados en la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, en el período 2000-2005.

Objetivos específicos

- Detectar y evaluar los avances en la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades alcanzados en el periodo 2000-2005, tanto desde el punto de vista de los Compromisos ministeriales y del Sistema de Género del PMG y de las Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades como a través del trabajo sectorial realizado a nivel central y regional.
- Disponer de información sobre las opiniones de mujeres de la sociedad civil organizada y no organizada sobre los avances en el Plan de Igualdad.
- Conocer demandas de mujeres de la sociedad civil organizada y no organizada que aún no han sido cubiertas por las líneas de trabajo del SERNAM.

1. En un documento adicional se presentan los resultados de la evaluación de los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades de cada una de las regiones del país.

El trabajo de campo cubrió: a) autoridades y profesionales de SERNAM a nivel central, ministra, subdirectora, jefas de área o departamento y del nivel regional, directoras regionales y equipo directivo; b) profesionales de los sectores sociales; c) autoridades y profesionales de los sectores sociales en las regiones; d) profesionales vinculados en la región a la ejecución del PIO; e) mujeres participantes de las mesas de seguimiento de los planes regionales, mujeres organizadas y otras no organizadas. El trabajo de campo se realizó entre los meses de mayo, junio y julio de 2005.

Las fuentes secundarias de información consultadas para la evaluación fueron: Compromisos Ministeriales 2000-2005; Evaluación de logros del PMG en función del PIO; Cuentas Públicas 2001 a 2004; Memorias institucionales; Documentos de trabajo y toda la documentación disponible en cada una de las regiones sobre las acciones emprendidas vinculadas a la temática de género.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES GENERALES

I. Los planes de igualdad

La temática de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha formado parte de la agenda gubernamental desde la restauración de la democracia en Chile el año 1990. La idea de generar un servicio público orientado a los temas de la mujer, cuya directora tuviera rango de Ministra de Estado, dio origen al Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, creado el año 1991. Su aparición responde, además, al cumplimiento por parte de los Gobiernos democráticos de los compromisos internacionales contraídos por Chile al ratificar la Convención de Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y suscribir otros acuerdos que recomiendan a los países que organismos de alto nivel se encarguen de impulsar el progreso de las mujeres.

El Servicio Nacional de la Mujer está encargado de colaborar con el Poder Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país. Depende del Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN).

Su misión es lograr que el aparato público, incluyendo los Gobiernos regionales y las municipalidades, consideren los intereses específicos de las mujeres en su planificación, presupuesto, estadísticas y acciones. Cuenta para ello con Direcciones regionales instaladas en todas las regiones del país.

En forma resumida, las principales acciones que ha implementado SERNAM desde su instalación hasta la fecha son las siguientes:

- Elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 y su incorporación al Programa de Gobierno.
- Diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999
- Elaboración y aprobación de leyes que mejoren la condición de la mujer.
- Trabajo intersectorial permanente con otros ministerios y servicios públicos para la implementación del Plan de Igualdad.
- Capacitación, a nivel nacional y regional, para habilitar a funcionarios públicos y otros especialistas en el análisis, la planificación y el trabajo con perspectiva de género.
- Instalación en la agenda de la sociedad chilena de temáticas tan importantes como jefatura de hogar femenina, violencia intrafamiliar, embarazo adolescente, la situación de las mujeres

temporeras, a través de estudios, seminarios, capacitaciones, servicios, constitución de redes, elaboración de materiales educativos y de difusión.

- Implementación a nivel nacional de un sistema de información de los derechos de las mujeres con metodologías interpersonales, grupales y masivas.
- Activa participación en conferencias y foros internacionales.
- Diseño e implementación de diversos programas específicos para mujeres (Programa de apoyo a Mujeres Jefas de Hogar de escasos recursos, Programa Mujeres Trabajadoras Temporeras, Programa de Prevención del Embarazo Adolescente, Programa de Prevención de la Violencia Intrafamiliar, entre otros).
- Incorporación de la dimensión de género en políticas sectoriales (educación, salud, vivienda, justicia, entre otras).
- Desarrollo de estudios de género y acerca de la situación de la mujer.

Para el período 2000-2006, bajo la presidencia de Ricardo Lagos, la institución define cuatro áreas prioritarias, las que se verán reflejadas en las acciones emprendidas al alero del Plan de Igualdad de Oportunidades. Estas acciones se presentan en el siguiente cuadro:

Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza, a través de la mejoría de las condiciones de participación económica de las mujeres, especialmente las de menores recursos, promoviendo su plena inserción al desarrollo económico y social del país.
Mujer, familia y bienestar en la vida cotidiana, por medio del desarrollo de políticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres y sus familias, armonizando los distintos ámbitos en que se desenvuelven las personas, promoviendo su bienestar físico, psicológico y social. A esto se suma una propuesta gubernamental hacia una sexualidad responsable, en conjunto con los Ministerios de Educación y Salud.
Promoción de derechos y participación de las mujeres, por medio de modificaciones a la legislación, condiciones para el acceso a la justicia, promoción de los derechos y participación de las mujeres en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
Gestión pública orientada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por medio de la incorporación de la equidad de género en las políticas públicas y en la gestión de Estado considerando la diferente realidad entre mujeres y hombres.

Al momento de esta evaluación, el Servicio Nacional de la Mujer ha realizado un importante recorrido en la tarea de incorporar el tema género en la política pública, implementar medidas y normas que corrijan desigualdades y promover una sensibilidad social y ciudadana sobre las desigualdades entre hombres y mujeres. Sin embargo, como señalan prácticamente la totalidad de las/os entrevistadas, el camino que falta por recorrer aún es muy grande. Así se aprecia al revisar estadísticas y datos de participación social, económica y política de hombres y mujeres. De allí la relevancia del instrumento Plan de Igualdad de Oportunidades, que establece objetivos y lineamientos para la acción del Estado orientados a alcanzar un horizonte de equidad entre hombres y mujeres.

El Plan que se evalúa en esta oportunidad tiene como antecedente el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, que reflejó el propósito de SERNAM de integrar la equidad de género en las

políticas públicas. La idea ha sido entregar señales claras al conjunto del Estado y a la ciudadanía, en general, respecto del rol del Estado en la consolidación de relaciones de género más equitativas, mediante la promoción de políticas y reformas legislativas que tomaran en consideración la situación de las mujeres y la discriminación en el acceso a oportunidades que experimentan¹.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 busca evitar los enunciados sectoriales y definir campos de acción más integrales que se hacen cargo del carácter construido de los géneros, el papel de la socialización y de los mensajes culturales y mediáticos. Asumiendo que hacia el año 2000 el país ha logrado progresos en materia de “elevar el nivel de conciencia sobre las desigualdades de género y situar el tema en la agenda gubernamental y en la opinión pública”, el segundo plan de igualdad propone una estrategia que articule esfuerzos para legitimar e institucionalizar la equidad de género como criterio de política pública. Se afirma que Chile recién comienza a transitar desde un enfoque sectorial hacia modelos de gestión más integrales y coordinados, como parte del proceso de modernización del Estado. Por tanto, institucionalizar el enfoque de género requiere insistir en enfocar las políticas hacia la mujer de forma transversal, de modo que incluyan tanto a las políticas sociales como a las de desarrollo económico; fomento productivo y, en especial, las relativas al acceso a las decisiones políticas. El siguiente cuadro señala los seis temas que abarca el plan y precisa los objetivos que cada uno de ellos establece.

CUADRO 1: TEMAS Y OBJETIVOS DEL PIO 2000-2010

Tema	Objetivos
1. Una cultura de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con una opinión pública crítica frente a la discriminación de género. • Eliminar los estereotipos sexistas, y fomentar imágenes positivas de las mujeres en los medios de comunicación. • Incorporar contenidos y prácticas en el sistema educacional tendientes a propiciar actitudes y valores favorables a la equidad de género. • Fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos, la creación artística y el desarrollo tecnológico que tomen en cuenta las diferencias de género.
2. Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el conocimiento de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y las características sociales, culturales y étnicas. • Generar y mejorar los mecanismos que resguarden el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos a las mujeres. • Adecuar toda la normativa para garantizar el ejercicio igualitario de derechos entre hombres y mujeres. • Asegurar el derecho a la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres y las niñas. • Difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

1. El primer plan se resume en 8 objetivos generales. Cada uno de ellos, a su vez, explicita diversos objetivos específicos y acciones asociadas. Los objetivos generales del plan fueron: 1) Desarrollar y aplicar los cambios constitucionales, legales y en la práctica jurídica para resguardar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, 2) Facilitar la igualdad de oportunidades a todos los tipos de familias y contribuir a que ellas se constituyan en una instancia de generación de igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, 3) Favorecer la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos educativos y de producción y transmisión del conocimiento, 4) Promover una imagen social plural y no discriminatoria de las mujeres en la cultura y la comunicación, 5) Facilitar el acceso y mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo, 6) Mejorar la situación de la salud de las mujeres, 7) Incentivar la participación social y política de las mujeres y su acceso a las instancias de toma de decisiones y 8) Fortalecer la institucionalidad pública para la implementación, seguimiento y evaluación de políticas de igualdad de oportunidades.

<p>3. Participación en estructuras de poder y decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. • Estimular la creación y fortalecimiento de la asociatividad y redes de mujeres. • Fortalecer el liderazgo de las mujeres para facilitar su reconocimiento como sujetos sociales y fortalecerlas en el ejercicio de sus derechos.
<p>4. Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer la situación de las mujeres en el ámbito de la economía y del mercado de trabajo. • Eliminar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos económicos en igualdad de condiciones con los hombres. • Garantizar en la legislación y estimular prácticas que aseguren el ejercicio de los derechos de las mujeres en el empleo. • Mejorar el acceso al mercado de trabajo y estimular el desarrollo laboral de las mujeres. • Mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y gremiales y en los distintos ámbitos de toma de decisiones económicas. • Estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico. • Disminuir los niveles de pobreza de las mujeres.
<p>5. Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar la legislación a la realidad actual y asegurar la igualdad de derechos a todos los tipos de familias. • Promover responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres. • Propiciar el acceso de las mujeres a espacios que fomenten el bienestar individual y social. • Prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo a las víctimas. • Mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en salud. • Mejorar el acceso y la calidad de la educación para las mujeres, en los distintos niveles y modalidades. • Promover y desarrollar iniciativas tendientes al cuidado del medio ambiente y al derecho de las mujeres y sus familias a un desarrollo sustentable.
<p>6. Enfoque de género en las políticas públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar el proceso de legitimación e institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. • Fortalecer la coordinación intersectorial para abordar problemas específicos derivados de las desigualdades entre mujeres y hombres. • Promover la adopción del enfoque de género en los niveles regional y local, así como en las relaciones internacionales. • Favorecer la participación ciudadana de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas. • Realizar evaluación y seguimiento del segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres con la participación de las mujeres organizadas y la sociedad civil.

II. Panorama sociodemográfico

La situación de las mujeres en Chile ha experimentado cambios significativos en los últimos 15 años. Por razones de orden metodológico resulta imposible atribuir al Plan de Igualdad en forma directa autoría sobre la tendencia a una mayor participación económica, social y política de las mujeres que se observa en Chile. Estos procesos responden a múltiples causas, entre ellas los cambios en la dinámica sociodemográfica, composición y tamaño de la familia, valores y expectativas de las personas, señales culturales nacionales e internacionales, etc. Sin embargo, tampoco se puede afirmar que el plan es neutro respecto a estos resultados, pues como se verá más adelante, es un instrumento que incide sobre la adopción de políticas, programas y medidas a nivel de gobierno y servicios públicos que impactan sobre las oportunidades de las mujeres.

A continuación se presenta una descripción de la situación de la mujer a partir de estadísticas nacionales, centrada en los ámbitos de la familia, la educación, el empleo y la participación². El ejercicio es útil para relevar nichos problemáticos que reclaman respuesta de parte de las políticas públicas. Los resultados muestran una tendencia a la reducción de la fecundidad y el tamaño de los hogares junto a la postergación de la edad de formar familia. Sin embargo, el embarazo adolescente y la maternidad fuera del matrimonio tienen alta incidencia. Por otra parte, aumenta la jefatura de hogar femenina y los hogares unipersonales, preferentemente formados por mujeres. En materia de empleo, si bien se observa una tendencia al aumento de la población femenina económicamente activa, esta es de las más bajas de América Latina. Los datos indican una fuerte asociación positiva entre la educación de las mujeres y la participación laboral, pero, es negativa la asociación entre la educación y la brecha salarial: cuanto más educadas las mujeres, mayor diferencia salarial respecto de los hombres. En materia de participación política en cargos directivos, los progresos de los últimos años son sustantivos. Sin embargo, el diferencial entre hombres y mujeres en esta materia continúa siendo extremadamente alto.

Población

Índice de feminidad (número de mujeres por cada 100 hombres) baja de 104 en 1992 a 103 en el año 2002. Según datos del Censo 2002, en las edades más jóvenes las mujeres son menos de 100, a partir de los 35 años superan la cantidad de hombres y alcanzan su valor máximo en el grupo mayor de 80 años con 176 mujeres por cada 100 hombres (feminización de la vejez). El índice de feminidad es mayor en las zonas urbanas (106) que en las rurales (87). Esto tiene implicancias en términos de previsión y salud de las mujeres, quienes precisamente reciben menores ingresos por concepto de jubilación.

Fecundidad

De acuerdo a datos censales, el número de hijos por cada 100 mujeres en edad fértil cae desde 7,3 en 1992 a 5,7 el año 2002.

2. Los datos sobre participación electoral y empleo pertenecen al Banco de Datos de Estadísticas de Género SERNAM disponible en: www.sernam.cl/basemujer y los datos sobre población, fecundidad, embarazo adolescente, educación, brecha salarial, ramas ocupacionales, jefatura de hogar y tipo de hogar corresponden a "Mujeres Chilenas. Tendencias en la última Década. Censos 1992-2002". SERNAM-INE. Santiago de Chile, 2004.

Embarazo adolescente

El 12% de las mujeres que tuvieron hijos el año 2001 tenía entre 15 y 19 años. De ese 12%, solo el 15% estaba casada. Del total de adolescentes, las madres constituyen el 4,5%.

Tipo de hogar

El número de personas por hogar desciende de 4,0 a 3,6 entre los años 1992 y 2002. Los hogares nucleares biparentales se mantienen como la principal forma de organización familiar, pero su importancia numérica baja del 50% al 47%. Aumenta la proporción de hogares unipersonales, desde un 8% a un 12% y aumentan también los hogares nucleares monoparentales, de 9% a 10%. Por otro lado, la proporción de personas que declararon ser convivientes, aumentó de 5.6% a 8.9%.

Jefatura de hogar

La proporción de hogares con jefatura femenina aumenta de 25% en 1992 a 32% en el año 2002. Este aumento se produce fundamentalmente en los hogares biparentales, ya sea nuclear o extenso, es decir, en hogares donde el cónyuge está presente y dentro de estos, donde la mujer cónyuge es económicamente activa (de 4% a 15%). Si bien la mayoría de las mujeres jefas de hogar es casada (28%), comparten la primacía junto con las solteras (24%) y las viudas (24%), a diferencia de los hombres, de los cuales el 72% de los jefes de hogar es casado.

Empleo

Al año 2004, el 37,8% de las mujeres formaba parte de la población económicamente activa (PEA).

La brecha de género en la participación laboral está asociada a la educación. Las mujeres menos educadas tienen -46% de participación laboral que los hombres, mientras que las más educadas tienen -10%.

Las mujeres predominan en las siguientes ramas ocupacionales: servicio doméstico (91%); servicios sociales y de salud (69%); actividades comunitarias, sociales y personales de tipo servicio (68%), enseñanza (66%) y hoteles y restaurantes (52%).

La brecha salarial está asociada inversamente a la escolaridad, así es como las mujeres con mayores años de estudio (13 años y más) ganan un menor porcentaje del salario de los hombres en el mismo cargo (60%), mientras que las menos educadas (de 0 a 3 años de estudio) ganan un 82% del sueldo del hombre.

En los hogares con jefatura femenina, el 42% es activa ocupacionalmente (ante un 78% de los hombres jefes de hogar) durante el año 2002.

Pobreza

Si bien las mujeres ubicadas en el 20% más pobre trabajan remuneradamente en menor proporción que el total de la población femenina en edad de trabajar (19% entre las más pobres contra 35,6% en la población total, Censo 2002), al igual que las restantes mujeres del país, han visto aumentar su tasa de participación económica en todas las edades, aunque el incremento es mayor entre las más jóvenes. Cabe destacar sobre este punto, que este incremento es mucho más fuerte entre las mujeres más pobres. En efecto, la tasa de aumento en la participación laboral a nivel nacional es de 26% mientras que entre las

mujeres del 20% pobre salta a 59%³. Estos resultados podrían deberse a múltiples factores entre los que cabe destacar: a) los demográficos y culturales vinculados al patrón familiar que ha visto disminuir el número de miembros y b) las políticas públicas orientadas a las mujeres de menores ingresos que comienzan a implementarse en Chile a contar de 1990.

Educación

Las mujeres superan levemente a los hombres en la enseñanza básica y media. El total de mujeres de 15 años que completó 8 años de estudio alcanzaba en el año 2002 a un 87%, mientras que en el caso de los hombres llegaba a un 85%. En la educación media, el total de mujeres de 19 años que completó 12 años de estudio alcanzaba el 66%, mientras que en los hombres llegó a un 61%.

Participación política

En la evolución de la participación política en los últimos 15 años, se constata:

- En el Poder Ejecutivo se observaron variaciones alcanzando momentos de alta representación: 31% de ministras en los años 2000, 2001; 26% y 28% de subsecretarias entre los años 2000-2003; 31% de intendentas en el 2000 y 30% de gobernadoras en los años 2000 y 2001.
- En el Poder Legislativo, el período 2000-2005 tiene la mayor representación de mujeres con un 11%.
- En los cargos de elección popular en el poder local, en la última elección del año 2004 las alcaldesas llegan al 12%. La representación femenina a nivel de concejales aumentó de un 17% en el año 2000 a un 27% en el año 2004.

Comparando a nivel internacional, Chile ocupa el lugar 34 en cuanto a mujeres en cargos ministeriales y el lugar 14 dentro de América Latina y el Caribe. En relación a mujeres en el parlamento, Chile ocupa el puesto 68 en el mundo y el 19 en América Latina.

Otro dato interesante es que el padrón electoral está levemente feminizado, alcanzando para las elecciones de 1999 un índice de 109 mujeres por cada 100 hombres, sumando un 52% del padrón total.

Estas cifras se modificarán sustantivamente a partir del año 2006 al asumir la Presidencia de la República la Señora Michelle Bachelet, quien comprometió frente al país la idea de realizar una gestión de gobierno paritaria. Su primer gabinete, en efecto, está compuesto por 10 ministras en las carteras de: Defensa, Secretaría General de la Presidencia, Economía, Fomento y Reconstrucción, Salud, Vivienda y Urbanismo, Bienes Nacionales, Minería y Energía, Planificación y Cooperación, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y Servicio Nacional de la Mujer.

3. Medrano y Contreras, 2004, "Mercado laboral: como ha variado el 20% de los hogares con menor bienestar económico", INE.

III. Objetivos de la evaluación y marco metodológico

El fin principal de los procesos de evaluación de políticas y programas públicos es el aprendizaje respecto de las formas que tiene el Estado en torno a los desafíos sociales que impone el desarrollo. Se trata de extraer las enseñanzas que aporta la experiencia para lograr políticas y programas más efectivos, más eficaces, más eficientes, más costo-efectivos, más sustentables en el tiempo. La evaluación también incluye un interés por temas que sobrepasan la relación causal objetivos-resultados, pues contempla la preocupación sobre los principios orientadores que están detrás de las políticas y programas. Son tres los beneficios sustantivos de la evaluación de programas sociales: colaborar a la toma de decisiones y contribuir a optimizar la gestión pública; generar conocimiento y aprendizajes en el área de la planificación social y aportar al control ciudadano.

La evaluación de la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000–2010 presenta un desafío particular porque no se trata ni de un programa ni de una política, sino de un principio general de acción orientador para todo el aparato gubernamental. Teniendo en cuenta estos conceptos, el trabajo tuvo como objetivo general evaluar los avances logrados en el período 2000-2005 en la implementación del dicho plan.

El estudio se propuso:

- Detectar y evaluar los avances en la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades alcanzados en el período 2000-2005, desde el punto de vista de: a) los compromisos ministeriales; b) el sistema de género del PMG; c) las comisiones regionales de igualdad de oportunidades; d) el trabajo sectorial realizado a nivel central y regional, así como e) las modificaciones a la legislación impulsadas por SERNAM.
- Conocer las opiniones de mujeres de la sociedad civil organizada y no organizada sobre los avances en el Plan de Igualdad y sobre las líneas de trabajo que aún no han sido cubiertas por SERNAM.

Entendiendo que el PIO tiene el propósito mayor de incidir en las políticas de gobierno para que incorporen los temas de igualdad entre hombres y mujeres, la evaluación puso atención tanto en los resultados como en los procesos asociados a la ejecución del plan, en busca de información acerca de los factores que explican los resultados que hasta la fecha se han alcanzado. Esta mirada es coherente con la propia definición del plan como instrumento orientador para el conjunto del aparato gubernamental, cuestión que remite a las formas de proceder y de transversalizar la preocupación por la temática de género.

Cabe tener en consideración que la evaluación del Plan de Igualdad es una evaluación de medio término que cubre un tiempo de 5 años y que deberá contribuir a afinar propósitos para la segunda mitad del período de otros 5 años.

El trabajo de campo contempló una variada gama de técnicas de investigación que abarcan el análisis de material secundario, entrevistas en profundidad, grupos de discusión y reuniones de trabajo con directivos y profesionales de SERNAM.

CAPÍTULO II RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

I. Especificando el objeto de la evaluación

Antes de conocer los resultados de la evaluación del Plan de Igualdad es conveniente precisar los conceptos de política, programa y plan, a objeto de poner en contexto sus alcances y limitaciones. Las políticas establecen prioridades y orientaciones generales, incluida la definición de población beneficiaria. Afectan a varios campos funcionales orientados por un propósito común, requieren de un análisis sistemático del problema a abordar y de definiciones estratégicas de mediano plazo que permitan contrastar avances, logros y dificultades que vayan alcanzando. Los programas, por su parte, son “un conjunto especificado de acciones humanas y recursos materiales diseñados e implantados organizadamente en una determinada realidad social, con el propósito de resolver algún problema que atañe a un conjunto de personas”. Constituyen una propuesta de solución a determinado orden de cosas que se desea modificar, de forma tal que el diseño de las intervenciones expresa una concepción y una teoría determinada sobre la pobreza y el desarrollo. Así, la evaluación de programas sociales es el conjunto ordenado y sistemático de procedimientos que permiten establecer un juicio u opinión sobre el mérito o valor de un programa para tomar decisiones que apunten a su mejoramiento (Fernández-Ballesteros, 1996).

En cuanto a la evaluación de un plan, como sucede en el caso del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, se examina el conjunto de dispositivos que se han visto influidos y/o afectados por la existencia de ese plan y las acciones que se han puesto en marcha, con el propósito de ajustar los procesos en curso.

Sin embargo, tanto al revisar sus enunciados y declaraciones como al dibujar el amplio mapa de acciones e iniciativas que se han desarrollado a su amparo, el juicio que esta evaluación ha logrado construir respecto al instrumento Plan de Igualdad, es que este combina elementos de política con criterios de planificación, de suerte que actúa como una guía o carta de navegación para el gobierno y la opinión pública.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres se enmarca en el concepto general de que la equidad de género forma parte insustituible de los procesos de profundización democrática y desarrollo del país. Su objetivo último es garantizar a ambos sexos el acceso equitativo a los beneficios, recursos y oportunidades que ofrece el desarrollo y asegurar una participación equitativa en las decisiones públicas.

De esta forma, la evaluación no se centra en estimar el impacto del Plan en las relaciones de igualdad/desigualdad de género, sino en los cambios en la acción de gobierno. A pesar de ello, ha sido de interés para SERNAM conocer cual es el juicio que tienen las mujeres acerca de los avances logrados por el PIO.

II. La gestión institucional del plan

El proceso de implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 supone coordinaciones que involucran a diversos actores del sector público y la sociedad civil, implicando al nivel nacional y las regiones, donde el papel de SERNAM en la conducción de la tarea es fundamental.

A continuación se presenta una revisión del proceso de puesta en marcha del Plan de Igualdad, dando cuenta de la estructura de gestión con la que operó, tanto a nivel técnico como político, y de la relación que se establece entre el nivel nacional y las regiones en torno a la implementación del mismo.

A. Estructura de gestión

En el año 1999 tuvo lugar un proceso participativo en el cual se recogieron las propuestas de las mujeres de la sociedad civil y los equipos profesionales de SERNAM a nivel central y de las direcciones regionales, con el propósito de elaborar un nuevo plan que buscaba consolidar, durante la década del 2000 al 2010, “*las políticas de género en la institucionalidad pública, a la vez que promover la participación de las mujeres y el control ciudadano en torno a estas políticas*”⁴. Emerge así el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, publicado en enero de 2001.

En agosto del año 2000, el Presidente de la República crea el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, cuya función principal es *supervisar y dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades, de modo de incorporar políticas específicas con contenidos de género en ministerios y servicios*. El 8 de marzo de 2002, por decisión del Consejo, por primera vez todos los ministerios establecen compromisos de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, los cuales se someterán a balance anual, con una cuenta pública de dichas acciones.

A nivel de cada una de las regiones del país, la constitución de una instancia de control político y toma de decisiones para la implementación de los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades es anterior al Consejo de Ministros. El Consejo Regional de Igualdad de Oportunidades (o Comisión PRIO) está encabezado por el Intendente e integrado por los Secretarios/as Regionales Ministeriales, quienes sancionan los compromisos regionales⁵. Una mesa técnica en la que participan representantes de servicios y reparticiones públicas es la responsable de la coordinación y seguimiento de estos compromisos. Se pretende generar un despliegue nacional, que involucre en el proceso, tanto a los niveles decisorios de los diferentes sectores a nivel central, como a las distintas regiones del país y sus respectivas agendas políticas.

El proceso descrito es liderado tanto a nivel central como en las regiones por SERNAM, el que acompaña la formación de estas instancias y se hace cargo de la socialización del Plan de Igualdad, al mismo tiempo que presta asesoría a los sectores, operando como ente consultivo y proporcionando capacitaciones abocadas a la perspectiva de género.

4. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010.

5. En rigor, las primeras Comisiones PRIO datan del año 1996, por lo que bien puede hablarse de una refundación o reconstitución de las mismas, con distintas autoridades dado el cambio de gobierno.

La forma en que se gestionó el PRIO en cada región permitió, en unas más que en otras, establecer compromisos regionales e involucrar a los distintos sectores en el desarrollo de acciones orientadas al cumplimiento del mismo.

Relación SERNAM central-regiones

Una vez formulado el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, SERNAM nacional emprende acciones de difusión y socialización, enfatizando el carácter participativo de su elaboración. Las regiones establecen objetivos o lineamientos propios a partir del Plan nacional, mediante un proceso participativo en el cual se incorporan propuestas de las mujeres de la sociedad civil y se definen prioridades y acciones recogiendo la realidad social, política y productiva de cada región.

Sin embargo, posteriormente, el Plan pierde prioridad a nivel nacional, dejando de operar como una herramienta de planificación para SERNAM a nivel central. Este momento coincide con modificaciones organizacionales y que cambian la forma de monitorear el funcionamiento de las regiones que contribuyen a que se descontinúe el acompañamiento a las mismas en la implementación de los Planes Regionales de Igualdad⁶.

Las regiones reciben del nivel central el cometido de impulsar las comisiones PRIO y las mesas de seguimiento y posteriormente (2002) una matriz de seguimiento al PRIO. En adelante comienzan a gestionar con sello propio sus respectivos planes. Así, la matriz de seguimiento experimenta modificaciones con el fin de adaptarse mejor a las particularidades de cada región.

El nivel central se relaciona en lo restante con las regiones a través del apoyo político y seguimiento a la gestión de las directoras. Por lo tanto con quiénes y cómo se establecieron los vínculos y compromisos sectoriales en torno al PRIO fue resultado de las necesidades y lógicas de funcionamiento particulares de cada región.

B. Instancias de seguimiento al Plan

El seguimiento a los Planes de Igualdad en las regiones se establece esencialmente a partir de dos mecanismos. Por un lado, la Comisión PRIO lleva a cabo el seguimiento a los compromisos sectoriales. Esta comisión de carácter político tiene una expresión técnica (Mesa técnica). La primera reúne anualmente a las autoridades del Gobierno regional y de los sectores; la segunda trabaja con los funcionarios de los servicios encargados de hacer seguimiento. Por otro lado, se conforman las mesas de seguimiento de mujeres, que reúnen a mujeres de la sociedad civil. Tales procesos ocurren, en términos temporales, de manera relativamente paralela.

En la institucionalidad pública

La *Comisión Política PRIO* constituye la expresión regional del Consejo de Ministros por la Igualdad, la preside el Intendente regional y está integrada por los distintos SEREMI. Esta comisión se encuentra activa en la mayor parte de las regiones, sesiona una o dos veces al año, dependiendo del caso, y tiene como propósito dar cuenta de los avances a los compromisos sectoriales que se establecen en relación al

6. Si en el pasado la Subdirección de SERNAM mantenía una relación de seguimiento directa sobre las regiones, en adelante se instalará una política tendiente a una mayor autonomía regional.

Plan Regional de Igualdad. Además, debido a su carácter político, tiene la función de sancionar nuevos acuerdos y compromisos para ser llevados a cabo por los respectivos servicios.

Las Mesas técnicas fueron convocadas por SERNAM en las distintas regiones con el propósito de reunir a los representantes de los servicios en torno al seguimiento de los compromisos establecidos en el marco del Plan. Si bien se constituyeron en lo formal en la mayor parte de las regiones, con el transcurso del tiempo han mostrado matices en su gestión, los que obedecen en gran medida a lógicas territoriales y dinámicas institucionales propias de cada realidad regional. En otras palabras, la forma y funcionamiento que estas comisiones adquieren muestra un correlato con la organización político-administrativa de la región, su densidad institucional, las actividades económicas predominantes, las características personales de los equipos directivos regionales de SERNAM, etc.

En algunos casos, el seguimiento al Plan que se hace en conjunto con los sectores se aborda en la práctica a través de reuniones bilaterales entre SERNAM y las/os sectorialistas de los distintos servicios, en las cuales se revisan las acciones llevadas a cabo, junto con impulsar nuevos acuerdos e iniciativas y/o adoptar medidas concretas. Este mecanismo incide a la vez en la generación de nuevas alianzas entre SERNAM y las instituciones. Este espacio no involucra el encuentro y trabajo conjunto entre los servicios; por lo que no se genera un plan de acción común, ni un proceso de reflexión compartida.

Otra situación menos frecuente, es la que ocurre cuando, producto de una decisión estratégica, coherente con el funcionamiento de los servicios a nivel regional, se incorpora el seguimiento PRIO a instancias formales de reunión y trabajo de los sectores en la región. Ejemplo de esto lo constituye la Región de Maule, que ha incorporado el seguimiento de los sectores al PRIO al interior del Comité Social del Gabinete, instalando esta tarea como un proceso sistemático que cruza la agenda y acuerdos que en este espacio se establecen.

Mesas de mujeres

Las mesas de mujeres de la sociedad civil de seguimiento al PRIO tienen el objetivo de promover el control ciudadano a la gestión e implementación del Plan. A nivel general, participan de estas mesas mujeres ligadas a la acción de SERNAM, provenientes en su mayoría del mundo organizado, especialmente a partir de los temas de violencia intrafamiliar y de programas productivos.

Muchas de las mujeres que conforman estas mesas tuvieron participación en la generación de propuestas del PRIO durante el proceso de su elaboración y, por lo tanto, están relativamente familiarizadas con el tema. Sin embargo, y similar a lo que sucede en el caso de las comisiones sectoriales, las mesas de mujeres presentan características y funcionamiento heterogéneo, dependiendo de la realidad regional en la que se inserten⁷. Buena parte de las mesas se encuentran activas pero se reúnen con poca continuidad, presentan un número de participantes fluctuante, un manejo débil de los temas y lineamientos del Plan y escaso seguimiento al mismo. Pese a ello, las mujeres valoran en gran medida esta instancia como un espacio de diálogo, reflexión e intercambio de información y experiencias que resulta muy positivo para su desarrollo integral y fortalecimiento. Por otro lado, existen mesas que se constituyen los primeros años del Plan, cuentan con un número de participantes más o menos estable, se reúnen con cierta regularidad en torno al seguimiento del PRIO y las acciones desarrolladas en el marco del mismo e incluso generan propuestas. Sin embargo, tienen escasa acogida por parte de los sectores, los cuales no facilitan espacios de

7. Las regiones de O'Higgins, Magallanes y Metropolitana no cuentan con mesas de seguimiento del Plan de Igualdad.

trabajo conjunto ni generan canales que se hagan cargo de sus demandas; por lo tanto no cuentan con un terreno fértil para poder llevar a cabo un efectivo control ciudadano.

Finalmente, hay regiones cuyas mesas de mujeres de seguimiento al PRIO directamente no se encuentran activas y los grupos de mujeres de la sociedad civil se organizan alrededor de otras temáticas como el tema productivo, por ejemplo, en donde eventualmente se analizan las acciones implementadas por los servicios con respecto al ámbito de interés, pero no existe un espacio formal y específico para seguir la implementación de la política de igualdad, traducida en su plan regional.

Mesa Mujer Rural

Uno de los temas que presenta mayor continuidad y avances en el marco del las acciones del Plan guarda relación con el trabajo con mujeres rurales, el cual se aborda desde los primeros años de la implementación a través de la constitución de la *Mesa Mujer Rural*. Estas mesas tienen características comunes que es posible encontrar a lo largo del país. En general, la Mesa Mujer Rural se articula en torno al tema productivo, agrupando a sectores e instituciones del ámbito agrícola con mujeres de las zonas rurales que en su mayoría son pequeñas productoras campesinas. Dependiendo de las particularidades de la región se incluyen también en estas mesas sectores como artesanía y otros. Entre las instituciones que participan se menciona principalmente a la SEREMI Agricultura, CONAF, SAG, PRODEMU y SERCOTEC. Sin embargo el organismo que funciona como principal gestor es INDAP, con el cercano apoyo de SERNAM.

En relación con la Mesa Mujer Rural, es importante mencionar que en el año 2002 se le da un nuevo impulso y a partir de un proceso participativo con las mujeres, se elaboran Propuestas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer Rural, estableciendo una serie de temas, objetivos y lineamientos tendientes a recoger y responder las problemáticas particulares de las mujeres pertenecientes a este ámbito.

A partir de todo lo anterior, se observa que la implementación del Plan de Igualdad presenta heterogeneidad tanto a lo largo de los distintos años como en las distintas regiones del país. Producto de la gestión de las directoras regionales y sus respectivos equipos, la implementación del Plan ha resultado una herramienta clave para transversalizar el tema en espacios productivos y políticos. Si bien la gestión del Plan ha sufrido interrupciones asociadas a la alta rotación, tanto de autoridades locales con las cuales se trabaja el tema más político, como de funcionarios de los servicios encargados de la contraparte técnica, lo que altera la continuidad de los avances, la agenda pro-igualdad, se instaló plenamente en las regiones.

A nivel central, el Consejo de Ministros tiene el rol de sancionar los compromisos ministeriales y supervisar el cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010.

III. Principales realizaciones por área del plan de igualdad

Este capítulo entrega los resultados en materia de acciones emprendidas en torno a cada una de las áreas definidas en el Plan de Igualdad. La presentación se ha ordenado siguiendo la pauta que el Servicio Nacional de la Mujer asignó a los diferentes temas al establecer sus prioridades institucionales estratégicas para el período 2000-2006, correspondiente al gobierno del Presidente Lagos: autonomía económica, calidad de vida de las mujeres, derechos, participación y cultura de igualdad. Al tratar cada uno de los temas se incluye al finalizar la presentación, la opinión y juicio de los actores. En un capítulo aparte se informan los resultados acerca de la incorporación de la temática de género en las políticas públicas, en otras palabras, todo aquello que dice relación con transversalización hacia el grueso del aparato de gobierno y del Estado del enfoque de género.

AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES Y SUPERACIÓN DE LA POBREZA

Han sido largamente estudiados y son conocidos los problemas de desigualdad que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo y la generación de ingresos: desiguales criterios de contratación, menores oportunidades de capacitación y reciclaje, desigualdad de remuneración por trabajos de similares características o equivalentes, acceso desigual a los recursos productivos, segregación y concentración de las trabajadoras en pocos sectores y en ocupaciones tipificadas como femeninas, concentración en trabajos atípicos y precarios, desigual participación en la toma de decisiones económicas, desiguales posibilidades de promoción, mayores probabilidades de pobreza.

Para hacer frente a esta compleja gama de problemas, el Plan de Igualdad de Oportunidades contempla la realización de acciones en las siguientes áreas: a) conocimiento e información respecto del tema, b) eliminar obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a recursos económicos (asuntos previsionales, pensión familiar, situación de la mujer en el caso de uniones de hecho, sociedad conyugal), c) instalar normas y prácticas que garanticen igualdad de las mujeres en el empleo, d) mejorar el acceso al mercado de trabajo, e) mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones gremiales y sindicales, f) estimular la capacidad para el emprendimiento económico de las mujeres, disminuir los niveles de pobreza de las mujeres.

Gran parte de las iniciativas para mejorar el acceso y las condiciones de las mujeres al trabajo han sido iniciativas conjuntas de SERNAM con los sectores sociales, entre ellos SENCE, DITRAB, INDAP, FOSIS, SERCOTEC y otros.

A partir del año 2003, el Consejo de Ministros decidió establecer el eje Mujer y trabajo como tema fundamental a desarrollar por parte del Gobierno en el marco de la igualdad de oportunidades. Se constituyó entonces un equipo transversal ministerial en materia de mujer y trabajo destinado a reforzar las medidas existentes en los ministerios orientadas a facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral. Se formularon dos grandes objetivos estratégicos:

- Aumentar la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral (trabajo dependiente e independiente).
- Establecer un sistema adecuado de atención infantil que permita a las mujeres trabajar fuera del hogar y que, a la vez, cumpla con los objetivos que Chile sostiene en materia educacional.

A continuación se exponen las acciones realizadas en el ámbito de empleo, ingreso y atención infantil, asumiendo que la responsabilidad materna con hijos pequeños es un gran obstáculo para el desempeño laboral.

A. Principales acciones para la autonomía económica de las mujeres

a) Dar a conocer la situación de las mujeres en el ámbito de la economía y del mercado de trabajo

Estudios

- Hablan las personas: Situación de las mujeres en el mundo laboral (SERNAM Doc. de Trabajo N° 77)
- Naturaleza del desempleo y sus efectos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (doc. interno)
- Evaluación de resultados y detección de nuevas necesidades en empresas que implementan buenas prácticas laborales para la igualdad de oportunidades en el empleo (doc. interno)
- Relaciones laborales de “nuevo” tipo. Sistematización, detección y medición de problemáticas de género de nuevo tipo (doc. en publicación)
- Análisis exploratorio del impacto de los programas de apoyo a microempresas de mujeres (doc. interno)
- Encuesta de remuneraciones y costo de la mano de obra. Análisis por sexo (SERNAM Doc. de Trabajo N° 75)
- Análisis de los costos de la propuesta para el mejoramiento de la cobertura previsional de trabajadores y trabajadoras de temporada (doc. interno)
- Participación de las mujeres en los Programas de Capacitación y Perfeccionamiento vía Franquicia Tributaria. Análisis de su participación y las causas de su escasa presencia. Período 1998 – 2002 (doc. interno)
- Análisis de las razones por las cuales las mujeres hacen uso de licencias por enfermedad grave de hijos/as menores de un año (SERNAM Doc. de Trabajo N° 83)
- Estudio sobre temporeros y temporeras del Valle de Copiapó, que incluyó diagnóstico sobre empleo y condiciones de trabajo en la producción de uva de exportación diferenciado por sexo.
- Evaluación de resultados del Programa de Generación de Empleo para Mujeres – SERNAM 2002 (doc. interno)
- Incidencia del acoso sexual en el trabajo y factibilidad de legislar: análisis de opiniones y percepciones sobre la materia (doc. interno)
- Sistema de Información sobre la calidad del empleo femenino (realizado con la U. de Chile)

b) Eliminar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos económicos en igualdad de condiciones con los hombres

Legislación

- Proyecto de ley que modifica el régimen económico del matrimonio, estableciendo el de comunidad de gananciales.

c) Garantizar en la legislación y estimular prácticas que aseguren el ejercicio de los derechos de las mujeres en el empleo, reconociendo las necesidades que surgen de los cambios en el sistema productivo y en la organización del trabajo

Legislación y protección de derechos laborales

- Proyecto de ley que extiende el derecho de las madres trabajadoras a alimentar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.
- Difusión y fiscalización de derechos laborales con la Dirección del Trabajo, especialmente los referidos a protección a la maternidad, al cumplimiento del beneficio legal de otorgar acceso a sala cuna en empresas de 20 mujeres o más.
- Difusión y promoción del respeto de los derechos laborales, especialmente en el caso de las trabajadoras temporeras y las de casa particular.
- Promulgación de la Ley de acoso sexual (ley N° 20.005) que tipifica y sanciona estas conductas en el ámbito de trabajo.
- Se amplió los derechos a fuero maternal a las trabajadoras de casa particular y los derechos de maternidad a las mujeres que adoptan

Fiscalización

- La Dirección del Trabajo ha optimizado el control de las condiciones de trabajo de sectores con alta concentración de mujeres como comercio, agrícola de temporada e industria salmonera. Además está encargada de proporcionar cifras desagregadas por sexo, acerca del estado de las fiscalizaciones y denuncias, por sectores económicos y por regiones. También lleva a cabo acciones de capacitación, difusión e información de derechos laborales y asistencia técnica⁸.

8. Por ejemplo, el año 2003, en la región de Coquimbo, a través de las acciones de difusión y capacitación a funcionarios/as municipales que realizó SERCOTEC para promover la formalización de empresas, se logró que 143 mujeres (58,6% del total) se formalizaran por medio de la Ley de microempresas familiares. SERCOTEC sistematizó los antecedentes de los Fondos concursables totales (alrededor de \$700.000.000) destinados por el Programa Más Región, detectándose que el 51% de los recursos fueron adjudicados por mujeres.

En la Región del Bío-Bío, en el año 2003, incorpora a un 27% de microempresarias a proyectos asociativos, asistencia técnica colectiva, en rubros tales como horticultura, alquerías, comerciantes. La meta es ir aumentando gradualmente su participación hasta un 31,3% durante 2006, sin embargo el año 2004 baja el porcentaje de mujeres microempresarias a 20%.

En Chillán, el año 2004, realiza jornadas de difusión de la ley MEF (microempresas familiares), sociedades individuales de responsabilidad limitada y la nueva ley de cooperativas, en conjunto con SERNAM.

Coordinación público-privada

- Constitución del Comité Público-Privado, instancia que coordina SERNAM y que opera como una articulación entre los Ministerios de Agricultura, del Trabajo y de Salud y de los servicios dependientes, el sector privado y las organizaciones de trabajadoras, en función de mejorar las condiciones de trabajo en el sector agro exportador. Algunos acuerdos del año 2004 han sido la aprobación e implementación de un instrumento Índice de calidad del empleo agrícola de temporada, la realización de una campaña sobre formalización del empleo en el sector, la incorporación de un módulo obligatorio de capacitación de plaguicidas en las capacitaciones de SENCE al sector, la modificación del decreto que regula las condiciones de trabajo a campo abierto (N° 594).

Buenas prácticas laborales para la igualdad de oportunidades

- Desde el año 2003, SERNAM ha diseñado, implementado y difundido el Concurso nacional de buenas prácticas laborales para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en conjunto con numerosos actores del ámbito empresarial, académico y sector público. El año 2003 se superaron las expectativas de participación, alcanzando un total de 57 pequeñas y medianas empresas, el año 2004 se amplía la convocatoria a las categorías de gran empresa nacional y gran empresa transnacional. Las Buenas prácticas laborales para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres implican un conjunto de políticas, medidas e iniciativas que incorpora una empresa para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y disminuir las brechas laborales existentes. Las empresas las incluyen en forma voluntaria y son adicionales a las exigidas por la ley laboral. Esta línea de trabajo ha proporcionado importantes insumos para la generación de manuales para replicar las experiencias y ha premiado iniciativas precursoras de modificaciones legislativas como el post natal masculino.

Capacitación

- SENCE, en el marco de sus Programas sociales de capacitación, ha otorgado en los años 2003 y 2004 cerca de 6.000 becas para capacitación laboral de trabajadoras temporeras. Asimismo, Fedefruta, Asoex y otros empresarios otorgaron 4.000 becas mediante el sistema de franquicia tributaria.

d) Mejorar el acceso al mercado de trabajo y estimular el desarrollo laboral de las mujeres, especialmente de las mujeres de escasos recursos*Temporeras*

Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres vinculadas a las actividades agrícolas, tanto pequeñas productoras como trabajadoras agrícolas de temporada, se ha constituido el Comité Público-Privado en el que participan los Ministerios de Agricultura, del Trabajo y de Salud y los servicios dependientes, el sector privado y organizaciones de trabajadores.

En cuidado infantil de hijos/as de mujeres temporeras se cuenta la coordinación intersectorial entre JUNJI, JUNAEB, INDAP y SERNAM para desarrollar la iniciativa, con una cobertura esperada de más de 15.000 hijos/as de trabajadoras temporeras del sector rural, con 284 centros de atención de niños

funcionando durante el último año, ubicados en 9 regiones del país. Este programa se institucionaliza el año 2005.

Durante tres años consecutivos SERNAM y la Dirección del Trabajo han realizado un trabajo conjunto para la sensibilización y capacitación a trabajadoras y dirigentes temporeras, microempresarias, trabajadoras de la pesca industrial. Tales capacitaciones incluyen las temáticas de derechos, obligaciones laborales, condiciones, seguridad e higiene laboral. Finalmente, también incluyen información de derechos para trabajadoras temporeras de la agricultura.

Cuidado infantil

- SERNAM ha implementado un programa piloto de atención infantil complementario a la línea de jardines institucionalizados que administran JUNJI e Integra, capacitando mujeres para cuidar niños y niñas entre 3 meses y 4 años 11 meses. Por medio de este programa se acredita a mujeres para cuidar niños y niñas, con el objetivo de mejorar las oportunidades laborales de las madres. Con esta iniciativa se busca reconocer la capacidad de las mujeres de cuidar, no sólo a sus hijos, sino a otros niños ofreciendo un servicio de calidad, flexible y que se adapte tanto al mercado laboral, como a las necesidades de las trabajadoras dependientes e independientes.
- Aumento de extensión horaria y/o de cobertura en la educación preescolar para los hijos/as de mujeres trabajadoras. Esta acción, en algunos casos como en la Región del Bío Bío, involucra a JUNJI, Integra, JUNAEB y SERNAM.

e) Mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y gremiales, en las instancias tripartitas, en los foros de debate económico y laboral y en los distintos ámbitos de toma de decisiones económicas

Mujeres organizadas y/o sindicalizadas del sector rural

- La Mesa Nacional de la Mujer Rural se ha configurado como una instancia de interrelación entre el Estado y la sociedad civil. El año 2004 se realizó un encuentro nacional en el que estuvieron presentes las trece mesas regionales y la Mesa Nacional de la Mujer Rural. En ese espacio se fomentó el intercambio de experiencias, se informó de los logros alcanzados y se acordó como tarea común para el año 2005 evaluar los avances y actualizar el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales, acción que se encuentra en desarrollo.
- Desde el Ministerio de Agricultura, INDAP ha desarrollado medidas tendientes a apoyar la asociatividad y creación de redes entre mujeres productoras.
- Se ha buscado fortalecer las organizaciones y el ejercicio de derechos a través de la capacitación en nueva normativa laboral, especialmente acoso sexual, a dirigentas y dirigentes sindicales del sector público y privado.

f) Estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico

Programa Proempresaria y acciones de fomento

En el marco del programa “Promoción y mejoramiento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo” (PROMUTRAB) de SERNAM, se diseñó una línea de trabajo de fomento al microemprendimiento de mujeres llamado Proempresaria.

Las microempresas representan alrededor del 80% del total de empresas del país. Una importante proporción de personas ocupadas se encuentran en este sector y son mayoritariamente la fuente de empleo de las mujeres.

Ante situaciones desfavorables causadas por disminuciones de ingresos en el hogar, a menudo las mujeres buscan desempeñarse en el sector microempresarial informal, debido a la necesidad urgente de generar ingresos para su familia. Esta opción es también relevante como forma de lograr desarrollo personal y autonomía económica, especialmente para las mujeres que han acumulado alguna experiencia como asalariadas y que, a medida que aumenta su edad, enfrentan mayores dificultades para mantenerse y/o insertarse en el mercado laboral.

Proempresaria responde a la necesidad de incrementar los niveles de productividad y competitividad de las microempresas de mujeres, a fin de contribuir a disminuir las desigualdades existentes respecto a las microempresas de hombres. Lo ejecutan SERNAM y SERCOTEC.

SERNAM tiene la responsabilidad de transferir al Servicio de Cooperación Técnica la suma de dinero para honorarios, materiales y equipo para las Ferias Regionales, capital para proyecto colectivo, cuidado infantil y locomoción, mientras que este servicio es responsable de capacitar, asesorar, acompañar y apoyar a las mujeres en materias tales como el desarrollo de habilidades empresariales, gestión empresarial, mejoramiento de los procesos de producción al interior de las empresas, técnicas de mercado, asociatividad productiva y gremial, formulación y seguimiento de proyectos grupales para el desarrollo de los negocios, conocimiento de los instrumentos públicos y privados de apoyo a la microempresa, contenidos de género y aplicación transversal de estos.

Se pretende generar un modelo de intervención orientado a las microempresarias que tienen dificultades para acceder articuladamente a los diversos instrumentos de apoyo público. Está dirigido a un segmento que tiene un negocio en funcionamiento, en sus primeras etapas de desarrollo, por lo cual no tiene el perfil de pobreza requerido por FOSIS ni tampoco alcanza a cumplir con los requisitos de desarrollo que exigen los organismos públicos de fomento productivo, de suerte que no tiene oportunidades de optar a mecanismos públicos de fomento.

El desarrollo del programa ha permitido incrementar el acceso de las microempresarias a los instrumentos de la red de fomento, lo que responde a la implementación de las siguientes acciones:

- Se suscribió un convenio con BancoEstado para facilitar el proceso de bancarización, acceso a instrumentos financieros con tasas preferenciales.
- Se apoyó la comercialización mediante la participación de microempresas de mujeres en ferias de las nueve regiones donde se desarrolló el programa, permitiendo a las expositoras dar a conocer y vender sus productos.

- Se desarrollaron 19 proyectos colectivos en las nueve regiones antes señaladas, lo que ha potenciado las capacidades colectivas y asociativas para enfrentar las necesidades que tienen las microempresas de mujeres.
- Ha sido posible visibilizar e incorporar los intereses y necesidades de las microempresas de mujeres en los espacios regionales, donde se definen las estrategias de desarrollo económico territoriales, lo que implica que las mujeres queden incorporadas en las prioridades del nivel regional.
- INDAP realizó acciones de fomento destinadas a las mujeres empresarias campesinas que consistieron en capacitación de campesinas y financiamiento de proyectos de inversión de 1.693 mujeres a través de concursos para proyectos productivos.
- El Servicio de Impuestos Internos (SII) ha desarrollado talleres y otras actividades de difusión para informar y simplificar los trámites de iniciación de actividades a mujeres microempresarias.
- SERNAM elaboró, publicó y realizó el lanzamiento de la Primera Guía Práctica para las Empresas sobre Cómo Conciliar Vida Laboral y Familiar, trabajo que contó con el apoyo de Acción Empresarial y con el auspicio de la ACHS y del Banco Santander.
- Se constituyó la “Mesa de coordinación para el análisis de los instrumentos de fomento y capacitación”, impulsada por la Subsecretaría de Economía e integrada por los servicios del Ministerio orientados al fomento productivo y por SERNAM, a partir de lo que se obtuvo una visión detallada acerca de los obstáculos que las mujeres tienen para acceder a los instrumentos, lo que permitirá revisar la gestión de los mismos.
- El trabajo intersectorial de SERNAM con SERCOTEC e INDAP permitió aumentar el número de mujeres beneficiadas por los programas y servicios que ofrecen estas instituciones.

g) Disminuir los niveles de pobreza de las mujeres

Habilitación laboral mujeres Chile Solidario

Chile Solidario es un sistema de protección social creado por el gobierno del Presidente Ricardo Lagos para apoyar a las familias en situación de extrema pobreza y trabajar en el mejoramiento de sus condiciones de vida.

- Implementación del Programa de habilitación laboral de mujeres del Sistema Chile Solidario, que opera en 45 comunas en nueve regiones del país, la II, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X y Metropolitana, beneficiando a más de mil mujeres entre 15 y 35 años. Se promueve la derivación de las mujeres habilitadas a diversos programas tales como empleo, reinserción laboral, alfabetización y nivelación de estudios (básica y media), alfabetización digital, cursos de computación, capacitación en oficios y a programas sociales municipales.
- Desarrollo de metodología y material especializado de trabajo con mujeres para los apoyos familiares en materia de generación de ingresos y empleo.

B. Opinión de los actores

Los entrevistados de los sectores manifiestan distintas opiniones sobre lo realizado en materia de inserción laboral de la mujer, en el marco del área definida por el PIO como Autonomía económica y superación de la pobreza.

A partir de los planteamientos expresados por los agentes sectoriales, tanto a nivel nacional como regional, cuatro temas en los que se ha trabajado destacan por su importancia: atención y cuidado infantil, capacitación, fomento productivo a microempresarias y difusión y fiscalización de derechos laborales.

Las acciones en materia de atención infantil son valoradas y destacadas como fundamentales por la generalidad de los sectores, tanto por posibilitar la nivelación de estudios y capacitación de las mujeres, como por colaborar a su adecuada inserción laboral. La disponibilidad de tiempo para desarrollar acciones destinadas a recibir una remuneración económica es esencial para que las mujeres puedan desarrollarse. En opinión de algunos actores, no se puede pensar en capacitar o nivelar si no se cubre el tema del cuidado infantil.

Reconociendo los avances en la inserción laboral de la mujer, algunos agentes del área económica indican que no se ha logrado compatibilizar familia y trabajo, pues la mujer pasa a asumir dos roles, dejando lo doméstico en un segundo plano. En esa línea, aún queda por avanzar en la eliminación de las barreras que impiden a la mujer insertarse a cabalidad en el mundo laboral. *“Seguimos pensando que el trabajo doméstico no es trabajo; y no solo lo piensan los hombres, sino también las mujeres. Pero en verdad son dos trabajos, el de afuera y el de la casa. Eso influye en la calidad de vida de las mujeres de hoy. Tenemos menos tiempo, andamos más estresadas, y con más dolores. Vivimos en la tensión de no poder estar con los hijos y además responder en el trabajo”* (SERCOTEC, Región de Coquimbo).

También se señala que las mujeres de escasos recursos, especialmente las jefas de hogar, trabajan lejos de los jardines infantiles donde dejan a sus hijos/as, desempeñan largas jornadas de trabajo, ocupan mucho tiempo para desplazarse hacia sus trabajos y, como consecuencia de ello, sus niños/as permanecen mucho tiempo al cuidado de otras personas, lo que incide negativamente en la salud mental y física de las mujeres.

En algunos casos, los agentes regionales lamentan la ausencia de programas que en el pasado eran ejecutados directamente por SERNAM, recordando el Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), el cual constituía un aporte importante en el desempeño económico de la mujer, pues *“...se preocupaba de entregar una atención integral que abordaba el tema laboral junto con el cuidado de los niños y la salud”* (Salud, Región de Aysén).

Por otro lado, diversos actores destacan que realizan capacitaciones a mujeres y que la nivelación de estudios y mejoramiento de la empleabilidad femenina es un gran avance.

Respecto del fomento productivo de mujeres, el programa ProEmpresaria, es reconocido por el sector Economía como un buen ejemplo de coordinación intersectorial entre SERNAM, SERCOTEC e INDAP. Por su parte, INDAP destaca el funcionamiento de las Mesas Mujer Rural en torno a los temas productivos.

BIENESTAR EN LA VIDA COTIDIANA Y CALIDAD DE VIDA

Este capítulo está organizado en torno a seis objetivos. El primero se orienta a adaptar la legislación a la realidad actual de la familia. Los dos siguientes, a promover un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares y a asegurar espacios para la recreación y desarrollo cultural a las mujeres. Los restantes se proponen prevenir la violencia contra las mujeres, apoyar a las víctimas y mejorar el acceso de las mujeres a los servicios de salud.

A. Principales realizaciones en relación al bienestar de las mujeres en la vida cotidiana

a) Adaptar la legislación a la realidad actual y asegurar la igualdad de derechos a todos los tipos de familia

Legislación

- La Ley de Matrimonio Civil fue promulgada el 7 de mayo de 2004. Está orientada a proteger la situación de las hijas e hijos y del cónyuge que se ha dedicado al cuidado de los niños y a las labores domésticas. También da respuesta a las rupturas matrimoniales y tiende a la resolución de conflictos, propiciando el acuerdo entre las partes, a través del proceso de mediación. La nueva ley también considera la situación de divorcio, el cual podrá ser pedido unilateralmente o por mutuo acuerdo en caso de haber cesado la convivencia.
- En la misma línea de la Ley de Matrimonio Civil, se dicta la Ley 19.968 que crea Tribunales de Familia. El objetivo principal es que exista una jurisdicción especializada en asuntos de familia.
- Reforma a la Ley de filiación que igualó jurídicamente a hijos e hijas con independencia de las condiciones familiares que rodeen sus nacimientos.

b) Promover responsabilidades compartidas entre mujeres y hombres

Legislación

- La Ley de postnatal masculino establece el permiso paternal en el Código del Trabajo. Su objetivo es otorgar al padre un permiso para ausentarse de su trabajo cuando nazca un hijo, por un plazo de cinco días, contados desde la fecha de parto. Esta Ley también incluye tales beneficios en el caso de adopción.

Legislación en trámite

- Proyecto pensión de alimentos
- Proyecto reforma Patria Potestad
- Ley antidiscriminación

Estudios realizados:

- Conciliación entre vida laboral y vida familiar de trabajadores y trabajadoras (SERNAM Doc. de trabajo N° 76)

- Conciliación de la vida familiar y laboral. Análisis de las medidas en las empresas y visibilización del tema (SERNAM Doc. de trabajo N° 84)

c) Prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo a las víctimas

Violencia es un tema que ha sido prioritario para SERNAM y que ha concitado la adhesión de las autoridades gubernamentales, más allá de los cambios de administración a nivel nacional y regional. Ello se ha traducido en un gran número de acciones, presupuesto y cobertura. Como importantes avances en relación al tema de la violencia de género, cabe considerar: generación de conocimiento, diagnósticos y estudios de prevalencia que permiten visibilizar a la violencia como un problema; legislación, difusión, capacitación y talleres de prevención a funcionarios/as públicos/as, agentes sociales y profesionales del sector privado; ampliación de la oferta pública en atención y prevención de la violencia intrafamiliar a través de la creación de 23 Centros de atención; diseño e implementación de políticas de prevención: educación formal desde la educación preescolar hasta la enseñanza media, implementación de un convenio de colaboración con JUNJI para la aplicación de un Programa de Prevención de VIF; y promoción de acciones de prevención en redes sociales y ámbito comunitario. Así se detalla en las próximas acciones.

Recientemente se elaboró una propuesta de “Política Nacional para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres”, instrumento que consideró los contenidos de los tratados internacionales que Chile ha suscrito, la nueva Ley 20.066 sobre violencia intrafamiliar y el conocimiento e información acumulados durante los 15 años que SERNAM se ha abocado a este tema.

Coordinación institucional

- Celebración de convenios bilaterales, reactivación de la Comisión Interministerial de Prevención de la Violencia Intrafamiliar y creación de comisiones Intersectoriales en siete regiones del país.
- Incorporación de SERNAM al Comité Interministerial de Seguridad Pública⁹, con el fin de hacer aportes en la definición de estrategias y coordinación de políticas preventivas de violencia intrafamiliar.

Legislación

En el ámbito legislativo, la Ley 20.066 (octubre de 2005) sustituye a la ley 19.325 promulgada el año 1994, e incluye nuevos contenidos y ámbitos de acción en el enfrentamiento de la violencia intrafamiliar. De conformidad a la ley, es deber del Estado adoptar las medidas conducentes a garantizar la vida, integridad personal y seguridad de los integrantes de la familia, así como formular las políticas orientadas a prevenir la violencia intrafamiliar, en especial contra la mujer y los niños, y a prestar asistencia a las víctimas.

9. El Comité Interministerial de Seguridad Ciudadana está integrado por Ministros del Interior, Defensa y Justicia, los Subsecretarios de Interior, Justicia, Carabineros, Investigaciones, Jefe del Programa de Seguridad y Participación Ciudadana y de la División de Gobierno Interior dependientes de la Subsecretaría del Interior. El Comité centra su labor en la definición de estrategias efectivas de disminución de la delincuencia, en la coordinación de las políticas públicas que inciden en la prevención social y policial del delito (Decreto Supremo 954, 4 septiembre 2003).

Corresponde al SERNAM proponer al Presidente de la República las políticas destinadas a cumplir los objetivos de la Ley 20.066. Para ello, y en coordinación y colaboración con los organismos públicos y privados pertinentes, debe formular anualmente un plan nacional de acción.

Centros de atención y ampliación de la oferta

- Ampliación de la oferta pública en atención y prevención de la violencia intrafamiliar a través de la creación de 23 Centros de atención en violencia intrafamiliar.
- Rediseño e implementación del modelo de intervención en los centros de violencia intrafamiliar en los que se realiza asesoría, seguimiento y sistematización de la implementación del modelo. Los esfuerzos se han centrado en la instalación, ajuste y validación de un enfoque de género con trabajo comunitario preventivo. La atención ha sido replanteada enfocándose en el trabajo directo con mujeres en un formato de intervención grupal.

Capacitación a funcionarios

- Capacitaciones en el sector Salud en temas de violencia intrafamiliar y derechos sexuales y reproductivos, en las distintas regiones del país.
- Capacitación y sensibilización a Carabineros para recoger las temáticas de género y violencia en la atención a mujeres y niñas vulneradas en sus derechos.

Prevención

- Diseño e implementación de políticas de prevención en la educación formal desde la educación preescolar hasta la enseñanza media; por ejemplo, a través de un convenio de colaboración entre SERNAM y JUNJI para la aplicación de un Programa de Prevención de VIF.

Asociación y redes

- Promoción de acciones de prevención en redes sociales y ámbito comunitario como la Red Protege, que se ha implementado en las 13 regiones del país, coordinada por SERNAM e integrada por la Secretaría General de Gobierno-DOS, los Ministerios del Interior, de Educación, de Justicia, de Salud, MIDEPLAN, y Servicios dependientes, tales como SENAME, JUNJI, INJUV, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Integra, PRODEMU, Fundación de la Familia, junto a organismos privados y con la participación de la sociedad civil.

Defensoría penal

- Con la Defensoría Penal ha habido acercamientos relativos al carácter de las lesiones en el caso de mujeres maltratadas. Han recurrido a SERNAM y se han llevado a cabo talleres internos y utilizado manuales de atención que incluyen una mirada de género.

Programa Comuna Segura

- Incluir en las líneas prioritarias de inversión del Fondo focalizado del 30%, la temática de violencia intrafamiliar. Esta línea se prioriza junto a otras dos líneas de trabajo: resolución de conflicto en escuelas o vecinal; niños y adolescentes en riesgo de ingreso a carreras delictuales

(conflicto con la justicia o alta vulnerabilidad social vinculado a trabajo infantil, explotación sexual, prostitución, y deserción escolar); la inversión se canalizará hacia la temática de VIF en concordancia con las prioridades comunales definidas en los Planes Comunales de Seguridad Ciudadana.

- Priorizar el financiamiento de proyectos comunitarios del Fondo concursable (70%), específicamente en la línea de intervención psicosocial, proyectos que aborden la temática de violencia intrafamiliar, en aquellas comunas que han definido el tema como prioridad en los Planes Comunales de Seguridad Ciudadana.
- Realización de capacitaciones temáticas en violencia intrafamiliar tanto a los miembros de los Consejos comunales, como a los Secretarios comunales y a los dirigentes sociales, impartidos por organismos especializados.

Estudios realizados

- “Detección y análisis de la prevalencia de la violencia intrafamiliar”, SERNAM, junio de 2002.
- Detección y análisis de la prevalencia de la violencia intrafamiliar, realizados en las regiones de Antofagasta (2003) y de Coquimbo (2004) (doc. interno).
- Análisis de la violencia en las relaciones de pareja entre jóvenes, SERNAM, 2002.
- Sistematización de información sobre control de medidas y sanciones en virtud del art. 5° de la Ley 19.325 de VIF (regiones de Atacama, de Coquimbo y Metropolitana) y análisis cualitativo sobre percepciones de demandantes sobre la efectividad de la ley (doc. interno).

Difusión

- Difusión y campañas públicas que permiten visibilizar e informar a la población sobre situaciones de violencia.
- SERNAM ha elaborado y distribuido material de prevención como cartillas, manuales para trabajar con jóvenes, manuales para el trabajo de prevención comunitaria de las redes y documentos internos con elementos teóricos sobre redes y la estrategia preventiva.

d) Mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en salud

Acceso a FONASA

- El Fondo Nacional de Salud (FONASA) está implementando medidas para mejorar la venta de bonos de atención de salud en la modalidad de libre elección que benefician a las mujeres. La acreditación del beneficiario se realiza a través de la presentación de su cédula de identidad, lo que facilita el acceso a las atenciones de salud de las personas que son definidas como ‘cargas’ (cónyuges e hijos).
- Estudio para redefinir el concepto de carga familiar, con miras a incorporar a las convivientes como cargas de los cotizantes,

Plan AUGE

- En cuanto a los beneficios específicos del Plan AUGE para las mujeres, la prevención y atención el cáncer de mamas, la atención del parto, tratamiento para la depresión y la detección temprana y atención de cáncer cérvico-uterino forman parte de las patologías cubiertas por el sistema de garantías de salud.

Programa de salud mujeres temporeras

- En el área de salud ocupacional se desarrolla el Programa Trabajadoras Temporeras ejecutado por sector Salud desde las regiones de Atacama a la de Los Lagos. Tiene como finalidad promover la salud ocupacional de las trabajadoras, a través de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo y la pesquisa precoz del daño.

Salud mental

- Como una línea de trabajo del sector Salud, se encuentra el área de violencia de género, donde se han incorporado acciones centradas en salud mental y asociadas fundamentalmente a problemas de depresión, por ser una de las principales consecuencias de la violencia.

Tratamiento y rehabilitación de consumo de drogas

- Se constituye un grupo de trabajo con MINSAL, Gendarmería y Ministerio del Interior, con el propósito de establecer orientaciones técnicas para el abordaje terapéutico de mujeres consumidoras de drogas.
- Se realiza el Programa Tratamiento y rehabilitación por consumo de drogas, cuyo objetivo es brindar atención especializada y diferenciada a mujeres con problemas de consumo de drogas de acuerdo a las particulares características que adquiere el problema de la dependencia de drogas entre las mujeres. Se encuentra en ejecución mediante 9 proyectos en las regiones Metropolitana, de Valparaíso y Región del Maule.

e) Mejorar el acceso y la calidad de la educación para las mujeres en los distintos niveles y modalidades

Mujeres madres adolescentes

- Plan de retención de madres adolescentes. El programa Liceo para todos ha fomentado generar las condiciones necesarias para que las niñas embarazadas y madres adolescentes no deserten del sistema escolar. En esta línea se han aunado esfuerzos con JUNJI, FOSIS y MINSAL.

Educación intercultural bilingüe

- En el Programa de Educación intercultural bilingüe se rescata el papel de las mujeres como transmisoras de la lengua y se financian proyectos culturales ejecutados por mujeres (41% de los que se financian). El 48% de las becas a estudiantes indígenas benefician a mujeres.

Estudios realizados

- Análisis y detección de expectativas y proyectos de vida de niñas, niños y adolescentes, SERNAM, Doc. de trabajo N° 80.
- Evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en planes y programas de 5° básico a 4° medio (doc. interno).

B. La opinión de los actores

A juicio de los sectores, el acceso de las mujeres a una mejor calidad de vida constituye uno de los ámbitos del Plan en los que más se ha avanzado en la búsqueda de la igualdad.

Desde Salud y Educación y, en general, desde todos los sectores, coinciden en que la prioridad ha estado puesta en el tema de violencia, manifestando voluntad política a todos los niveles para enfrentar esta temática e involucrando a numerosos actores en la tarea.

A nivel general, existe una percepción compartida entre los sectores (Justicia, Salud, Educación, etc.) de que hay una mayor sensibilización con respecto a la violencia contra la mujer, que se ha visto favorecida por la difusión que se le ha dado al tema en los últimos años. Desde Salud, se releva la perspectiva integral y la incorporación de acciones orientadas a la prevención, así como convenios bilaterales y comisiones intersectoriales específicas que han permitido sumar a numerosos actores en la tarea. Los distintos sectores reconocen una preocupación que involucra a gran parte del aparato público y que se ha traducido en un gran número de acciones, presupuesto y cobertura, lo que es percibido como un avance necesario para la construcción de una sociedad igualitaria.

Otro de los temas que se considera central, donde se han puesto las energías y se observan numerosas acciones es salud sexual y reproductiva. En este ámbito se ha intentado instalar una propuesta intersectorial de trabajo, en especial en el tema de sexualidad responsable. Sin embargo, especialmente desde el sector Salud, se plantea que el proceso ha sido sumamente dificultoso, pues se ha tenido que polemizar con sectores conservadores que ponen fuertes resistencias a un cambio de enfoque en el tema. Se señala que el trabajo ha sido particularmente complejo en Educación, pues ha costado introducir en el currículo escolar una tematización sobre el concepto de derechos que apunte a eliminar desigualdades de género.

Desde Salud se estima que el papel de SERNAM es clave para la generación de estrategias e iniciativas conjuntas sobre Calidad de vida de la mujer.

A juicio de funcionarios del sector Trabajo, aún queda mucho por avanzar para lograr la conciliación familia-trabajo, pues las mujeres siguen sujetas a obstáculos para tener espacios de desarrollo que superen el ámbito de lo doméstico. Se agrega que las responsabilidades compartidas entre los géneros es un aspecto central en la promoción de una mejor calidad de vida para las mujeres.

En relación con lo anterior, los sectores Trabajo, Salud y Educación afirman que al interior de sus servicios hay una preocupación por el tema en base a la cual se desarrollan acciones que contribuyen a propiciar un cambio en este sentido. La Dirección del Trabajo y JUNJI consignan como un avance mejorar y ampliar los sistemas de cuidado infantil para hijos/as de trabajadoras. Desde Educación se asegura que están preocupados de fomentar las responsabilidades compartidas y la flexibilización de los roles al interior de la familia a través de materiales educativos de enseñanza básica y preescolar. Finalmente, desde Salud se señala que se ha avanzado en involucrar a los padres en las distintas etapas del embarazo y parto, con el fin de contribuir a un cambio cultural en el que estos participen activamente en todos los procesos y tareas implicadas en la crianza de los hijos.

“La participación de los padres en los partos de sus hijos e hijas, así como la asistencia a los controles prenatales, ha significado un importante avance que trasunta un cambio en los patrones socioculturales y que fortalece el sentido de equidad que debe estimularse desde las políticas públicas” (Servicio de Salud).

PROMOVER LOS DERECHOS DE LA MUJERES Y GARANTIZAR SU PLENO EJERCICIO

Como resultado de las acciones realizadas en esta área, la evaluación del Plan de Igualdad permite comprobar la instalación ciudadana de una agenda de derechos. En todas las regiones del país se realizan actividades en torno a la promoción e información sobre derechos como estrategia transversal para la igualdad de oportunidades. SERNAM entrega información a través de variadas metodologías como folletería, cartillas, uso de medios audiovisuales, de promoción mediante la participación en cabildos y plazas ciudadanas y capacitación y formación en defensa de derechos. Los logros obtenidos se vinculan al efecto de empoderamiento que se genera en las mujeres a partir de la información y el conocimiento para la defensa de sus derechos, especialmente en el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos, así como en el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Así se aprecia en los grupos de discusión realizados con las mesas de seguimiento del PRIO, en las que participan mujeres de la sociedad civil. Ellas han incorporado a su hablar cotidiano el lenguaje de sus derechos como mujeres.

El planteamiento que formula el Plan respecto de los derechos de las mujeres contempla tres grandes preocupaciones. La primera se relaciona con fomentar la información, conocimiento y apoyo a las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos. La segunda se refiere a las reformas legales necesarias para corregir trabas que obstaculizan la participación social, económica y laboral de las mujeres en condiciones de igualdad. La tercera da cuenta del diseño de acciones, normas y/o leyes dirigidas en particular a situaciones que vulneran los derechos de las mujeres en el ámbito privado (asegurar el derecho a la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres y difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y productiva).

SERNAM ha realizado una sistemática labor de promoción de nuevas leyes, en el marco de las acciones asociadas a la difusión de derechos de las mujeres en una perspectiva de derechos humanos. Se parte de la declaración de los derechos humanos, pasando por las convenciones y tratados específicos en materia de igualdad de oportunidades, como lo son la CEDAW, la Convención de Viena de 1993 y la Convención de Belem do Pará.

El conocimiento de los derechos se entiende como una herramienta para lograr la plena ciudadanía de las mujeres y como una estrategia a largo plazo para superar situaciones de desigualdad. También se constituye en un eslabón para mejorar su acceso a la justicia.

A. Principales acciones para la promoción de los derechos de las mujeres

a) Adecuar la normativa a la Constitución y convenios internacionales suscritos por Chile garantizando el ejercicio igualitario de derechos entre hombres y mujeres

El ámbito legislativo ha sido de gran avance e interés público en el campo de la superación de barreras legales que afectaban directamente las oportunidades de las mujeres. Son variados y significativos los hitos en materia legislativa, como la Ley de Matrimonio Civil que permite la disolución del vínculo

contemplando la compensación económica a la mujer y la inclusión de la violencia como causal de divorcio; los Tribunales de Familia, cuyas principales usuarias serán mujeres, ya que las afectadas por VIF son las que más demandan o denuncian por asuntos de filiación; la Ley de Acoso Sexual que estuvo 15 años en el Parlamento, la Ley de Filiación y paternidad; la Ley de Violencia Intrafamiliar; y la Ley de postnatal para el padre tras el nacimiento de un hijo.

Estas medidas legales lideradas por el Ejecutivo y SERNAM para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres contribuyen a crear condiciones que permiten el desarrollo de los y las ciudadanas/os y el respeto por sus derechos y la integridad física y psicológica de las personas.

Legislación

- Ley de Matrimonio Civil: fue promulgada el 7 de mayo de 2004. Está orientada a proteger la situación de las hijas y los hijos y del cónyuge que se ha dedicado al cuidado de los niños y a las labores domésticas. También da respuestas a las rupturas matrimoniales, y tiende a la resolución de conflictos, propiciando el acuerdo entre las partes, a través del proceso de mediación. La nueva ley también considera la situación de divorcio, el cual podrá ser pedido unilateralmente o por mutuo acuerdo en caso de haber cesado la convivencia. Si hay incumplimiento grave de los deberes y obligaciones que impone el matrimonio, uno de los cónyuges podrá solicitarlo sin considerar el tiempo transcurrido. Establece la compensación económica en el caso de divorcio, la cual será otorgada al cónyuge que prioritariamente se ha dedicado a las necesidades y responsabilidades del hogar.
- Tribunales de Familia: En la misma línea de la Ley de Matrimonio Civil, se dicta la Ley 19.968 que crea Tribunales de Familia. El objetivo principal es que exista una jurisdicción especializada en asuntos de familia. Estos tribunales están dotados de competencia para conocer de todas las materias que puedan afectar a las familias, contando con asesores especializados en esta materia, tales como psicólogos y asistentes sociales, entre otros. Se privilegian las vías no controversiales de resolución de conflictos, tanto la mediación como la conciliación. Estos Tribunales dan cuenta de una profunda transformación en el acceso a la justicia, facilitando el proceso de muchas mujeres que buscan el reconocimiento parental de sus hijos, el derecho a alimentos, la resolución de disputas de tuición o la denuncia de situaciones de violencia intrafamiliar.
- Legislación en trámite: Actualmente se encuentran en trámite una serie de proyectos de ley que tienden a la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley, en aspectos familiares, laborales y de participación política:
 - Proyecto que extiende el derecho de las madres trabajadoras a alimentar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.
 - Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
 - Proyecto que modifica el régimen económico del matrimonio, estableciendo el de comunidad de gananciales.
 - Proyecto de Ley de Cuotas, que establece acción positiva a favor de las mujeres y modifica las leyes N° 18.700, N° 18.603 y N° 18.965.

Normativas de salud

- El Ministerio de Salud elaboró las nuevas “Normas de Atención de Fertilidad”, que definen estándares de calidad de atención y prescriben una gama de métodos anticonceptivos en un marco de derechos.

Estudios realizados

- Estudio sobre la jurisprudencia de la Ley 19.585 (de Filiación) en aspectos relevantes en el primer año desde la entrada en vigencia de esta nueva normativa.

b. Difundir las convenciones internacionales que reconocen y amplían los derechos de las mujeres, así como difundir los acuerdos de la Plataforma de Beijing, del Programa de Acción de la Conferencia sobre Población y Desarrollo, el Programa de Acción Regional y el Consenso de Santiago

Durante el período, el Servicio Nacional de la Mujer, en representación del Gobierno de Chile, ha participado en el debate mundial y regional sobre la situación de las mujeres a través de diversas instancias especializadas del Sistema de NU y ha suscrito diversos compromisos internacionales sobre el tema. En este marco, el país ha conquistado posiciones de liderazgo, especialmente en América Latina, aportando y contribuyendo a la adopción de posiciones comunes frente a los principales desafíos en materia de equidad de género que enfrenta la región.

Objetivo estratégico de esta presencia ha sido favorecer la eliminación de todas las formas de discriminación que afectan a las mujeres en nuestro país, asegurando la correcta aplicación de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas Discriminación contra la Mujer, CEDAW, así como promover los derechos de la mujer, velando por la adecuada implementación de la Plataforma de Acción de Beijing.

Principales logros en este marco han sido:

- Los instrumentos internacionales en materia de equidad de género que el país ha suscrito (CEDAW, Beijing, Belem do Pará) constituyen referentes fundamentales que orientan la gestión del gobierno. Asimismo, los foros internacionales en que Chile participa son instancias relevantes para reafirmar dichos compromisos y evaluar el nivel de cumplimiento de las disposiciones contenidas en ellos.
- La conmemoración y revisión de los 10 años de Beijing, tanto en la Conferencia Regional de América Latina y el Caribe (México, 2004) como en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer CSW (49° Sesión, Nueva York, 2005), permitieron visibilizar y confirmar los avances que el país evidencia en relación a la implementación de la Plataforma de Acción. En particular, en la esfera institucional destaca que Chile es pionero y modelo a nivel internacional en transversalización de género en las políticas públicas. Las diversas políticas desarrolladas durante el período (Comité de Ministros por la Igualdad de Oportunidades, Compromisos Ministeriales, Programa de Mejoramiento de la Gestión-Sistema Equidad de Género) se han constituido en referentes relevantes para otros países, en especial a nivel regional. Esto se evidencia en las diversas iniciativas de cooperación horizontal que se han llevado a cabo con distintos países de América Latina y el Caribe, las que a su vez han permitido afianzar el liderazgo del país en la materia.
- El país participó en la Comisión de Población de Naciones Unidas el año 2004, la que conmemoró los

10 años de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo celebrada en El Cairo. Chile, país anfitrión de la Reunión de la Mesa Directiva Ampliada del Comité Especial sobre Población y Desarrollo del período de Sesiones de la CEPAL (Santiago, 2004), jugó un rol activo en la negociación y consenso de la Declaración que ratifica los compromisos con los derechos y la salud sexual y reproductiva de la mujer, la que fue suscrita por todos los países de la región.

- Chile ha cumplido anticipadamente con la mayoría de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y es el único país de América Latina que ya alcanzó la meta de reducir a la mitad la extrema pobreza. No obstante, el país ha asumido un fuerte compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Ello se evidencia en la decidida voluntad de avanzar en aquellos ámbitos en que muestra rezagos, uno de los cuales es la equidad de género¹⁰. El país ha asumido importantes y ambiciosas metas para el año 2015 vinculadas al ODM N° 3 “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”, las que están orientadas a aumentar y mejorar la participación laboral de la mujer y su participación en cargos públicos y de elección popular¹¹. Estos compromisos fueron asumidos en el primer informe presentado por el Presidente de la República en las Naciones Unidas, en septiembre de 2005.

- A partir de 2004, el país ha logrado profundizar sus lazos con las instituciones de la mujer de los países del MERCOSUR, proyectándose políticamente a otros foros multilaterales (ONU, OEA) y a ámbitos tales como la cooperación horizontal en la región. La expresión del mayor liderazgo del país en materia de equidad de género en la región se manifestó en el apoyo recibido de parte de los demás países para que Chile formara parte del Comité Directivo de la Comisión Interamericana de Mujeres – CIM - de la OEA, del que había estado ausente por más de diez años. Es de destacar que esta instancia logró consensuar la creación de un Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, Belem do Pará -MESECVI-.

Desafíos pendientes

- Ratificar el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El país, a través de SERNAM, participó activamente en la elaboración del Protocolo Facultativo de la CEDAW y fue el primer país en firmar dicho instrumento, en diciembre de 1999. No obstante el Protocolo fue aprobado por la Cámara de Diputados en el año 2001, no lo ha sido en el Senado. En el nuevo contexto político, se espera que el proyecto sea repuesto y cuente con una mayor receptividad en el Parlamento para su aprobación.

- Consolidar la participación de Chile en los foros regionales sobre derechos de las mujeres e igualdad de género. Coherente con las orientaciones de política exterior, es necesario mantener y profundizar los lazos que se han establecido con los mecanismos de la mujer de los gobiernos de América Latina y el Caribe. Ello debiera permitir consolidar el liderazgo que Chile ha comenzado a desarrollar en materia de transversalización de la equidad de género en las políticas públicas, ligado a procesos de modernización del Estado.

10. “No obstante estos importantes logros, nos hemos propuesto avanzar decididamente en aquellos ámbitos en que Chile muestra rezagos. La desigualdad en la distribución del ingreso y del patrimonio, la erradicación de la indigencia y la pobreza, el reconocimiento de los pueblos originarios y la ampliación de las oportunidades para estos junto con la equidad de género, constituyen los cuatro grandes desafíos que Chile tiene que enfrentar...”. Prólogo de Ricardo Lagos Escobar, Presidente de la República de Chile. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Primer Informe del Gobierno de Chile.

11. Entre el 2000 y el 2015, el país se compromete a aumentar en más de 10 puntos porcentuales la participación laboral de la mujer, poniendo especial atención en la inserción laboral de las mujeres de escasos recursos; aumentar en la misma proporción la cobertura preescolar para hijos/as de mujeres económicamente activas; reducir significativamente la brecha salarial (de 31 a 25%); y aumentar la participación de las mujeres en el Parlamento (de 9,5 a 40%) y en el gobierno local (de 17 a 40%).

- Fortalecer las instancias de coordinación con la sociedad civil en materia de acuerdos internacionales y seguimiento de los mismos. Para mejorar las condiciones de las mujeres chilenas es fundamental el rol de la sociedad civil, tanto en el monitoreo a los acuerdos suscritos por el país, como constituyéndose en interlocutor del Estado para representar las demandas y propuestas de las mujeres. Durante el período, SERNAM incluyó representantes de la sociedad civil en las delegaciones oficiales asistentes a los principales foros internacionales. No obstante, se requiere profundizar esta relación, de manera que sea sistemática y permita una gestión gubernamental con una fuerte orientación ciudadana, tal como ha sido comprometido por la próxima presidenta electa del país.

c) Fomentar el conocimiento de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y las características sociales, culturales y étnicas

Información sobre derechos: Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias

La atención directa y permanente a las mujeres en materias de información y promoción de derechos se realiza a través del mecanismo implementado por el gobierno para promover y difundir derechos ciudadanos: el sistema de Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS).

Desde el año 2002, los Centros de Información de los Derechos de las Mujeres (CIDEM), que existían en todas las regiones del país, se transforman en un sistema de información nacional de derechos. De esta forma, la estructura organizacional y objetivos de las OIRS surgen del modelo de los CIDEM que funcionaron en la década de 1990. Así también, se basan en los lineamientos gubernamentales del Programa de Mejoramiento de la Gestión del sistema de atención usuarios/as. Lo anterior se complementa con nuevas iniciativas de información sobre derechos a través de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) que han sido promovidas por el Gobierno a través, por ejemplo, de la política nacional de infocentros y telecentros. Este medio ofrece oportunidades de información que trascienden las barreras geográficas, étnicas e inclusive sociales y económicas, gracias a las múltiples posibilidades de acceso que permite.

- El sistema de Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) facilita a las personas, el acceso oportuno a la información de la red de instituciones públicas del Estado y, por este medio, contribuye al ejercicio de los derechos ciudadanos. Se presta atención individual, se realizan talleres de difusión de derechos y programas radiales.
- El trabajo diario de cada una de las oficinas OIRS considera variables de género que inciden en los procesos de derivación a atención especializada psicológica y/o legal. Desde las OIRS las mujeres que viven VIF son derivadas a los Centros de la mujer, a los programas Pro empleo, a los programas de Cuidado infantil, etc.
- Se ha elaborado una serie de cartillas de difusión “Arte y derechos”, en los que se une la expresión artísticas de mujeres jóvenes al conocimiento de los derechos, de manera propositiva, empoderada y activa.
- Se ha creado un sitio *web* “Infomujeres, derechos de las Mujeres” en el que, con un lenguaje claro y simple, se dan a conocer a la ciudadanía los avances legislativos y las leyes vigentes en los ámbitos más consultados por las mujeres, de acuerdo a una encuesta nacional, previamente realizada. Este sitio, además, se encuentra en conexión con otras páginas de gobierno (compromisos PMG).

Encuentros y diálogos

- Plazas ciudadanas de información de derechos ciudadanos en conjunto con otros ministerios y servicios públicos.
- Diálogos ciudadanos sobre derechos humanos de las mujeres.

Capacitación en derechos a las mujeres

- Las acciones de capacitación en derechos dirigidas a las mujeres han mostrado un amplio desarrollo en la mayor parte de las regiones del país. Los temas trabajados se concentran fundamentalmente en derechos laborales, violencia intrafamiliar, salud y legislación.
- Talleres de capacitación en coordinación con la Fundación Pro Bono y el Colegio de abogados.
- Los/as abogados/as de SERNAM se dedican a la tarea de difusión de las nuevas leyes a través de talleres para la comunidad y a la capacitación de funcionarios públicos.
- Implementación de Fondo concursable para promover la participación y difusión de derechos de las mujeres. Durante el año 2004, se financiaron 130 fondos que abordaron los temas derechos civiles, políticos, sexuales y reproductivos y laborales.

Capacitación en derechos a trabajadoras

- SERNAM y la Dirección del Trabajo han realizado un trabajo conjunto referido a la sensibilización y capacitación a trabajadoras temporeras, microempresarias, trabajadoras de la pesca industrial y dirigentas del sector Pesca. Tales capacitaciones versaban sobre derechos, condiciones de seguridad e higiene laboral para las trabajadoras y dirigentas de la pesca, y finalmente, información de derechos para trabajadoras temporeras de la agricultura y dirigentas del sector.

d) Generar y mejorar instancias y mecanismos que resguarden el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos de las mujeres*Red Pro Bono*

- Se ha implementado una red de abogados voluntarios en la Región Metropolitana, que opera con el Colegio de Abogados y la Fundación Pro Bono. Mediante esta red se trabaja directamente apoyando el acceso a la justicia de mujeres de clase media de la región, que no son atendidas por el sistema gratuito. Principalmente son derivadas para tratar problemáticas de familia y, especialmente, violencia intrafamiliar.

Capacitación a funcionarios

- Talleres de sensibilización y formación a funcionarias/os de Corporaciones de Asistencia Judicial, seminarios a funcionarios/as del Ministerio de Justicia y de los servicios dependientes. Los temas tratados han sido: género, justicia y familia; género y gestión pública y reforma procesal penal.

- En el año 2002 se desarrolló una línea de trabajo de capacitación y sensibilización a las Secretarías Regionales Ministeriales de Justicia. Con este objeto, se han realizado seminarios para ministro/as y jueces/as de cabeceras de provincias, en las regiones Metropolitana, de Valparaíso, del Maule, del Bío-Bío, de la Araucanía, de Los Lagos, de Aisén y de Magallanes. Dicho trabajo ha utilizado la perspectiva de género como elemento estructural del proceso de interpretación de la ley. Los temas básicos de dichas capacitaciones son los siguientes: género, convenciones internacionales, filiación, violencia intrafamiliar, experiencia en la defensa de los derechos de las mujeres desde la judicatura y derecho de alimentos.
- Con el objetivo de mejorar la calidad de la atención a las usuarias de los servicios de asistencia jurídica y para asegurar que la administración de justicia incorpore el enfoque de género como una línea de acción relevante, se ha desarrollado un proceso de formación a los operadores del sistema. El año 2003 se realizaron dos seminarios de formación en el área de justicia de familia y reforma procesal penal.

e) Asegurar el derecho a la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres y las niñas

Legislación

- Ley de Violencia Intrafamiliar: la Ley N° 19.325 fue promulgada en el año 1994. Más tarde, el año 2001, el Ejecutivo a través SERNAM y el Ministerio de Justicia presenta una indicación a dicho texto legal. Así, la nueva ley promulgada el año 2005 reemplaza a la promulgada el año 1994 e incluye nuevos contenidos y ámbitos de acción en el enfrentamiento de la violencia intrafamiliar. En primer lugar, hay un aumento en las sanciones: aumento del monto de las multas (de hasta 15 UTM), el tiempo de prisión (7 a 60 días) y la reclusión nocturna (15 a 120 días). Se eliminan sanciones como la asistencia a programas terapéuticos y la posibilidad de conmutar la pena por trabajos en beneficio de la comunidad. Se elimina la figura de la conciliación. Además, se incorpora el delito que sanciona el ejercicio de la violencia habitual, física o psíquica, con la privación de libertad de 361 días hasta por tres años. Por otro lado, se amplían las formas de solución a los conflictos y salidas alternativas para obtener respuestas satisfactorias para los y las involucrada/os; y se sanciona la violación conyugal. Adicionalmente, se determina la obligación de informar situaciones de violencia desde las prácticas de educación y salud, si se ha tomado conocimiento de ello. Por último, se podrá obligar al pago de perjuicios y requerir medidas de protección, además de las sanciones.

f) Difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres

Programa de Planificación Familiar

- La Subsecretaría de Salud ha definido que su contribución a la disminución de las inequidades de género se realizaría a través de la salud sexual y reproductiva. Uno de los avances en esta área dice relación con el mejoramiento de la calidad de la atención y en particular con el programa de Planificación Familiar, para lo cual se han realizado talleres en distintos servicios de salud a lo largo del país. Al respecto, se han difundido las normas y guías de regula-

ción de la fecundidad y se ha continuado con la difusión y sensibilización para que los equipos de atención primaria realicen actividades de consejería en salud sexual y reproductiva. Desde el año 2002, se han impulsado medidas para promover el acompañamiento del padre durante el parto.

- Se ha fortalecido el enfoque de derechos como marco ético para el desarrollo de políticas públicas en sexualidad y salud sexual y reproductiva, en el contexto del trabajo de coordinación intersectorial a nivel nacional, regional y local.

Plan Piloto de Educación Sexual

- MINEDUC, SERNAM e INJUV implementaron el Plan Piloto de Educación Sexual en 153 establecimientos educacionales; se capacitó a orientadores, profesores de aula, directores y jefes técnicos; se publicaron y distribuyeron cartillas entre alumnos y alumnas, padres, madres, docentes y directivos en todos los establecimientos participantes en la propuesta y otros que lo solicitaron; se realizó un mapeo curricular de educación sexual, que implica la identificación de las oportunidades que ofrecen los distintos niveles para trabajar el tema, el que fue difundido y distribuido a supervisores de educación.

Sexualidad Responsable en comunas metropolitanas

- Destaca la iniciativa desarrollada desde el año 2001 en ocho comunas focalizadas de las zonas norte, centro y sur (Calama, Ovalle, Valparaíso, Temuco, Cerro Navia, Pudahuel, Lo Prado y San Bernardo). Esta consigna el derecho que tiene cada comunidad para diseñar e implementar planes que aborden el tema de la sexualidad, considerando las necesidades y características de sus realidades culturales. Se buscó incentivar una reflexión independiente acerca de la sexualidad en la vida de las personas fortaleciendo el papel autónomo de la mujer, de los hombres y, especialmente, de los jóvenes. El objetivo fue promover una actitud responsable y activa en la sexualidad, entregando la información y los conocimientos para el desarrollo de una sexualidad sana, plena y reflexiva en las personas. Se seleccionó comunas que garantizaran requisitos o condiciones mínimas tales como la voluntad política de sus autoridades locales, un soporte institucional educacional y de salud con equipos capacitados o por capacitarse en el tema, una comunidad local organizada (principalmente organizaciones de mujeres, de jóvenes y vinculadas a los temas de educación y salud), la existencia de Plan Comunal de Promoción de la Salud con equipos de trabajo, redes de organizaciones sociales e infraestructura básica, existencia de instituciones con experiencia o interés en las temáticas de sexualidad y salud sexual (ONG, universidades) y medios de comunicación sociales, y finalmente, pluralidad política en las comunas seleccionadas.

Coordinaciones y mesas de trabajo

- Coordinación de Mesa Intersectorial de Sexualidad Responsable.
- Constitución de una Mesa con ONG que trabajan el tema sexualidad y salud sexual y reproductiva, para la evaluación y ratificación de acuerdos de la Plataforma de Acción de El Cairo (Cairo + 10).

Ámbito comunitario

- Se ha consolidado y ampliado la intervención comunitaria y participativa a nivel local en los temas de sexualidad y responsabilidades familiares con enfoque de género, mediante iniciativas como la capacitación a apoyos familiares del Programa Puente, la capacitación a organizaciones sociales en perspectiva de derechos en salud sexual y reproductiva, acciones locales de difusión y sensibilización en coordinación con instancias municipales, sociales y comunitarias.

B. La opinión de los actores

Diversos actores regionales relevan y valoran los cambios legislativos en materia de promoción de derechos. A la vez, mencionan las dificultades que se presentan en la concepción de igualdad que subyace en el sector Justicia. Por otra parte, afirman que la difusión de derechos ha colaborado al empoderamiento de las mujeres, aunque aún se reconocen ámbitos difíciles de avanzar, como salud sexual y reproductiva.

La barrera que se considera más difícil de franquear, y que se repite más fuertemente en el caso del Poder Judicial, es la concepción de igualdad: *“Existe el convencimiento que la ley, al establecer la igualdad de los ciudadanos, opera igual para hombres y mujeres, y cuesta hacer entender que esa es una igualdad formal que no se traduce en igualdad efectiva”* (profesional SERNAM)

La Ley de Matrimonio Civil, los Tribunales de Familia y la Ley de Violencia Intrafamiliar perfeccionada son los logros más destacados en el campo del ejercicio igualitario de derechos entre hombres y mujeres.

En SERNAM se destaca como un gran avance la legitimación que el Servicio ha logrado en el Congreso. El equipo de Situación Jurídica de la Mujer asiste a las comisiones legislativas del Parlamento, donde se ha ganado un lugar como asesor experto de los marcos legales que presenta el Ejecutivo para sustentar las políticas de igualdad. Las nuevas leyes y los proyectos en trámite dan cuenta de una comunicación fluida con los parlamentarios.

Por su parte, desde el sector Justicia se valora positivamente la interlocución con SERNAM, destacando el avance de Gendarmería y su compromiso para que en Centros carcelarios de mujeres se diseñen programas de rehabilitación con enfoque de género.

Se considera que la relación a nivel central del Ministerio de Justicia con SERNAM ha sido bastante estrecha en cuanto a los Tribunales de Familia y la nueva Ley de Matrimonio Civil, ya que estas buscan favorecer a las mujeres en los temas donde se encontraba más desprotegida, a saber, familia y pensión alimenticia.

Otro aspecto ampliamente reconocido por las instancias involucradas dice relación con el avance en la información y el conocimiento de las mujeres de sus derechos. Se destaca como un ámbito de relevancia en la gestión institucional, las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS), donde se canalizan preguntas y demandas de las mujeres a los organismos pertinentes y se entrega información sobre derechos.

En esta misma línea, el sector Trabajo, que juega un importante papel en la difusión y capacitación en derechos laborales, considera que lo más importante en la difusión y ejercicio de derechos es el efecto de empoderamiento que la información produce en las mujeres. Ellas reproducen en sus espacios sociales y familiares los conocimientos adquiridos en las instancias informativas y en las capacitaciones.

En el ámbito de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, se destaca que el tema se ha instalado en los sectores y que en las 13 regiones del país se hace difusión de derechos sexuales y reproductivos.

Desde el sector Salud, se plantea que la mayor contribución a la equidad entre hombres y mujeres es a través de la salud sexual y reproductiva y que en esta materia se ha avanzado en todo lo que la dinámica sociopolítica del país ha permitido. El único límite está para aquellas decisiones que, por su contenido, son significativas para algunos grupos conservadores de la población y que han presentado persistente resistencia. En definitiva, el sector Salud considera que se ha avanzado todo lo que el consenso social, parlamentario, jurídico y religioso, ha permitido.

PARTICIPACIÓN EN LAS ESTRUCTURAS DE PODER Y EN LA ADOPCIÓN DE DECISIONES

Los tres grandes objetivos que incluye este capítulo apuntan a fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, estimular y apoyar sus organizaciones y redes y fomentar y fortalecer su liderazgo.

A. Principales realizaciones para la igualdad de oportunidades en la participación en estructuras de poder

a) Desarrollar estrategias para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones

Legislación

- Proyecto de Ley de Cuotas, que establece acción positiva a favor de las mujeres y modifica las leyes N° 18.700, N° 18.603 y N° 18.965. Esta ley fue presentada a discusión parlamentaria el año 1997 y nuevamente el año 2003, bajo el nombre de Proyecto de ley que “Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de promover el derecho de las mujeres a participar en la vida pública nacional”. La moción establece que los partidos deberán consultar procedimientos y fórmulas electorales que permitan que ningún sexo supere el 60% del total de los miembros de instancias directivas ni la declaración de candidaturas presentadas a cargos de elección popular.

Promoción de la participación

- Firma acta de compromiso de partidos políticos para apoyar participación de las mujeres en puestos de poder.
- Creación en distintas regiones de redes de mujeres en favor de la participación política.
- Consejos y mesas de trabajo
- Instalación de tres consejos consultivos a nivel central y regional: asesor, académico y de organizaciones de mujeres
- Conformación de la Mesa Mujer Rural a nivel central y regional

- Instalación de mesas de trabajo regionales, provinciales y comunales que realizan un ejercicio de control ciudadano, donde las organizaciones de mujeres hacen una evaluación de los avances logrados y dialogan con las autoridades para exigir el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Difusión
- Posicionamiento en la agenda pública del debate en torno a medidas que promueven una mayor participación de las mujeres en cargos de responsabilidad pública y política.
- Promoción en los medios de comunicación del aporte que representa para el país que las mujeres se desempeñen en cargos de responsabilidad pública.
- Seminarios sobre participación política de las mujeres.
- Seminarios sobre género y participación sindical.

b) Estimular la creación y fortalecimiento de la asociatividad y redes de mujeres

Instancias de participación colectiva

Un tipo de acción que se ha llevado a cabo en esta área y que es consecuente con el esfuerzo por generar mayor participación de las mujeres lo constituyen los encuentros realizados en las distintas regiones con el propósito de generar diálogo entre las mujeres y entre estas y los sectores o servicios. Destacan entre ellos:

- Diálogos ciudadanos, que consisten en reunir a las autoridades de SERNAM y otros ministerios con mujeres de una comunidad particular, con el objeto de comunicar la labor del gobierno, escuchar, dar respuesta a las necesidades, demandas y opiniones de las mujeres. También se distribuye información relativa a los derechos de las mujeres y se atienden las consultas, principalmente jurídicas, de las mujeres que lo requieran.
- Desarrollo de jornadas de seguimiento PRIO, a través de mesas regionales, diálogos sociales y cabildos en los que participan mujeres organizadas y funcionarios públicos para realizar el seguimiento a los Planes regionales y sectoriales de Igualdad de Oportunidades.
- Cabildos, que constituyen un acto de clausura del trabajo realizado por las distintas instancias de seguimiento al PRIO. Las organizaciones o grupos de mujeres que participan en las acciones de seguimiento entregan un balance del trabajo realizado durante el año.
- Encuentros regionales entre mujeres y actores políticos, en torno al seguimiento de Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Proyectos y programas

- En la línea de potenciar una mayor participación de la sociedad civil en la construcción de la igualdad de oportunidades, se registran algunos proyectos y programas desarrollados en las regiones. Estos son impulsados desde SERNAM o bien a través de convenios con municipalidades, instancias regionales u otros servicios e instituciones. Funcionan en base a fondos concursables, en la mayor parte de los casos. En este marco se destaca especialmente el programa “Cimentando ciudadanía”, el Fondo de Innovación Ciudadana, el Fondo concursable para el Voluntariado y el Fondo Nacional para Organizaciones de Adultos Mayores.

- En el marco de la promoción de los derechos de las mujeres y el fortalecimiento de la participación ciudadana, SERNAM ha implementado el programa “Promoción de los derechos laborales, sexuales y reproductivos y de participación, dirigido a mujeres jóvenes de las trece regiones del país”. Durante el año 2004, se financiaron 120 proyectos en 10 comunas del país. El año 2005 se lanzó nuevamente el fondo por un período de tres años de duración. Contempla la realización de un llamado anual por un monto total de \$ 65.000.000, que financiará 130 proyectos de \$ 500.000 en todo el país.

Los proyectos del año 2005 se distribuyen de la siguiente forma: 49 abordan la temática de derechos en general mientras que 19 apuntan directamente a los derechos civiles y políticos, el liderazgo y la participación. Los restantes se refieren a derechos reproductivos, laborales y violencia intrafamiliar.

Participación y género en el nivel local y regional

- Encuentros sobre género y gestión municipal.
- Encuentros con actores políticos sobre participación de mujeres y poder local.
- Elaboración de material impreso para incorporar enfoque de género en la definición y priorización de proyectos PMU IRAL y PMU emergencia.
- Se sistematizan buenas prácticas municipales con incorporación del enfoque de género y se realiza un taller experimental para revisar formas e incentivar a los municipios para que incorporen equidad de género de forma transversal, como buena práctica municipal.
- Se realiza estudio de impacto de la normativa legal que demanda a los municipios incorporar igualdad de oportunidades.
- Incorporación de la variable género en los planes regionales de participación
- Se formula una propuesta para la incorporación del enfoque de género en el “Reglamento operativo” de los criterios de distribución de los recursos FNDR en las regiones.

Elecciones municipales 2004

- Encuentros con precandidatas y candidatas para las elecciones municipales 2004.
- Estudio sobre resultados de las elecciones municipales desde una perspectiva de género.
- Encuentros masivos con candidatas a alcaldesas y concejales.

Elecciones parlamentarias 2005

- Seminario masivo con candidatas a diputadas y ministras extranjeras sobre “Mujeres en la Política: Fortalezas y Desafíos para la democracia del Siglo XXI”.
- Seminario sobre sistemas electorales y participación política de las mujeres en el parlamento en el marco de las propuestas de reforma al sistema binominal.

Estudios realizados

- Un aporte a la participación: recopilación y análisis de experiencias sobre control ciudadano en políticas y programas de equidad (SERNAM Doc. de trabajo N° 74).

c) Fortalecer el liderazgo de las mujeres para facilitar su reconocimiento como sujetos sociales y fortalecerlas en el ejercicio de sus derechos

Capacitación a las mujeres y escuelas de liderazgo

- Programa de formación de líderes mujeres, orientado a mujeres de organizaciones sociales y/o dirigentes de comunidades, realizado por PRODEMU en las diversas regiones del país.
- Capacitaciones a mujeres integrantes de las Mesas PRIO y organizaciones sociales.
- Participación de dirigentes/as sociales y funcionarios/as municipales de 8 regiones del país en el Programa Liderazgos Ciudadanos, realizado por SERNAM en coordinación con el Fondo de las Américas, División de Organizaciones Sociales, Programa Chile Barrio, Comisión Nacional del Medio Ambiente e Instituto de Desarrollo Agropecuario, para el fortalecimiento de la acción ciudadana. Este programa es el reflejo de la voluntad de las instituciones de compartir sus capacidades y recursos para fortalecer la participación ciudadana y la cooperación público-privada en pos de un desarrollo sustentable a nivel regional y local. El propósito del programa es crear y fortalecer habilidades de liderazgo asociativo a nivel de las organizaciones de la sociedad civil, principalmente organizaciones sociales, y del ámbito público regional, provincial y local (gobiernos regionales, gobernaciones y municipios).
- Realización de una Escuela de liderazgo para dirigentes sindicales del sector terciario de la actividad económica, trabajo en conjunto con la Dirección del Trabajo. El programa tuvo por objeto potenciar un rol proactivo en el ámbito de la capacitación y promoción de liderazgos de las mujeres que trabajan en ese sector y que participan en alguna entidad sindical.

Consejos escolares

- Desde el Ministerio de Educación, Unidad de Transversalidad y Oficina 600, se proporciona material a los consejos escolares para facilitar que se incluya la temática de género en los consejos escolares. El tema de la ciudadanía de las niñas se trabaja a través de fomento del liderazgo y la participación política de las mujeres.

Estudios realizados

- Liderazgo juvenil femenino: historias y desafíos (SERNAM Doc. de trabajo N° 82)
- Comportamiento electoral de las mujeres Período 1988-1997 (doc. interno).

B. La opinión de los actores

La tarea de estimular la creación y fortalecimiento de la asociatividad entre mujeres y fortalecer su liderazgo e interlocución con el Estado es considerada, por funcionarias y mujeres entrevistadas, parte de un proceso que ha tenido algunos avances pero que aún plantea tareas pendientes. SERNAM ha realizado numerosas actividades ligando derechos con participación, autonomía, empoderamiento y liderazgo. Sin embargo, el contexto nacional y el ambiente sociopolítico sobre la temática de la participación han sido poco propicios. Un ejemplo de ello es que, con algunas excepciones, se trata de un tema que SERNAM ha debido enfrentar solo, sin socios ni aliados, en la idea de fortalecer la ciudadanía de género.

Si bien operan mesas de trabajo y seguimiento de los compromisos por la igualdad en todo el país, lo cierto es que la participación y organización de las mujeres no prendió con la fuerza esperada. Por un lado, las mismas organizaciones de mujeres han perdido la fuerza que tenían en décadas anteriores y, por otro, las mujeres no se están organizando a partir de reivindicaciones de género, sino en torno a temas más económicos como los derechos del consumidor u otros temas como la expresión artística y el esparcimiento. En esta materia se considera que se está recomponiendo la asociatividad de las mujeres. Este nuevo perfil de asociatividad requiere de nuevas herramientas para la promoción de la participación.

Sin embargo, se valora la participación de mujeres en partidos políticos y a nivel regional, las Mesas de Seguimiento a los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades y las Mesas Mujer Rural, instancias que favorecen el diálogo entre las mujeres de la sociedad civil y el Estado.

Desde los sectores se reconocen avances en la participación de las mujeres, destacándose las dirigencias de mujeres en organizaciones sociales, siendo antes los hombres quienes monopolizaban las juntas de vecinos, centros culturales, etc. En cambio, hoy se plantea que las mujeres son líderes en sus barrios, en sus juntas de vecinos y en los comités.

Un aspecto que no genera consenso es la posibilidad de una Ley de Cuotas para la participación política de las mujeres, a pesar de que su participación en niveles de toma de decisiones a nivel local y nacional es vista como una forma de profundizar la democracia.

Específicamente desde el sector Trabajo, se da cuenta del cambio que significa que haya más mujeres en las jefaturas medias y en las dirigencias sindicales. La Dirección del Trabajo (DITRAB) señala haberse preocupado en capacitar a los sindicatos, incentivando que ingresen más mujeres en las directivas. El principal fruto de las capacitaciones es que las mujeres saben lo que es la legislación laboral y lo que pueden lograr siendo dirigentes de alguna organización.

“Desde la perspectiva nuestra hoy día, vemos cómo ha crecido el número de dirigentes sindicales mujeres, vemos el interés en participar, existe un interés en participar, un interés por luchar por aspectos como normas de protección a la mujer embarazada, o a la mujer que tiene un hijo menor de 1 año. Cada vez más hay dirigentas sindicales, y cada vez más mujeres peleando por los derechos de la mujer” (DITRAB).

Para INDAP, el gran logro en materia de participación es la creación y fortalecimiento de las Mesas Rurales que buscan ser un espacio de coordinación entre instituciones públicas, privadas y organizaciones de mujeres. Estas originalmente partieron por iniciativa de ONG Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas, ANAMURI, quienes planteaban que los temas y manejo de datos que realizaba SERNAM estaban muy orientados a las mujeres urbanas. Se trata de un espacio principalmente de información, pero de forma progresiva, en algunas provincias más que en otras, se han dado pasos importantes en el tema de la participación ciudadana y en el control de las políticas públicas, por ejemplo, al negociar algunas actividades y acciones con determinados servicios.

“Las mujeres, para que puedan participar adecuadamente tienen que tener información. Por ejemplo, cuando nosotros las invitamos, las integramos a participar en instancias de diálogo con los servicios y a ver qué demandas de las que ellas representan, pueden ser tomadas por esos servicios y de alguna forma conversar y negociar. Nos damos cuenta que muchas veces las mujeres no saben cuál es el servicio con el que debieran tratar y se dirigen a uno cuando debieran estar tratando con el de al lado” (INDAP).

Como reflexión, INDAP plantea que al trabajar con mujeres rurales se espera de ellas que sean partícipes del diseño, de la operación de programas, de los procesos de evaluación y de seguimiento, pero no se les

ha entregado el insumo principal para poder hacerlo: la información sobre los programas. Más aún, sostiene que se suele creer que la información se puede entregar una vez en una jornada y que se logrará, por esa vía, generar las condiciones en las mujeres para dialogar simétricamente con los servicios. Eso es una falencia que debe enfrentarse para promover la participación de las mujeres en instancias de toma de decisiones.

UNA CULTURA DE IGUALDAD

Una cultura de igualdad aspira a otorgar a todas las personas las mismas oportunidades para que desarrollen sus potencialidades, decidan libremente el curso de sus vidas, accedan según sus capacidades a distintas posiciones en la sociedad e incidan sobre las decisiones y la evolución política, económica, social y cultural de sus países. La apelación a una cultura de igualdad no supone una igualación que niegue las diferencias, por el contrario, reconoce la diversidad. Las acciones para garantizar una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que establece el Plan se sitúan en cuatro ámbitos: (a) la familia, (b) la educación, (c) las instituciones públicas, (d) la producción y acumulación de conocimientos y (e) los medios de comunicación.

A. Principales realizaciones en el ámbito de la cultura de igualdad

a) Incorporar contenidos y prácticas en el sistema educacional tendientes a propiciar actitudes y valores favorables a la equidad de género

Textos escolares y bases curriculares

- Programas curriculares de enseñanza preescolar y enseñanza básica incorporan una perspectiva de género.
- Los materiales didácticos de educación preescolar incluyen perspectiva de género en el lenguaje de los textos y en las ilustraciones.
- Desde el año 2002 se ha incorporado la dimensión de género en el proceso de perfeccionamiento de las bases curriculares de educación parvularia en todos los cursos de perfeccionamiento realizados a través de TELEDUC, universidades y comités comunales.
- También desde el año 2002, SERNAM ha elaborado y validado un nuevo módulo para preescolares, denominado “Sexualidad, género y afectividad” en la formación de párvulos que complementa el programa “Crece y desarrollarse en la senda de la afectividad cotidiana” de prevención de la violencia intrafamiliar, incorporado al currículo de los jardines de la JUNJI.

Capacitación a funcionarios

- Capacitación a funcionarias/os de los sectores de educación y educación preescolar en violencia intrafamiliar y resolución no violenta de conflictos.

b) Fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos, la creación artística y el desarrollo tecnológico que tomen en cuenta las diferencias de género

Brecha digital

- Alianzas con sectores del ámbito público y privado, tales como DIBAM y Telefónica, para disminuir la brecha digital entre hombres y mujeres y mejorar el acceso a la información que brindan los medios tecnológicos.
- En coordinación con DIBAM, en el año 2002 se realizaron actividades de capacitación en nuevas tecnologías a mujeres pertenecientes a organizaciones sociales.
- Durante el año 2002 se realizó, en coordinación con DIBAM, PNUD y Comunidad Mujer, el seminario “Acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías”, cuyo objetivo fue determinar las causas y proponer soluciones sobre la brecha digital prevaleciente entre hombres y mujeres.

Guías y materiales

- La Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos ha estado realizando sistemáticamente acciones para promover una cultura de equidad entre los géneros así como eliminar estereotipos sexistas en su trabajo. Ha incorporado la temática en los guiones de las visitas guiadas en instalaciones de museos, en exposiciones sobre mujeres destacadas de la historia de Chile y en la difusión del patrimonio cultural con enfoque de género.
- El Instituto de Normalización Previsional incorporó contenidos que promueven la equidad de género en los materiales de sus programas educativos para adultos mayores (lecto-escritura, auto-cuidado y navegación en internet). Esta iniciativa fue acompañada con capacitaciones en la temática de género a las personas encargadas de implementar tales programas.

Estadísticas

- Registros de cobertura diferenciados por sexo en los servicios públicos.
- Creación de un “Banco de datos de indicadores de género - SERNAM” en el sitio *web* institucional correspondiente¹². En él es posible encontrar datos desagregados por sexo en los ámbitos de población, hogares, participación, pobreza, trabajo, adolescentes, salud, educación, violencia y regiones.
- Trabajo intersectorial de SERNAM con el INE, el cual ha dado como resultado la difusión y publicación de estadísticas comparadas por sexo a lo largo del tiempo.
- Destaca el libro “Mujeres chilenas. Tendencias en la última década. Censos 1992-2002”, SERNAM-INE, Santiago de Chile, 2004.

12. www.sernam.cl/basemujer

c) Contar con una opinión pública crítica frente a la discriminación de género

Prensa

- Aparición en prensa de noticias o reportajes sobre la situación de las mujeres, por ejemplo, el Día de la No Violencia contra las Mujeres y el Día Internacional de la Mujer, entre otras iniciativas.

B. La opinión de los actores

La cultura de la igualdad es un tema que aparece débilmente en el discurso de los sectores, evidenciándose a nivel general una falta de conocimiento respecto a sus implicancias y los objetivos que plantea en el marco del Plan de Igualdad. Existe la percepción, entre los funcionarios públicos que participan de las instancias de seguimiento del Plan, que este es un tema poco aprehensible y operacionalizable, lo cual suscita que los modos de abordarlo y las acciones que se emprendan desde los distintos sectores no sigan una línea clara y consistente.

Un consenso que desde los servicios públicos plantea la idea de promover una cultura de igualdad que efectivamente incluya a mujeres y hombres, donde estos últimos sean llamados a participar, constituyéndose en agentes activos de los cambios orientados a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer. El juicio apunta a que la modificación de las pautas sociales que perpetúan la inequidad entre los géneros pasa necesariamente por superar la lógica unilateral de trabajo focalizado exclusivamente en mujeres para avanzar hacia un desarrollo integral¹³.

Por otra parte, se pone en discusión el tema de la discriminación positiva hacia las mujeres en la oferta pública de programas y/o proyectos de los servicios públicos. Se observan posiciones encontradas, o al menos disímiles, sobre si es pertinente o no establecer medidas de discriminación positiva. En algunos sectores se considera que este tipo de acciones son incoherentes o incluso contrapuestas con el principio de igualdad que se busca instalar; mientras que en otros se muestran a favor de esta orientación, bajo el argumento que la situación de desventaja en la que actualmente se encuentran las mujeres en distintos espacios y temas, hace necesario implementar medidas que contribuyan a saldar las brechas existentes.

Con respecto a los avances que perciben en otras áreas, señalan que uno de los ámbitos en que se ha promovido un cambio en la dirección de la cultura de igualdad está asociado a la diferenciación y visibilización de género en el lenguaje, incorporando la distinción niños - niñas, las mujeres - los hombres, etc.

En lo referente a Educación, el propio sector señala el avance que representa para la igualdad la incorporación de imágenes no sexistas en los textos escolares, especialmente en la educación preescolar, y la contribución a la equidad aportada por el programa de retención de adolescentes embarazadas en el marco del programa Liceo para todos. Sin embargo, se afirma que ha habido lentitud en la promoción de la igualdad. No es claro, por ejemplo, cómo profesores y profesoras incorporan en la cotidianeidad del aula y en la convivencia escolar, la igual valoración a hombres y mujeres. No se sabe cómo se aborda el tema en el currículum oculto que es donde finalmente se reproducen las desigualdades. Quedan dos

13. Por ejemplo, en el caso de los Centros de Violencia, SERNAM solo ha incorporado la atención a mujeres y no a hombres golpeadores.

desafíos pendientes y fundamentales para abordar el enfoque de género con el profesorado del país: la capacitación docente y la formación de pregrado docente.

Finalmente, desde los diversos sectores se considera que las acciones que tienen que ver con fomentar imágenes positivas de la mujer y eliminar los estereotipos sexistas en los medios de comunicación, evidencian pocos avances y prácticamente no se registran acciones que apunten específicamente a ello. No obstante, se reconocen importantes progresos en lo que refiere particularmente a violencia contra la mujer, donde la preocupación por la problemática se ha ido instalando en los medios, promoviéndose la toma de conciencia de la violencia física, sexual y psicológica que experimenta la mujer y favoreciendo una sensibilización pública respecto del carácter relacional de la misma.

CUADRO RESUMEN DE LAS PRINCIPALES REALIZACIONES

Para finalizar este capítulo se presenta a continuación un cuadro que resume, para cada una de las áreas del Plan, las principales realizaciones alcanzadas por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 en el período 2000-2005.

CUADRO N° 2: PRINCIPALES REALIZACIONES PIO 2000-2010

Área	Ámbitos de trabajo	Principales realizaciones	Actores
Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio	Legislación	Aprobación de leyes tales como: – Ley de Matrimonio Civil – Tribunales de Familia – Ley de Violencia Intrafamiliar – Ley de Acoso Sexual – Ley de postnatal masculino.	Congreso
	Redes informativas del aparato estatal	Sistema de Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS).	SERNAM y todo el aparato estatal
	Información	Sitio <i>web</i> "Infomujeres, derechos de las mujeres"; elaboración de cartillas de difusión.	
	Acceso a justicia	Talleres de sensibilización, formación y capacitación en género a funcionarias/os del sector. Red de abogados voluntarios en la RM, que opera con el Colegio de Abogados y Fundación Pro Bono.	SERNAM Ministerio de Justicia Pro Bono Colegio de Abogados
	Difusión a comunidad y funcionarios	Talleres de difusión de las nuevas leyes.	
	Sensibilización y formación del personal policial	Capacitación y sensibilización a Carabineros en temáticas de género y violencia.	Carabineros de Chile
	Salud sexual y reproductiva	Mejoramiento en la calidad de la atención. Implementación programa de Planificación familiar.	MINSAL Subsecretaría de Salud, Servicios
Derechos laborales		Programa de difusión de derechos laborales, sexuales y reproductivos y la dignidad de una vida sin violencia a mujeres jóvenes.	
Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza	Acceso al trabajo	a) Promoción de competencias laborales b) Mujeres temporeras c) Aumento en la cobertura y extensión horaria de cuidado infantil d) Promoción de la asociatividad productiva y sindical. e) Fortalecimiento Mesa Mujer Rural. f) Acceso al mercado de trabajo. g) Buenas prácticas laborales.	DITRAB INDAP JUNJI

Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza	Modificar normativas discriminatorias hacia las mujeres casadas en la administración de bienes	Proyecto de ley que modifica el régimen económico del matrimonio, estableciendo el de comunidad de gananciales.	Congreso
	Fiscalizar y concertar esfuerzos entre distintos actores para asegurar el cumplimiento de normativas que protegen el trabajo de mujeres	Acuerdos del Comité Público-privado como realizar una campaña sobre formalización del empleo agrícola e incorporar un módulo de capacitación en plagiucidas en las capacitaciones del SENCE.	Ministerio de Agricultura Ministerio del Trabajo Ministerio de Salud y sus servicios dependientes Sector privado Organizaciones de trabajadores SENCE
	Programas de capacitación laboral y apoyo ocupacional para mujeres de escasos recursos	Programa de Habilitación laboral de mujeres del sistema Chile Solidario.	Mideplan Chile Solidario
	Ampliar cobertura y horarios de atención de los sistemas institucionales de cuidado infantil	Aumento en la extensión horaria y de cobertura en la educación preescolar para hijas/os de mujeres trabajadoras.	SERNAM JUNJI JUNAEB Integra
	Promover la presencia de mujeres y la inclusión de sus intereses en instancias de diálogo sectoriales	Mesa de la Mujer Rural.	INDAP SERNAM
	Iniciativas de emprendimiento económico	Programa Proempresaria y acciones de fomento destinadas especialmente a mujeres.	SERNAM INDAP SERCOTEC
Bienestar en la vida cotidiana	Legislación que regule las rupturas matrimoniales y las uniones de hecho	Ley de Matrimonio Civil.	Congreso
	Promoción de responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres	Ley de postnatal masculino.	Congreso
	Mejorar y ampliar cobertura de los servicios públicos que atienden hombres y mujeres afectados por la violencia	Ampliación de la oferta pública en atención y prevención de la violencia intrafamiliar a través de la creación de 23 centros de atención en VIF.	SERNAM

	Acceso de las mujeres a programas de salud mental	En el sector Salud, la línea de trabajo de violencia se ha asociado a los Programas de depresión.	MINSAL Subsecretaría de Salud Servicios dependientes
	Acceso a la educación y disminución de los niveles de deserción escolar de niñas y mujeres jóvenes	En el marco del Programa Liceo para todos se está ejecutando el Plan de Retención de mujeres madres adolescentes.	MINEDUC Servicios dependientes
Participación en la estructuras de poder y en la adopción de decisiones	Mecanismos de acción positiva para la participación de las mujeres	Proyecto de Ley de Cuotas, que establece acción positiva a favor de las mujeres y modifica las leyes N° 18.700, N° 18.603 y N° 18.965.	Congreso
	Asignación de recursos fiscales para apoyar fortalecimiento de organizaciones de mujeres	Fondos concursables para organizaciones de mujeres.	SERNAM Municipalidades Servicio e instituciones regionales
	Difusión temática derechos ciudadanos	Difusión, información, talleres sobre derechos de las mujeres y sobre vigencia de nuevas leyes para promover el empoderamiento de las mujeres.	
Una cultura de la igualdad	Capacitación	Escuelas de líderes.	PRODEMU y DOS
	Aparato público y privado	SERNAM diseña, implementa y difunde el "Concurso Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres".	SERNAM CORFO Club de mujeres empresarias CUT SERCOTEC
	Medios de comunicación	Difusión en medios de comunicación audiovisuales de experiencias exitosas de mujeres y celebración del Día de la Mujer.	Canales de televisión y radios a lo largo del país.
	Educación	Programas curriculares de enseñanza preescolar y enseñanza básica incorporan una perspectiva de género. Los materiales didácticos de educación básica y preescolar incluyen perspectiva de género en el lenguaje de los textos y en las ilustraciones.	MINEDUC JUNJI
	Nuevas tecnologías	Iniciativas para disminuir brecha digital entre hombres y mujeres.	SERNAM DIBAM Teléfonoica
Enfoque de género en las políticas públicas	Transversalización temática de género en las políticas públicas	a) Enfoque de género en Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG). b) Compromisos sectoriales.	DIPRES

CAPÍTULO III INTERSECTORIALIDAD Y TRANSVERSALIZACIÓN

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 señala como sexta área de interés “Incorporar el enfoque de género en las políticas públicas”, también denominada “transversalización del enfoque de género” o bien “trabajo intersectorial”. Este es el tema que se aborda en este capítulo: El asunto dice relación con la acción que los diferentes sectores públicos pueden emprender para contribuir a saldar las diferencias entre hombres y mujeres. Esta ha sido una preocupación permanente de SERNAM que experimenta sustantivos progresos en el período 2000-2005.

I. Transversalización del enfoque de género

SERNAM define como una de sus tareas “*promover la consolidación e institucionalización de la equidad de género en la gestión pública y en las políticas públicas*”, entendiendo el enfoque de género como un proceso que evalúa las necesidades diferenciadas y el impacto que produce en hombres y mujeres la acción del Estado en la aplicación de políticas, medidas legislativas, desarrollo de programas o estudios, ejecución de proyectos, entrega de información, atención de público, etc.

La propuesta institucional apunta a influir en los modelos de construcción de políticas públicas para que integren el principio ético de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Estas ideas se vinculan con un marco interpretativo acerca de las desigualdades de género surgido en la década de los años 80 denominado “Género en el desarrollo”, que asume que las desigualdades de género son un problema público y que es necesario contar con instrumentos, metodologías y capital humano habilitado para comprenderlas y superarlas (SERNAM, 2005).

La transversalización supone el traspaso y la descentralización de la responsabilidad de la equidad de género desde entidades centradas en el tema de la mujer, hacia el conjunto del sector público en lo que respecta a la formulación de políticas, implementación de programas y entrega de servicios. En otras palabras, se entiende que la equidad de género es parte constituyente del funcionamiento de todos los servicios públicos que conforman el Estado.

Desde inicios de los años 90 se han venido avanzado acciones en esta línea a través de diferentes mecanismos: i) el diseño institucional y organizacional del SERNAM que estableció la figura de las “sectorialistas”, profesionales responsables de la relación con diferentes sectores del aparato público, ii) la gestión de las oficinas regionales que se vinculan activamente con representantes de los ministerios y servicios públicos regionales, iii) la puesta en marcha y ejecución de programas sociales que implicaron

procesos de coordinación intersectorial (mujeres jefas de hogar y mujeres temporeras, etc) y iv) el primer plan de igualdad de oportunidades. Sin embargo, no será sino hasta la gestión que se inicia el año 2000 que estos esfuerzos comenzarán a entregar resultados más sistemáticos en materia de participación del conjunto del Estado y las políticas públicas en una agenda de género.

Iniciado el mandato del Presidente Lagos, se delinea la primera medida que buscará cumplir el desafío de incorporar la equidad de género en el funcionamiento del aparato público: Compromisos Ministeriales por la Igualdad de Oportunidades, surgidos a partir de la conformación del Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades el año 2000. Este es un instrumento que opera en un nivel político, de definición de prioridades de gobierno y que involucra a 18 ministerios.

Posteriormente, el segundo Plan de Igualdad pone de relieve el tema al incorporarlo como una prioridad específica pues, de las seis áreas temáticas que contempla el Plan, la sexta se refiere a “Enfoque de género en las políticas públicas”. Finalmente, producto de una relación virtuosa entre SERNAM y la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, se implementan medidas orientadas a transversalizar el enfoque de género en el sector público. En el marco de los mecanismos de control de gestión, como parte de la reforma gerencial del sector público, se da origen al Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), sustentado en la Ley N° 19.553. El PMG es un instrumento que opera a un nivel técnico, incentivando la calidad del desempeño institucional e involucra a todos los servicios públicos, centralizados y descentralizados.

Las políticas de género son asumidas como parte del proceso de modernización del Estado en sus dos vertientes, aquella que innova en el concepto y la institucionalidad de las políticas públicas y aquella que pone el acento en los procedimientos, la coordinación y la atención al usuario. Respecto a las políticas públicas, los temas de igualdad de oportunidades contribuyen a mejorar su focalización, sintonía y pertinencia permitiendo innovar en áreas tradicionalmente ignoradas o no cubiertas por la acción del Estado y visibilizar a quienes son las usuarias por excelencia de las políticas sociales. En relación a materias de gestión del Estado, la introducción del componente de género contribuye a mejorar los registros y sistemas de trabajo generando mayores capacidades en servicios y reparticiones públicas para incorporar el foco de género en sus acciones.

El proceso de reforma y modernización ha definido entre sus objetivos instalar procesos de gestión por resultados. Para ello, se han generado y validado instrumentos y mecanismos destinados a la generación de una cultura organizacional capaz de definir metas y compromisos de gestión que incorporen un enfoque de género. Los distintos servicios -sobre todo en la segunda mitad de los años 90- fueron adhiriendo paulatinamente a estas acciones modernizadoras.

A continuación se examina el instrumento Compromisos Ministeriales. Más adelante se analiza la experiencia realizada en el marco de la gestión del Plan de Igualdad 2000-2010 y, por último, se hace lo mismo respecto del Sistema de Enfoque de Género del PMG.

A. Los Compromisos Ministeriales

Como se ha señalado anteriormente, en agosto del año 2000 se creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, a fin de supervisar y dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010. En esta línea, el 8 de marzo de 2001, por decisión del Consejo, todos los ministerios establecieron compromisos públicos de equidad, conocidos como Compromisos Ministeriales. Estos compromisos se plantean como un instrumento de carácter político orientado a

incluir criterios de equidad de género en ámbitos estratégicos de la gestión de los ministerios.

Los compromisos que se revisan en esta sección corresponden a aquellos asumidos a junio de 2005. Al analizarlos se observa que más que tener un carácter político, de poner temas en las agendas sectoriales o de orientar la acción sectorial con enfoque de género, están dirigidos a la gestión. Se concentran en las áreas Enfoque de género en las políticas públicas (43) y Promoción de derechos (30). Las áreas que menos compromisos concentran son las de Cultura de igualdad (8) y Bienestar y calidad de vida (8).

Analizando el tipo de acción que involucran los compromisos, destaca el aumento de prestaciones o cobertura orientada a mujeres, las que se observan en los sectores Justicia y Trabajo. En capacitación en género a funcionarios públicos, se presentan compromisos por parte de los sectores Justicia y Salud. En desagregación por sexo y/o análisis de género de información destacan tres sectores: Trabajo, Economía y Justicia. En cuanto a la difusión de iniciativas a mujeres usuarias, Economía y SEGEGOB son dos de los apenas tres ministerios que lo recogen. En incorporación de criterios de género en el diseño de iniciativas destacan Trabajo, Justicia y Salud. Finalmente, en cuanto a las instancias de interlocución, entre el Estado y sociedad civil, se presentan compromisos en Trabajo y Salud así como el Ministerio de Obras Públicas.

De las acciones mencionadas, la gran mayoría se inscribe en la línea de la desagregación por sexo y/o análisis de género de la información (50), seguida muy de lejos por la incorporación de criterios de género en el diseño de iniciativas (21) y el aumento de prestaciones o cobertura orientada a mujeres (18). Los ámbitos menos abordados tienen que ver con las instancias de interlocución, ya sea entre Estado y sociedad civil (2) o bien intragubernamentales (1).

Al hacer un balance sobre el peso que han desempeñado estos compromisos se puede afirmar que, aun cuando los sectores han incluido el tema en sus respectivos objetivos estratégicos, estos no han tenido el peso político esperado, en términos de hacer que los ministerios asuman como propio el desafío de la equidad de género, internalizándolo en su operación. Aún se los asume como algo anexo, externo a la gestión específica de cada sector y vinculado al nivel operativo más que al político.

Los lineamientos políticos que las autoridades ministeriales lograron imprimir a sus respectivos ministerios no se traspasaron a los servicios públicos de sus respectivas carteras en las regiones.

En consecuencia, en el nivel regional es más común que los sectores entiendan el tema género como una labor de SERNAM, es decir, no llegan a considerarlo como una responsabilidad también propia.

En las regiones, se depende más de las voluntades políticas regionales y de la capacidad de las direcciones regionales de SERNAM para instalar los temas, que de los compromisos sectoriales por la equidad de género. Asimismo, los logros muchas veces dependen del factor personal, es decir, de las características y voluntad de los agentes de los servicios públicos.

En relación con lo anterior, la rotación tanto de los funcionarios de los sectores encargados de llevar los compromisos de género como de las autoridades regionales (Intendente, gobernadores y SEREMI) y, en algunos casos, de las profesionales de SERNAM en las direcciones regionales, influye negativamente en la continuidad de los avances y acciones que se desarrollen en el marco del PRIO, teniéndose que reconstruir la relación ante cada cambio.

Lo que se observa es un campo común en el que logran asociarse autoridades políticas al más alto nivel del Estado (ministerios) y luego un vínculo cotidiano técnico y operativo entre funcionarios que responden a las acciones en curso y a la gestión del PMG (que se comenta más adelante). Falta un compromiso

político a nivel de los ejecutivos y tomadores de decisiones que están operando en forma directa los programas públicos.

Distinto es el rol que desempeñan los compromisos sectoriales regionales que han operado como un instrumento efectivo, impulsando acuerdos concretos de trabajo con los servicios públicos en el marco de un plan de trabajo regional. En la práctica, el Plan de Igualdad Regional se traduce y operacionaliza en los compromisos sectoriales regionales, los que pasan a constituirse en un auténtico instrumento de planificación regional por cuanto establecen objetivos y metas concretas.

B. Comisiones PRIO y transversalización en regiones

En las 13 regiones del país se constituyeron Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades, entre los años 2000 y 2001. Sin embargo, a lo largo del tiempo, el peso estratégico que tuvieron estas comisiones varió de una región a otra, como se señaló en las primeras páginas de este texto. Esta heterogeneidad se asocia con la gestión que hacen directoras y equipos regionales de SERNAM y con los procesos de interlocución y coordinación que ellas propician con los diferentes sectores y autoridades de las regiones.

En aquellas regiones en las que funcionan las Comisiones PRIO, estas constituyen una poderosa estrategia de Transversalización, pues logran insertar el tema en procesos relevantes de la región abordando, por ejemplo, los temas productivos y de educación. Otro aporte de esta instancia es su contribución para que se incorpore un abordaje más integral de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades, vinculando de forma más directa el tema a la gestión interna de los servicios.

Las comisiones PRIO que se mantienen activas han constituido un impulso para la realización de diversas acciones en los servicios públicos. En aquellas regiones que instalaron mesas bilaterales, donde SERNAM se reúne con los sectores, también se han logrado avances en la inclusión del enfoque de género, pero falta una instancia que convoque a los distintos actores regionales con el fin de compartir experiencias, intercambiar aprendizajes sobre iniciativas y analizar la posibilidad de establecer coordinaciones o acciones conjuntas.

El resultado de estos esfuerzos se expresa en avances significativos en los temas de violencia de género, donde han concurrido la SEREMI de Salud, el Servicio de Salud, consultorios, centros de salud, organizaciones de la sociedad civil que trabajan el tema y los Centros de Atención VIF. También resalta el área de autonomía económica, en torno a la cual han convergido la DITRAB, SENCE, SERCOTEC, INDAP, destacando el programa Proempresaria.

Cabe notar que los logros alcanzados en transversalización en algunas regiones van más allá del funcionamiento de las comisiones PRIO. Es así como en las regiones de Valparaíso, Araucanía y Magallanes se ha incluido a SERNAM en instancias de decisión de asignación de recursos como el CAR (Comité de Asignación Regional). En la Región de Antofagasta, la gestión del PRIO se ha vinculado a la gestión del FNDR, a través de un fondo FIO de \$120 millones anuales.

A continuación se mencionan algunos aspectos sobre la transversalización del enfoque de género propios de cada región, según las opiniones de los profesionales y/o las autoridades sectoriales de las regiones.

CUADRO 3: PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN EN LAS REGIONES DE ACUERDO A LOS AGENTES SECTORIALES

REGIÓN	PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE ACUERDO A LOS AGENTES SECTORIALES REGIONALES
Tarapacá	<ul style="list-style-type: none"> - Operan mesas técnicas bilaterales - PIO se entiende en los servicios como el “Plan SERNAM” y no como política del Estado - Importancia central de las voluntades personales, por sobre instrumentos formales - Se visualizan compromisos en Salud y Educación - Hay avances menores en Salud y Justicia - Se critica la falta de continuidad de los procesos iniciados por SERNAM
Antofagasta	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión PRIO sesiona tres veces al año, establece y sigue compromisos - Previo al período 2000-2005, SERNAM obtiene un FIO, con recursos FNDP de \$120 millones anuales - Avances en Salud, Trabajo, Educación; resistencias en Justicia
Atacama	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación del tema género en la EDR - Escasa voluntad política y resistencia funcionaria a la inclusión en los servicios públicos - INDAP aparece como un aliado destacado
Coquimbo	<ul style="list-style-type: none"> - Género no es prioridad a nivel de la institucionalidad pública regional - Escasa voluntad política por falta de conocimiento del tema. Las capacitaciones de SERNAM van dirigidas a funcionarios y no a directivos - SERCOTEC, DITRAB y JUNJI han avanzado en la inclusión de género - Demanda a SERNAM por mayor cercanía y acompañamiento
Valparaíso	<ul style="list-style-type: none"> - Personalización del tema al interior de cada servicio, lo que no contribuye a su instalación - Asesoría y apoyo de SERNAM es valorado - Logro destacado: incorporación de SERNAM al Comité Técnico de Asignación (CTA) - INDAP muestra avances en la implementación de políticas de género
Libertador B. O’Higgins	<ul style="list-style-type: none"> - PIO es entendido por los sectores como “Plan SERNAM” y no como política de Estado - Funcionamiento de mesas bilaterales entre SERNAM y los servicios - PMG y PRIO operan como procesos paralelos, sin que se generen sinergias entre ambos. - Se valora positivamente el rol de SERNAM como ente articulador, en términos del acompañamiento, asesoría y coordinación del trabajo de los sectores en el tema. - Tema que ha avanzado: violencia ha sido trabajada con perspectiva de género
Maule	<ul style="list-style-type: none"> - PMG más eficaz que el PRIO para la instalación de la perspectiva de género - Personalización del tema al interior de cada servicio (mismo encargado PRIO y PMG)
Bío-Bío	<ul style="list-style-type: none"> - PRIO plantea los temas, pero no el modo en que los servicios públicos pueden traducirlos - Personalización del tema al interior de cada servicio (encargado PMG) - SERNAM ha posicionado el tema en la discusión de las autoridades regionales y ha realizado capacitaciones
Araucanía	<ul style="list-style-type: none"> - PIO es poco conocido como instrumento de planificación, es más utilizado el PMG - Escasa coordinación entre los servicios públicos - Prioridad del tema indígena por sobre el de género

Los Lagos	<ul style="list-style-type: none"> - Hay mayor sensibilidad y conocimiento del tema en los servicios públicos - La forma y grado en que se aborda el PRIO pasa por el compromiso personal de los funcionarios encargados, quienes trabajan generalmente solos. - INDAP muestra avances importantes en inclusión de género - Importancia de las voluntades personales para los logros
Aysen	<ul style="list-style-type: none"> - El tema ha sido instalado más debido al PMG que al PRIO - Tras las capacitaciones, a los servicios les resulta dificultoso llevar esos conocimientos a la práctica, para lo cual hace falta herramientas más concretas - Mesa PRIO tiene un carácter informativo y no ejecutivo, no hay trabajo conjunto ni seguimiento, salvo en las mesas bilaterales - Incorporación de SERNAM al Comité de Asignación Regional (CAR) - El tema género se asocia solo a la mujer.
Magallanes	<ul style="list-style-type: none"> - Rotación de directoras de SERNAM ha restado continuidad a las acciones - PIO es considerado por los sectores como responsabilidad de SERNAM - Incorporación de SERNAM al Comité de Asignación Regional (CAR) - Posicionamiento en la región a través del tema VIF (centros de atención y prevención) - Rol de SERNAM es percibido más como fiscalizador que como coordinador de política; demandan un rol más operativo y ejecutor de acciones
Metropolitana	<ul style="list-style-type: none"> - Posicionamiento político de la temática de género a nivel de gabinete regional: dos veces al año se constituye como gabinete por la igualdad de oportunidades en función de hacer seguimiento a los compromisos sectoriales. - Énfasis en promover los derechos de las mujeres mediante jornadas, cabildos y plazas ciudadanas - Es necesaria mayor información en el aspecto teórico y difusión de lo que hace SERNAM en el apoyo a los sectores - Un tema pendiente según las mujeres es el mejoramiento de los servicios de atención para casos de violencia intrafamilia

II. El sistema de enfoque de género del PMG

El Programa de Mejoramiento de la Gestión –PMG– apunta a incorporar una cultura de evaluación e incentivos ligada al desempeño. Consiste en una serie de acuerdos que se fijan al interior de las organizaciones públicas en conjunto con los ministerios de Hacienda, Interior y SEGPRES. Abarca un número de objetivos de gestión específicos que cada institución define para cumplir con su misión. Sobre la base del cumplimiento de esas metas se entregan las asignaciones institucionales por desempeño a los funcionarios el año siguiente.

El año 2002, se implanta el Sistema de Equidad de Género del PMG, iniciativa que apunta a incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de programas y acciones de la institucionalidad pública. Este sistema constituye uno de los instrumentos más destacados dentro de los esfuerzos realizados para transversalizar la perspectiva de género. Desde que se iniciara, el PMG de género ha impulsado acciones orientadas a la equidad de género en 173 servicios públicos.

En octubre de 2005, este Sistema fue premiado por el BID, en el marco de los “Premios para políticas, planes y programas que promueven la igualdad de género en América Latina y el Caribe”, obteniendo el primer lugar. La iniciativa será difundida en otros países de la región.

La elaboración de los PMG por parte de los servicios se enmarca en un conjunto de áreas de mejoramiento de la gestión comunes para todas las instituciones del sector público. Estas definiciones, que constituyen el Programa Marco, incluyen aquellos sistemas esenciales para un desarrollo eficaz y transparente de la gestión pública. Los 11 sistemas de gestión incluidos en el PMG son los siguientes.

CUADRO N° 4: PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN 2004

Áreas	Sistemas
Recursos humanos	Capacitación Higiene–seguridad y mejoramiento de ambiente de trabajo Evaluación de desempeño
Calidad de atención a usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) Gobierno electrónico
Planificación/control/ gestión territorial integrada	Planificación/Control de gestión Auditoría interna Gestión territorial integrada
Administración financiera	Sistema de compras y contrataciones del sector público Administración financiero-contable
Enfoque de género	Enfoque de género

Fuente: DIPRES (2003) PMG 2004

En la instalación del sistema de género en el PMG se combinan tres elementos:

- i) Una convergencia de intereses entre las autoridades de SERNAM y la DIPRES, en términos de incentivar a las instituciones públicas para que mejoren la calidad y pertinencia de sus prestaciones, considerando las características y perfiles de sus usuarios y usuarias;
- ii) Una coyuntura favorable a la temática de género derivada de la emisión del decreto presidencial que crea el Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades;
- iii) Un momento institucional de cambio y reorientación de SERNAM que potenció la creatividad e innovación para plantear líneas de acción no exploradas.

El sistema de equidad de género del PMG tiene como objetivo incorporar en los productos que entrega la institución una perspectiva de género. La meta del sistema se define como “servicios operando con procesos que promueven e incorporan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la entrega de los productos”. El sistema opera sobre los productos estratégicos y los sistemas de información de los servicios. Tiene cuatro etapas en su implementación:

I Etapa: Elaboración de un diagnóstico de productos y de sistemas de información desde el enfoque de género. A nivel de productos aborda la detección de inequidades y/o barreras de género en el acceso y/

o resultados por parte de clientes, usuarios y/o beneficiarios. A nivel de sistemas de información, se refiere a la identificación de los sistemas de información del servicio y su diagnóstico desde el enfoque de género.

II Etapa: Elaboración de un programa de trabajo para incorporar el enfoque de género en productos y sistemas de información. A nivel de productos se define una programación y operacionalización de objetivos y medidas tendientes a subsanar las inequidades y barreras detectadas en el diagnóstico. A nivel de sistemas de información, se programan objetivos y actividades tendientes a resolver las falencias de los sistemas en materia de desagregación por sexo de los datos.

III Etapa: Implementación del programa de trabajo, seguimiento y difusión. Se pasa a la implementación del programa de trabajo para incorporar el enfoque de género y de medición del grado de avance en función de los indicadores definidos en la etapa anterior. A nivel de sistemas de información, se implementa el programa de trabajo para desagregar por sexo los sistemas de información.

IV Etapa: Evaluación de resultados y recomendaciones. Evaluación de los resultados de la implementación del programa de trabajo y recomendaciones para subsanar las dificultades detectadas. A nivel de sistemas de información: evaluación de los avances obtenidos y recomendaciones para subsanar las deficiencias que persisten en términos de desagregación por sexo de la información.

SERNAM entrega apoyo y asesoría metodológica y temática para la implementación del sistema en los servicios,. Se realizan jornadas y se utiliza un sitio *web* que reúne material de apoyo. Luego de la etapa de implementación, los servicios deben sistematizar sus resultados en un informe que es entregado a SERNAM para su evaluación y aprobación (si corresponde), la que va asociada a un reajuste salarial para los funcionarios del servicio.

Además de los PMG asumidos por los ministerios y servicios públicos a nivel central, existen dos organismos descentralizados que establecen PMG regionales: los Gobiernos regionales (GORE) y los SERVIU. Ellos se incluyen en el siguiente análisis.

El tipo de acciones desarrolladas por los sectores en el marco del PMG es la siguiente:

Información

Las acciones más recurridas son de información, presentes en todos los sectores. Estas corresponden a la existencia de estadísticas desagregadas por sexo, difusión de información relacionada con género en revistas institucionales o sitios *web* y la realización de estudios y sistematización de experiencias desde la perspectiva de género. En esta área destaca el sector Economía, con los siguientes productos comprometidos:

- Realización de estudio: “La publicidad que tenemos o la publicidad que queremos: un análisis desde la perspectiva de género y consumo”
- Realización de “Estudio sobre la participación de hombres y mujeres en la extracción de bentónicos”
- Difusión de temas de género en la Revista del Consumidor
- Difusión de experiencias de empresarias exitosas en sitio *web* institucional
- Realización de un catastro de las asociaciones gremiales dirigidas por mujeres.

También Educación, a través de la DIBAM, ha impulsado la exposición y difusión de obras de mujeres y ha elaborado guías educativas con enfoque de género, modificando el guión de visita de las bibliotecas en aspectos historiográficos y pedagógicos.

Salud, por su parte, ha desagregado sus estadísticas por sexo y ha realizado un análisis de género del Piloto AUGE a través de FONASA.

El Ministerio de RREE, a través de la DICOEX instaló un portal de mujeres en su *web* institucional, promoviendo una red de mujeres.

Programas

A las acciones de información, le sigue el desarrollo de programas o la incorporación del enfoque de género en el diseño de algunos proyectos sectoriales, también presentes en todos los sectores. En esta área destaca el sector Educación, que enfatiza sus acciones en torno a la inclusión de la perspectiva de género en programas como los siguientes:

- Promoción de prácticas de maternidad y paternidad responsable
- Programa piloto de retención de madres adolescentes
- Plan piloto de sexualidad
- Programa Casero del Libro
- Programa Intercultural Bilingüe.

También el sector Salud concentra sus acciones en el desarrollo de programas, tales como:

- Mejoramiento y ampliación de la cobertura de los servicios públicos que atienden a mujeres y hombres afectados por violencia, proponiendo una canasta de atención integral en caso de violencia de género
- Plan de vigilancia sanitaria con enfoque de género en ambientes laborales.

Instrumentos

A lo anterior se suma el desarrollo de instrumentos de inclusión del enfoque de género, entre los cuales destacan los siguientes:

- Revisión de los reglamentos de acreditación de beneficiarias y de cargas familiares en caso de convivencia (Salud)
- Elaboración de material de trabajo con enfoque de género (Educación)
- Incorporación de género en los instrumentos de gestión de los programas de transferencia tecnológica (Agricultura).

Capacitación

El cuarto grupo de acciones que pesan por su número en los distintos sectores corresponde a la capacitación, presente en la mayoría de ellos.

Economía y Trabajo realizan capacitaciones que recogen el género de dos formas: algunas consisten en la capacitación a funcionarios u organizaciones en enfoque de género, mientras que otras corresponden

a charlas o talleres de temas específicos del sector, dirigidas especialmente a mujeres. Destacan las siguientes:

- Capacitaciones a organizaciones gremiales para incorporar género a su gestión (Economía)
- Incorporación de gremios de mujeres en el Plan de Capacitación de Comercio Exterior de SOFOFA (Economía)
- Capacitación en género a funcionarios del Departamento de Fiscalización (Trabajo).

Discriminación positiva

Es posible identificar algunos instrumentos de discriminación positiva a las mujeres por parte de los sectores. Agricultura y Economía aparecen como los únicos que llevan a cabo este tipo de acciones, destacando las siguientes:

- Mayor puntaje a la mujer en el Bono de producción agrícola familiar (INDAP)
- Cuota de participación de mujeres representantes de empresas en la Expo-Rural (50%) (INDAP)
- Cuota en la asignación de proyectos y la toma de decisiones en los Consejos de desarrollo local (Agricultura)
- Concursos y proyectos en los que se privilegia a mujeres (Economía).
- Inclusión de recursos, instancias educativas y criterios de género en las bases de postulación al Fondo para el Desarrollo de Asociaciones de Consumidores (Economía)
- La AGCI otorga 5% de puntaje adicional a las mujeres que postulan a becas.

Seguimiento

Las actividades de seguimiento relacionadas con género consisten en la generación de indicadores de monitoreo de género y el seguimiento de proyectos desde el punto de vista de género. En esta área destaca Agricultura y Educación con los siguientes productos:

- Seguimiento a los compromisos de género del TLC firmado con la Unión Económica Europea y de la APEC (Agricultura)
- Creación de indicadores de monitoreo de la situación de la mujer vinculada al sector agropecuario (Agricultura)
- Monitoreo de la deserción escolar con enfoque de género (Educación).

Coordinación interinstitucional

Finalmente, las actividades relacionadas con coordinación interinstitucional están presentes en Interior y Economía, destacando las siguientes acciones:

- Incorporación de SERNAM al Comité Técnico Asesor del Servicio de Gobierno Interior (Interior)
- Incorporación de SERNAM al Comité de Gerenciamiento del Comité de Asignación Regional (CAR) y a la Mesa de coordinación, que influye en el diseño de instrumentos y programas de fomento productivo y capacitación (Economía).

Las acciones descentralizadas que llevan a cabo los Gobiernos regionales y los SERVIU como compromisos de gestión enmarcados en la equidad de género son los siguientes:

GORE

Los PMG implementados por los Gobiernos regionales impulsan la inclusión del enfoque de género en sus productos estratégicos, principalmente los referidos a financiamiento de inversión de decisión regional, formulación de planes y programas y fortalecimiento de la capacidad municipal.

Los PMG de los GORE consideran principalmente acciones relacionadas con la capacitación y sensibilización de funcionarios en la perspectiva de género y la modificación de los sistemas de registro e información en la línea de desagregar por sexo. A ello se suman algunas iniciativas destacadas en algunas de las regiones, que constituyen una apertura hacia otras líneas de acción para aplicar la perspectiva de género.

Destacan entre las acciones comprometidas y desarrolladas por los gobiernos regionales iniciativas de las regiones del Maule y Los Lagos. En el primer caso, se incorpora género en la CORECYT como temática para la selección de tesis académicas. Junto con ello, se realiza un catastro de postgraduados/as desagregado por sexo para construir un panorama del capital humano regional.

En el caso de la Región de Los Lagos, se llevó a cabo un programa regional de Pesca Artesanal Línea Mujer, que considera una jornada de liderazgo para mujeres, financiamiento de proyectos de emprendimiento de pesca artesanal de 200 mujeres y la participación de 4 mujeres en Congreso Internacional de Pesca Artesanal AKTEA en Santiago de Compostela, España.

SERVIU

Los PMG de SERVIU incluyen una serie de medidas destinadas a incorporar la perspectiva de género en su gestión, las cuales se sintetizan en las siguientes líneas de acción:

- Diseño de instrumentos de recolección de información
- Registro de información de usuarios y de consultantes de OIRS por sexo
- Uso de lenguaje no sexista en folletos y materiales de difusión
- Incentivo a una mayor presencia de mujeres en actividades de información y difusión
- Capacitación en género a funcionarios y capacitación para la incorporación del Artículo 150 del Código Civil¹⁴
- Promoción de la participación de mujeres en el diseño de los espacios de la vivienda y del área habitacional
- Difundir la nueva Ley de Matrimonio Civil y su relación con el subsidio
- Inscripción de madres adolescentes menores de 18 años en el Registro Único de Postulantes
- Difusión y promoción de los comités de vivienda con presencia activa de mujeres

14. Permite estipular en la escritura que la vivienda es patrimonio reservado.

- Capacitación en género a organismos que se adjudican la construcción de viviendas, para elaborar diagnóstico en Plan de Acción Social
- En las oficinas: atención especial a embarazadas y creación de espacios de juegos para niños/as.

Junto con ello, a nivel nacional se desarrolla un esfuerzo por integrar la información del país a través del sistema RUKAN, que permitirá al año 2006 el análisis comparativo de los distintos informes que se unirán en una plataforma, lo que hará posible que todos los servicios, especialmente los de regiones, puedan acceder directamente a la información desagregada por sexo. A partir de ello y del trabajo desarrollado por la Subsecretaría de Vivienda, se podrán aplicar los indicadores de género producidos por esta y realizar análisis de género de los resultados de la implementación de las diversas estrategias institucionales.

Realizando una lectura global del PMG de género en relación a las áreas de interés que establece el Plan de Igualdad se observa que, a nivel del conjunto, desde una mirada cuantitativa, los temas que más concentran la atención de los sectores son Autonomía económica y superación de la pobreza junto con Enfoque de género en las políticas públicas. Les siguen Cultura de igualdad y Calidad de vida. Finalmente, mientras Protección de derechos presenta solo dos acciones, el tema Participación no es recogido por los sectores, evidenciándose aquí la dificultad que hasta la fecha existe en el aparato estatal para generar mecanismos que permitan un rol más activo de las mujeres.

A la vez, analizando las acciones desarrolladas por los sectores según los temas del PIO, se aprecia que en cada tema predominan determinados tipos de acción, lo que da cuenta del campo de maniobra que los sectores han abierto para hacerse cargo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Una Cultura de igualdad

Si bien no es recogido en todos los sectores, cuando sí lo es, es entendido como la generación y difusión de información, ya sea en un nivel básico de desagregación de datos por sexo o en un nivel más profundo de análisis. A ello se suma la generación de instrumentos y de material desde la perspectiva de género (de especial relevancia en el caso de Educación).

Protección de derechos

Se expresa en acciones de información y de seguimiento, tales como la elaboración de documentos y el seguimiento de compromisos de género asumidos con entidades internacionales.

Participación y toma de decisiones

En el ámbito de la participación, la organización social, la voz pública y el liderazgo, el peso de la tarea ha recaído directamente sobre SERNAM. Solo dos servicios públicos incorporan compromisos en este ámbito: el Ministerio del Interior, a través de las acciones que la SUBDERE ha impulsado con las municipalidades, e INDAP por medio de su rol en las Mesas Mujer Rural.

Autonomía económica y superación de la pobreza

Se aborda a partir de acciones de información, capacitación y proyectos, lo cual tiene sentido en la perspectiva de que las tres parecen herramientas fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de dicho tema.

Bienestar y calidad de vida

Es asumido básicamente a través de acciones de información y programas. Es decir, desde las instituciones públicas, se considera que incluyendo la perspectiva de género en algunos de sus proyectos y entregando información sobre algunas líneas de acción analizadas desde el género, es posible realizar un aporte al bienestar y calidad de vida de las mujeres.

Enfoque de género en las políticas públicas

Es entendido esencialmente a partir de acciones de información y capacitación.

Por último y en síntesis, la información recogida por SERNAM señala que en el año 2003 participó un total de 169 servicios en el sistema de equidad de género del PMG. El 89% se ubicó en la etapa II, es decir, se limitó a realizar un programa de trabajo para incorporar el enfoque de género en sus productos y sistemas de información. Al año 2004 se agregan 4 servicios, sumando 173, de los cuales el 87% se ubica en la etapa III, adecuando el diseño de sus productos y de sus sistemas de información. El 95% de los servicios resultó aprobado tras el proceso de implementación correspondiente al año 2004, resultando mal evaluados solo 5 servicios. Actualmente, de los 173 servicios, 167 tienen comprometidas las etapas III o IV.

A partir del análisis documental y de la información cualitativa obtenida de diversas entrevistas, es posible afirmar que el PMG es un instrumento altamente eficiente y eficaz en la transversalización del enfoque de género. Ha logrado, desde su implementación, involucrar a casi la totalidad del aparato público, incluyendo a los gobiernos regionales y a los SERVIU regionales, impulsando procesos de sensibilización, información, cambio de prácticas e incluso innovaciones relativas a la gestión.

La elaboración de metas y compromisos de gestión tiene variadas ventajas. Por un lado, genera información sobre lo que hacen los servicios públicos. Por otro, permite negociar con los servicios para el ajuste de algunas iniciativas, de manera de introducir objetivos o elementos que ayuden a avanzar en la equidad de género. Finalmente, la realización de informes evaluativos anuales ayudan a hacer un balance más completo sobre lo realizado por el conjunto de la administración pública y, dentro de esto, el balance específico referido a los objetivos que ha priorizado SERNAM.

Pese a todas sus ventajas, también es una herramienta limitada en algunos aspectos, ya que es un instrumento que no interviene en la esfera política de toma de decisiones, donde se podrían debatir e impulsar propuestas de mayor impacto en términos de igualdad de oportunidades. Tampoco puede producir coherencia entre las medidas implementadas en un servicio específico y las prioridades de género definidas para ese sector, ni garantizar la coordinación interorganizacional para construir sinergias. Por último, en la generalidad de los casos, el PMG se enfoca a cumplir con metas cuantitativas y no deja espacio a una mayor reflexión. Pese a ello, se ha mostrado como un instrumento de importancia vital para la transversalización del enfoque de género.

La opinión de los agentes de los sectores entrevistados respecto del PMG es unánime en el sentido de que efectivamente ha permitido instalar el tema de la equidad de género en el conjunto de servicios que conforman el aparato público. La medida en la que dicha instalación ocurre, la comprensión que se tenga y el grado de internalización que se hace de la igualdad de oportunidades entre géneros es variable, pero ya existe un piso que permite empezar a dialogar y a reflexionar.

Se señala que el PMG es un instrumento esencial para que los servicios “tomen en serio” la equidad de género, porque va asociado al cumplimiento de objetivos y a un incentivo económico. Junto con ello, la asesoría que SERNAM presta en el marco del PMG, imprimió en los funcionarios, al menos en los encargados del tema en cada servicio, una sensibilidad nueva ante la temática.

En Educación se sostiene que el Plan de Igualdad de Oportunidades y el PMG han caminado en forma paralela y se considera que ha sido este último el que ha instalado el tema género en la cultura ministerial. Se señala que a partir de pequeñas acciones, concretas y sostenidas, como son las planteadas en el PMG, se logrará instalar la equidad de género como una temática permanente (por ejemplo, la elaboración de materiales educativos con perspectiva de género).

En Salud, sostienen que se ha trabajado el tema género formalmente desde que se constituyó el Consejo de Ministros y después con mayor énfasis cuando entró en funcionamiento el PMG. Una vez que se implementa este último, se plantea como desafío asociar ambos instrumentos resultando, según la opinión vertida, una tarea llena de dificultades, pues uno se relaciona con los productos estratégicos que cada servicio define anualmente y el otro con aspectos que aparecen en un nivel distinto, el de la gestión. Por ello, si bien el PMG se muestra como una herramienta eficiente, se lo considera desacoplado de los compromisos.

En Justicia señalan que el PMG permite instrumentalizar los compromisos ministeriales y una interlocución más fluida con SERNAM, en el marco de la asistencia técnica y el seguimiento a las metas de gestión. Además, sostienen que pone el tema de la equidad de género en el tapete al interior de los organismos. Se afirma que si bien al principio el PMG de género era sentido como un “estorbo” y no se comprendía su relevancia, después de que fue rechazado una vez y luego de la realización de capacitaciones y seminarios, cambió la disposición, se despertó interés y hubo mayor conocimiento.

En FOSIS, al igual que INDAP, señalan que como instrumento el PMG ha propiciado la coordinación intersectorial, pues se demanda de los servicios mayor apoyo a SERNAM, y se han concretado iniciativas conjuntas, tales como elaboración de material para la ejecución de ciertos programas (por ejemplo, Puente). Si bien FOSIS indica que el tema género se viene recogiendo desde antes del PMG, este institucionaliza algo que anteriormente dependía exclusivamente de las voluntades personales. Es un instrumento que obliga y a la vez incentiva económicamente a la inclusión del género, impactando directamente en el funcionamiento de los servicios.

Por otro lado, algunas opiniones sugieren que el PMG ha provocado que los funcionarios de los servicios miren la realidad de otra manera, con una clave de interpretación que no tenían.

A partir de la facultad para evaluar y, por lo tanto, de aprobar o rechazar las metas asumidas por los servicios en el marco del PMG de género, el instrumento ha otorgado más peso y mayor poder de negociación a SERNAM. El PMG es, en sí mismo, una herramienta vinculante, lo que es entendido como un gran logro para los objetivos de SERNAM.

III. Dinámica institucional

A. Socios estratégicos para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

En el proceso de implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, el establecimiento de alianzas con distintos organismos públicos es un eje fundamental. Algunos sectores y servicios públicos se han ido transformando en socios estratégicos para SERNAM, en el marco de la transversalización del enfoque de género. Es decir, han acogido e incluido en su marco de acción elementos que aportan a la equidad de género a través de un trabajo intersectorial apoyado por SERNAM. Tanto a nivel central como en las regiones, especialmente a nivel de estas últimas, destacan los siguientes servicios:

Ministerio de Agricultura y sus servicios dependientes

Constituye uno de los sectores destacados en lo que a inclusión del enfoque de género se refiere, ya que conformó en su interior una Comisión Asesora para la Igualdad de Oportunidades, haciéndose cargo de cumplir con los compromisos asumidos en la materia, tanto a nivel del Consejo de Ministros, como del PMG. Esta comisión expresa un rol proactivo del ministerio respecto de coordinar acciones que contribuyan a la equidad de género. La constituyen todos los servicios: CNR, CONAF, INDAP, INIA, FIA, FUCOA, ODEPA, SAG y la Subsecretaría.

Dentro de los servicios dependientes del MINAGRI, destaca INDAP por su rol a nivel nacional y regional relativo al funcionamiento de la Mesa Mujer Rural. En dicha mesa, se reúnen y llevan a cabo actividades en conjunto con servicios como CONADI y SERNAM y las propias mujeres rurales participantes, orientadas al fomento productivo de mujeres rurales y, en algunos casos, indígenas. Ha constituido una instancia significativa de interlocución entre el Estado y la sociedad civil en relación a los temas productivos y de desarrollo de la mujer. Junto con ello, ha desarrollado instrumentos orientados a focalizar proyectos de emprendimiento y fomento productivo en mujeres, privilegiando la capacitación y el financiamiento de proyectos de inversión.

Ministerio del Trabajo y sus servicios dependientes

Representa también un sector relevante, principalmente por su contribución en el tema Autonomía económica de la mujer, planteada en el Plan de Igualdad y señalada como prioritaria por el gobierno del Presidente Ricardo Lagos.

La DITRAB y SENCE han trabajado con SERNAM y han recogido sus preocupaciones en cuanto a la necesidad de acortar la brecha existente entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. La primera, en la difusión de los derechos laborales y la fiscalización del cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo en el caso de las temporeras, trabajadoras de casa particular y en general respecto al cumplimiento del fuero maternal. En regiones como las de Valparaíso, Aisén y Magallanes se ha incluido a SERNAM en el Comité de Asignación Regional (CAR), importante instancia de decisión de asignación de recursos. Por su parte, SENCE ha destinado programas de nivelación de estudios y capacitación en oficios a mujeres, beneficiándolas a través del Programa Nacional de Becas y mediante el programa Proempleo.

SERCOTEC

El Servicio de Cooperación Técnica, dependiente del Ministerio de Economía, ha jugado un rol significativo en lo que se refiere a la promoción de emprendimientos por parte de mujeres, en la línea de la capacitación, apoyo y asesoría a la formación de asociaciones productivas de mujeres microempresarias. Destaca la coordinación con SERNAM para la ejecución del Programa Proempresaria.

Ministerio de Salud y sus servicios dependientes

El sector Salud constituye un ámbito relevante en la búsqueda de la equidad de género en los temas de salud reproductiva y sexual, salud mental y atención de salud ligada a violencia de género. Los servicios de salud, consultorios y centros de atención, han implementado programas como el Programa de Salud de la Mujer, a lo que se suman las atenciones odontológicas y aquellas relacionadas con la depresión, focalizadas en mujeres. También destaca la línea de acción relativa a salud ocupacional, donde cobra importancia la prevención de riesgos y la atención a mujeres temporeras.

PRODEMU

La Fundación PRODEMU ha acompañado a SERNAM en el objetivo de mejorar la situación de la mujer y de alcanzar la igualdad de oportunidades entre géneros. Sus acciones principalmente se han centrado en la formación de mujeres líderes, el fortalecimiento de las dirigentes sociales y la realización de talleres de desarrollo personal.

JUNJI

La Junta Nacional de Jardines Infantiles, dependiente del Ministerio de Educación, ha contribuido en lo que se ha transformado en uno de los ejes clave de las acciones destinadas a la equidad de género: el cuidado infantil. La interacción entre SERNAM y JUNJI en esta materia ha permitido que un importante número de mujeres vea facilitado el desarrollo de actividades remuneradas.

Municipios

En el pasado, cuando estaba en operación el Programa Mujeres Jefas de Hogar (1992-2000), el municipio fue un aliado fundamental de SERNAM, pues la relación establecida gracias a la ejecución del PMJH (instalado en el nivel local) permitió mantener canales de comunicación permanentes y un vínculo y visibilidad en el territorio significativos. Tras la retirada del PMJH, a falta de un proceso similar que vinculara directamente a SERNAM con los municipios, esta relación perdió cuerpo. A partir de la experiencia señalada, resulta importante el desarrollo de alguna estrategia para retomar dicho vínculo.

Universidades

En una relación incipiente, se aprecia a las universidades como un aliado interesante para la inclusión del enfoque de género en las cátedras y en los temas de tesis. La inclusión de la temática de género en el ámbito académico, particularmente en lo que refiere a generación de conocimiento y a formación, es un objetivo de interés para el Plan de Igualdad.

B. Rol de SERNAM en la Transversalización

En todo el proceso de incorporación del enfoque de género en los sectores, SERNAM cumple un rol que se puede desagregar en tres aspectos. Por un lado, entrega información y motiva a las autoridades y funcionarios de los sectores; por otro lado, apoya la elaboración y diseño de acciones que contribuyan a lograr la equidad de género. Finalmente, realiza acciones de seguimiento a los servicios durante y después de las acciones comprometidas en el PMG.

Motivación e información

Los agentes de los sectores ministeriales, tanto a nivel central como en las regiones, valoran el acercamiento de SERNAM y el apoyo prestado para emprender procesos de inclusión del enfoque de género. Se rescata la información entregada, especialmente en las regiones, donde el rol informativo y motivador de las direcciones regionales es fundamental para que los distintos servicios se aproximen a la temática de género y se comprometan a realizar avances.

Apoyo

Respecto al rol de acompañamiento y apoyo a la implementación de acciones que realiza SERNAM, existen opiniones heterogéneas. A nivel central, algunos servicios destacan que SERNAM presta apoyo, capacitación y control de la implementación del PMG, a diferencia de otros que reciben menos asesoría. Este acompañamiento es valorado, por estar la temática del género menos instalada con anterioridad en los servicios. Pero también existe una minoría de servicios que demanda mayor acompañamiento.

En las regiones, el apoyo de SERNAM, la asesoría y acompañamiento desde los equipos regionales a los servicios se considera necesario y útil.

Seguimiento

El seguimiento que realiza SERNAM de los compromisos y/o metas acordadas con los servicios públicos en el nivel central se vincula con la implementación del PMG y, en el nivel regional, con las mesas sectoriales de seguimiento al Plan de Igualdad. En el primer caso, el seguimiento corresponde a la revisión de los primeros informes y la emisión de sugerencias para la posterior validación de las metas comprometidas. Los sectores de Salud y Educación valoran el seguimiento, pero en Educación, señalan que es un desafío que los requerimientos de SERNAM no sean una carga de trabajo adicional. Señalan que es necesario simplificar el proceso, de modo que la rendición de cuentas del PMG sea una tarea instalada y no una dificultad.

Por parte del sector Justicia, se plantea que son necesarias instancias para trabajar los contenidos, para discutir con SERNAM al interior de los organismos lo que se plantea en materia de género. Se señala que SERNAM debiera apoyar y monitorear más la implementación del PMG, porque los funcionarios no cuentan con las metodologías necesarias, a lo que se suma la rotación de personal.

En síntesis, SERNAM ha logrado que el tema de la igualdad de oportunidades sea visible en el aparato público y constituya una preocupación, con mayor o menor prioridad según el sector, pero ineludible. A la vez, ha logrado reconocimiento y validación a partir de su poder de aprobación o rechazo de las metas comprometidas en el PMG. Por otra parte, se ha logrado que los servicios implementen acciones que, en menor o mayor medida, implican un cambio de prácticas respecto de su operar tradicional, contribuyendo a la equidad de género.

IV. Instalación del enfoque de género en el Estado

Se perciben logros y progresos en materia de instalación del enfoque de género en la gestión del Estado, los que han sido positivamente estimulados por el instrumento PMG, que ha penetrado la gestión cotidiana de los servicios arrojando resultados tan sencillos y tan relevantes como la disposición de información desagregada por sexos disponible en la actualidad y previamente inexistente. Sin embargo, estamos lejos de poder afirmar que el enfoque de género haya logrado instalarse, en primer lugar, porque la mayoría de las medidas no abarcan la perspectiva relacional que incluye a hombres y mujeres; segundo, porque son pocas las iniciativas que emanan de los sectores por su propia convicción y voluntad; y en tercer lugar, porque falta decisión y compromiso político sectorial para posicionar una mirada que registre y actúe sobre las diferencias entre hombres y mujeres que afectan el acceso a la igualdad de oportunidades de las mujeres.

A. Instalación del enfoque de género en el nivel central del Estado

La instalación del enfoque de género en la institucionalidad pública ha ocurrido de forma heterogénea. Algunos sectores han mostrado una mayor apertura y receptividad, mientras que otros han presentado mayores resistencias. A la base de los diferentes despliegues es posible reconocer, en primer lugar, las voluntades personales de las autoridades y funcionarios, así como su sensibilidad y valoración respecto del tema. Sumado a las voluntades políticas existe, en la generalidad de los organismos públicos, una cultura funcionaria, que usualmente se caracteriza por ser reticente a los cambios, más aún cuando implica introducir nuevos o adicionales aspectos de la gestión. Esta resistencia funcionaria ha tenido como contraparte los incentivos económicos incluidos en el PMG, que han logrado contrarrestarla en importante medida.

Otro aspecto clave en términos de la transversalización del enfoque de género, tiene que ver con las acciones llevadas a cabo por SERNAM, ya sea informando, colaborando, prestando asesoría técnica y haciendo seguimiento para que los organismos públicos lleven a cabo acciones que se inscriban en la línea de contribuir a la equidad de género.

El grado de instalación del enfoque de género en los sectores puede analizarse a partir de tres categorías, que indican distintos niveles de avance: a) el grado de información y conocimiento sobre la temática de género en los servicios públicos, es decir, hasta qué punto el enfoque de género es visible al interior de los organismos públicos; b) la existencia de cambios en las prácticas de los servicios, de modo que incluyan el enfoque de género, es decir, hasta qué punto la equidad de género está instalada en los procesos de gestión de los organismos; c) por último, la existencia de innovación en los servicios relativa a la inclusión de la equidad de género, es decir, en qué medida los organismos han impulsado acciones novedosas a partir de una reflexión sobre la equidad de género.

a) En materia de información y conocimiento por parte de los funcionarios

El tema de la equidad de género se ha hecho visible. Al interior de los organismos existe información y conocimiento de la temática de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, ya que el nivel de información y conocimiento varía de un sector a otro, es posible apreciar sectores donde

aún resta mucho por hacer en términos de sensibilización e información, como por ejemplo, los jueces y funcionarios del Poder Judicial.

Por otro lado, varios de los entrevistados, tanto a nivel central como regional, sostienen que es generalizada la situación de que sólo el funcionario encargado del PMG de género tiene la información, sin lograr transmitir esa sensibilidad al resto de los funcionarios del servicio. De algún modo, el tema género se personaliza y no permea a la institución en su conjunto.

b) Cambio de prácticas en los servicios públicos

A primera vista, se observa un “cambio de prácticas” en la mayoría de los servicios, como por ejemplo, incluir criterios de género en instrumentos, en materiales de difusión, en la asignación de becas, proyectos, capacitaciones, etc., o bien en la implementación de programas y en el trato prestado a los usuarios/as. Sin embargo, una mirada más fina distingue aquellos procesos que realmente implican un cambio de perspectiva, los que están presentes sólo en una parte de los servicios.

Por ejemplo, cuando INDAP crea y aplica indicadores para el monitoreo de la situación de la mujer vinculada al sector agropecuario, está teniendo lugar un cambio en el nivel de los procesos de gestión, en las prácticas del servicio, manifestando la internalización de la temática de género.

Asimismo, que el Programa Puente elabore en forma conjunta con SERNAM material de trabajo con enfoque de género a utilizar por los apoyos familiares con las familias beneficiarias, constituye un proceso significativo que da cuenta de una mirada que considera la equidad de género como algo necesario en las intervenciones destinadas a la superación de la extrema pobreza.

Finalmente, es posible observar servicios que no sólo conocen información sobre género o modifican en alguna medida sus prácticas, sino que además, han introducido innovaciones, destinadas a realizar un aporte más específico respecto de la equidad de género.

Gendarmería es un servicio destacado por el desarrollo de iniciativas innovadoras que incorporan el enfoque de género. Ha establecido dietas diferenciadas por sexo en los recintos carcelarios, ha dotado de infraestructura especial a las mujeres (agua caliente) y permitido el venusterio (relaciones sexuales con sus parejas), cosa que antes sólo aplicaba a los hombres (aún cuando a las mujeres se les exige pareja estable y a los hombres no).

Este sería un estadio superior de la inclusión de la equidad de género en el funcionamiento de los servicios públicos, ya que supone una comprensión e internalización más profunda de la búsqueda de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Debe ser el norte al que apunten los servicios en su camino a internalizar el enfoque de género y hacerlo manifiesto en sus acciones.

CAPÍTULO IV

LA OPINIÓN DE LAS MUJERES

La evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades se interesó por conocer la opinión de las mujeres sobre estas materias. Para ello, se realizó un estudio cualitativo en todas las regiones del país en el que se dialogó con mujeres participantes de la Mesa de Seguimiento al Plan de Igualdad, mujeres beneficiarias de programas SERNAM, mujeres participantes de las Mesas Rurales y mujeres organizadas de la sociedad civil. Con estas mujeres se conversó directamente sobre las materias que aborda el Plan de Igualdad, experiencias de participación y organización social y juicio acerca de los progresos y las demandas y expectativas que aún no han sido satisfechas.

A la vez, se realizó un estudio con metodología de cuestionario a una muestra representativa de 400 de mujeres en las principales ciudades del país. En este caso se indagó sobre percepción respecto de igualdad y desigualdad entre hombres y mujeres en ámbitos tales como la familia, el trabajo y la política. Al mismo tiempo, se consultó acerca del conocimiento y valoración sobre asuntos de interés abordados por las políticas públicas en materia de género: derechos, legislación, violencia, etc.

No es posible reunir en un solo análisis ambos estudios pues abordaron a universos diferentes. El estudio cualitativo generó un diálogo con mujeres sensibilizadas en la temática de género que estaban vinculadas, de una u otra forma, a SERNAM. Incluso algunas de ellas habían participado en la evaluación del Plan de Igualdad 1994-1999. Proviene en su mayoría de organizaciones ligadas a fomento productivo y a temas tales como violencia intrafamiliar y salud sexual. En general poseen una larga historia de participación en el ámbito público, especialmente en los movimientos de mujeres de los años 80.

La encuesta de opinión, por el contrario, se dirigió a la población femenina en general. Las primeras tienen en su discurso distinciones más específicas en materia de género, las segundas tienen el discurso de las ciudadanas no organizadas.

Ambos grupos de mujeres tienen en común un claro e incuestionable discurso por la igualdad entre hombres y mujeres. Las organizadas son más reivindicativas y levantan con más precisión áreas donde se construyen situaciones de desigualdad. Las no organizadas no están enfocadas en torno a la desigualdad, tienen un discurso menos crítico al respecto, perciben menos problemas y menos discriminación, pero sistemáticamente participan de un concepto igualitario y emancipador. Conocen y valoran las leyes dictadas en el período reciente, manifiestan que la violencia intrafamiliar es un grave problema que afecta a las mujeres, tienen conciencia de que las mujeres están menos representadas en los cargos de poder que los hombres y reconocen que la coalición de gobierno es más sensible a temas como la discriminación de género. Manifiestan la necesidad de que las políticas públicas se ocupen de estos temas, pero muchas de ellas estiman que la labor de las instituciones no es decisiva para producir cambios en este orden de cosas.

Diferente es el caso de las mujeres organizadas o cercanas a la acción de SERNAM que tienen mayor claridad en el diagnóstico de los problemas de la desigualdad, los esfuerzos que se han realizado para abordarlos, los positivos resultados alcanzados en algunos campos y los ámbitos que aún están pendientes.

Un punto de interés a destacar que está presente en ambos grupos de mujeres es un sentimiento positivo y esperanzador respecto del presente y el futuro. Las mujeres organizadas, que tienen discurso propio, claridad de diagnóstico y propuestas, están expectantes respecto de nuevas oportunidades y desafíos de cara al futuro. Las mujeres encuestadas confían en que el mañana trae mayor igualdad. A continuación se presentan los resultados de ambos estudios.

A. Estudio cualitativo con mujeres vinculadas al PRIO y a SERNAM

Las mujeres consultadas en este estudio evidencian, en general, una alta identificación con los temas que desde la institucionalidad pública y el movimiento de mujeres de la sociedad civil se han puesto en cuestionamiento. Por ejemplo, en relación al discurso patriarcal que tradicionalmente ha entendido a la mujer exclusivamente a partir de su relación con la maternidad, con su rol reproductor familiar, con el espacio de lo privado y lo doméstico.

Ellas asumen la perspectiva de género buscando superar las desigualdades a las que se ve enfrentada la mujer a la hora de acceder a un trabajo, participar en una organización, hacer uso de servicios de salud y justicia, estudiar una carrera profesional, etc. Señalan como aspecto central en la problemática de género, en los distintos sectores de la sociedad, y en las mismas mujeres, la creciente toma de conciencia de los derechos de las mujeres para promover su respeto.

“Ahora podemos respirar y gritar que de esto estamos en falta!, ide esto se necesita! Queremos ser iguales y sí se puede”.

Por otro lado, es importante mencionar que gran parte de las mujeres concibe la temática de género en su dimensión relacional. Si bien demandan acciones que beneficien directamente a la mujer y contribuyan a disminuir la brecha de desigualdad con los hombres, consideran pertinente, e incluso urgente, incorporar a los hombres en el trabajo por la igualdad. Expresan una visión de complementariedad entre hombre y mujer y una significativa valoración por la pareja, en base a la cual plantean que, para posibilitar el desarrollo integral de las mujeres y lograr la equidad entre los géneros, es necesario promover acciones inclusivas, en las que los hombres participen activamente y se favorezca de esta forma un crecimiento en conjunto y no una permanente lucha aislada de las mujeres.

Finalmente, en lo que refiere particularmente al Plan de Igualdad, solo las mujeres que participan en las mesas de seguimiento están familiarizadas con el concepto y saben que existe un Plan orientado a este objetivo. En la conversación, asocian al Plan aquellas acciones relacionadas con información y promoción de derechos sobre temáticas como derechos sexuales y reproductivos, violencia intrafamiliar y derechos laborales, probablemente por el carácter más masivo que han tenido estas iniciativas durante los últimos años. Las restantes mujeres desconocen sus lineamientos, contenidos específicos y los compromisos que los sectores han establecido al respecto en las distintas regiones.

Las mujeres identifican áreas en las cuales han tenido lugar cambios importantes en relación con la posición de la mujer en la sociedad. Estos avances muestran gran coherencia con las acciones emprendidas por SERNAM desde los primeros años de su creación.

En primer lugar, el tema que a todas luces se presenta como el más apreciado tiene que ver con los derechos. Las mujeres como grupo muestran una apropiación de la temática de los derechos en su discurso, lo que se ha traducido en un proceso de empoderamiento que las conduce a plantearse como poseedoras de derechos y a vigilar y demandar su respeto y cumplimiento. Se valora, por tanto, la instalación del tema a nivel social y la concientización en los distintos sectores de la sociedad respecto a los derechos de las mujeres, que promueve e impone una condena social cuando son trasgredidos.

Por otro lado, acompañando el proceso y como materialización de la situación descrita, se valoran las modificaciones legislativas que han otorgado legitimidad y validación formal a estos derechos, estableciendo el resguardo a estos como una obligatoriedad para todos los ciudadanos. Se destaca especialmente lo asociado a violencia intrafamiliar, derechos laborales y derechos sexuales y reproductivos.

“Cuando yo asumo que soy sujeta de derechos me voy ganando mi espacio y eso lo voy ganando al interior de mi familia, en mi trabajo y donde quiera que yo tengo derecho a voz y opinión lo voy haciendo”.

“Yo como dirigente he hecho valer mis derechos, y como trabajadora mis derechos laborales, y he hecho que mis jefes me tengan que escuchar lo que les digo y ahora cualquiera me dice el jefe no te va a dejar salir, y yo le digo, él no tiene derechos sobre mí, porque él ya sabe mis derechos, yo le he dicho cuáles son”.

Otro de los ámbitos donde se reconoce ampliamente un cambio favorable es en la incorporación de la mujer al trabajo, tema en el cual se registran numerosas acciones y recursos aportados por el aparato público, convocando a múltiples actores en el esfuerzo por lograr una plena participación de la mujer. Se percibe que existen mayores posibilidades de acceso al trabajo, mayor oferta de programas del Estado para facilitar la inserción laboral y apoyo al microemprendimiento.

Asociado a la incorporación de la mujer al trabajo, las mujeres hacen referencia a cambios de orden más cultural. Señalan que hay una conciencia y percepción más amplia del aporte que las mujeres pueden realizar en los distintos campos laborales y afirman que la sociedad ha caminado hacia una flexibilización de los roles tradicionales asociados al hombre y la mujer, lo que permite que progresivamente se vayan generando las condiciones para una distribución de las tareas domésticas y de cuidado de los hijos más compartida.

Por último, las mujeres destacan significativamente el cambio que ha experimentado la posición de la mujer en el ámbito público, donde han transitado progresivamente hacia un mayor protagonismo, ocupando más espacios que les permiten ejercer su ciudadanía y voz pública, alcanzando posiciones de liderazgo tanto a nivel de comunidad como en cargos públicos al mando de alcaldías, puestos parlamentarios y ministerios. Como ejemplo ilustrativo de esta situación aluden especialmente a la contingencia actual de contar con una candidata y luego Presidenta de la República, hecho que destacan y valoran como un hito que marca la historia de la lucha de las mujeres por ganar mejores posiciones en la sociedad y del cual se sienten orgullosamente partícipes.

Sobre el rol de SERNAM

En términos generales y como una apreciación compartida por la gran mayoría de las mujeres que participaron de los grupos, se visualiza a SERNAM como la entidad legítima e indicada para conducir las políticas y medidas orientadas a generar igualdad de oportunidades. Se valora la tenaz campaña que se ha desarrollado para instalar los derechos de las mujeres, las significativas modificaciones legislativas respecto a violencia, acoso sexual, matrimonio civil y filiación y temas laborales que se han concretado en el último tiempo.

Más allá de lo señalado, uno de los temas que suscita mayor reconocimiento tiene que ver con el cambio que la acción de la institución ha promovido en la manera en que las mujeres se piensan y se ven a sí mismas, anotando que las mujeres actualmente se valoran mucho más a sí mismas y su rol en la construcción de sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, se plantean algunas demandas específicas concernientes a la labor de SERNAM como coordinador de políticas que pongan fin a la discriminación de las mujeres en los ámbitos económico, social y político. Si bien en general las mujeres se muestran familiarizadas con esta labor, denotan un grado de confusión de lo que en concreto significa su función de coordinar la política pública dirigida a la mujer. A partir de ello, demandan mayor información por parte del Sernam sobre lo que son (estructura institucional) y las tareas que realizan.

Además, aparece reiteradamente la demanda por un rol más ejecutivo por parte de SERNAM, con mayor presencia territorial y trabajo con las mujeres en su entorno local. Se apela fundamentalmente a que favorezca el desarrollo de programas, aludiendo a experiencias exitosas que tuvieron lugar en épocas anteriores, por considerar esta una estrategia que puede resultar más efectiva para involucrar a los distintos actores y sectores en la tarea de lograr una mayor equidad entre los géneros¹⁵.

Áreas pendientes y demandas de las mujeres

Una de las principales áreas donde se percibe desigualdad es la asociada a los temas económicos, incluyéndose en ello los temas vinculados a trabajo, las dificultades de acceso a crédito para las mujeres de escasos recursos y la falta de una previsión social adecuada a sus necesidades. En el ámbito laboral, se alude a la brecha salarial de las mujeres en relación a los hombres, que continúa siendo muy alta. Otro tópico complejo se refiere a las precarias condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, la discriminación a la mujer en edad fértil, a las mujeres de edad mayor y a la apariencia física.

“A la mujer se le discrimina mucho por el hecho de ser mujer y entra a trabajar. Cuando se embaraza ya es un personaje inservible para el jefe, tiene que moverla de ahí, colocarle una silla y eso ya es un costo para la empresa y comienza la discriminación”.

Asimismo, se mencionan también las barreras de orden cultural que dificultan la plena incorporación de la mujer al trabajo, apuntando especialmente al tema de las responsabilidades en el hogar, donde pese a las transformaciones que se han ido produciendo, la mujer carga aún con la mayor parte de las tareas y preocupaciones.

Por otra parte, consideran que la violencia contra la mujer sigue siendo una de las principales manifestaciones de una desigualdad de poder entre los géneros. Existe la percepción de que aún hay poca protección para las víctimas, esencialmente de parte de la justicia, la cual en general perciben como un ámbito portador de inequidad de género.

“Hay un ámbito en el que tal vez la mujer se atrevió a responder, pero tampoco tiene respaldo institucional, que es la violencia intrafamiliar. No está el apoyo institucional, Sabe que tiene derecho a denunciarlo, pero sabe que le van a pegar dos veces más cuando vuelva; ¿por qué? Porque en el comparendo van a estar cara a cara y el único que tiene derecho a voz en el comparendo es el que se tiene que defender”.

15. En relación con este punto se hacen diversas alusiones al Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH) implementado hasta el año 2001, como ejemplo de una experiencia que articulaba diversos actores, entre los que se incluía municipio, servicios de salud y educación y SERNAM, entre otros, en un trabajo coordinado que provocaba sinergias importantes en el abordaje del tema.

Finalmente aparecen ciertos ámbitos y/o grupos específicos en los cuales se percibe discriminación hacia la mujer. Se hace referencia a situaciones de discriminación hacia mujeres indígenas (en la Región de Tarapacá) que se reflejan en el trato que experimentan en los consultorios, carabineros y en general en los servicios públicos; falta de oportunidades para las mujeres rurales en cuanto a acceso a educación profesional y a servicios, obstaculizado por las enormes distancias que los separan de los centros urbanos y la discriminación social hacia las adolescentes embarazadas que muchas veces les impide continuar sus estudios.

Una de las demandas en torno a la cual se registra mayor consenso, incluyendo a mujeres beneficiarias de SERNAM, mujeres del mundo organizado y mujeres rurales, guarda relación con incorporar a los hombres en la política pro igualdad, bajo el argumento de que para lograr un cambio cultural profundo en torno a la equidad de género es necesario integrarlos activamente. Se señala entonces que se deberá avanzar en tres ámbitos en el camino de la igualdad de oportunidades:

- i) Responsabilidades compartidas, ya que es una dinámica que implica a hombres y mujeres conjuntamente. Para lograr la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, se requiere un cambio de mirada y actitud en la que los hombres se involucren activamente en las tareas y responsabilidades que supone la crianza de los hijos/as y el hogar, de manera que para ambos, hombre y mujer, se consiga una conciliación entre el trabajo y el hogar.

“Hemos avanzado bastante, pero como no se ha dado a la par el avance en la repartición de roles, lo productivo ha significado incrementar más la cantidad de actividades y de trabajo que desarrolla la mujer. Lo productivo ha significado tener mujeres bastante más cansadas ahora de lo que estaban antes, a un costo para la mujer que está resultando muy alto”.

- ii) El rol público de las mujeres, favoreciendo una mayor presencia y participación de la mujer.
- iii) La consideración de la violencia como un fenómeno relacional, ya que las acciones en general implican trabajo con la mujer víctima y dejan afuera tanto al agresor como a las condiciones relacionales que se encuentran a la base de la violencia.

Las mujeres demandan que se elaboren políticas que recojan la diversidad y particularidad de los distintos tipos de mujeres, bajo la concepción de que no existe una sola forma de ser mujer. Se apela para que la política aborde la heterogeneidad incorporando estrategias y acciones específicas orientadas, por ejemplo, a mujeres de clase media que, al menos desde la percepción de las mujeres, quedan fuera de la focalización de SERNAM. Esta apreciación es compartida en relación a las mujeres de la tercera edad, mujeres rurales y mujeres indígenas.

Demandas más específicas en torno a áreas que hasta ahora no han sido cubiertas por los programas públicos refieren a la necesidad de contar con una mayor oferta de atención para las mujeres en el tema de salud mental y capacitaciones en desarrollo personal.

Por último, llama la atención la presentación coherente y sistemática de un conjunto de demandas en áreas que han sido priorizadas y en las cuales se reconocen notables progresos, pero, también muchos pendientes.

En primer lugar, pese a los avances en el tema de transversalización de la perspectiva de género, las mujeres perciben una falta de sensibilización en los funcionarios, especialmente en los funcionarios de salud en la atención primaria y en los funcionarios del Poder Judicial. Esta situación se denuncia particularmente con respecto a las mujeres víctimas de violencia, señalando que la acogida es inapropiada, ya que tienden a culpabilizar de una u otra forma a la víctima o a poner en cuestionamiento su testimonio. La demanda, entonces, tiene relación con que se lleven a cabo acciones destinadas a informar y capacitar

a los funcionarios en equidad de género, con el objetivo de proporcionarles herramientas que les permitan otorgar una atención pertinente.

En segundo lugar, destacan las demandas asociadas a autonomía económica y superación de la pobreza. Concuerdan ampliamente en que ha habido un aumento considerable y sostenido de la participación de la mujer en el campo laboral, sin embargo señalan que los puestos de poder al interior de las organizaciones, empresas e instituciones siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres y las brechas de salario entre mujeres y hombres que realizan la misma labor continúan siendo altísimas. Las preocupaciones apuntan a asuntos tales como, salario; contrato; espacios y horarios de trabajo; sistema de previsión; condiciones sanitarias (principalmente en el caso de las temporeras), etc.

Si bien se manifiesta una positiva valoración por el abanico de capacitaciones para la mujer que SERNAM, INDAP, PRODEMU y SERCOTEC, entre otros, han venido implementando, se estima conveniente ampliar la oferta de capacitaciones disponibles, con el propósito de favorecer el desarrollo de conocimientos y competencias en las mujeres, principalmente aquellas orientadas a facilitar la inserción laboral o los emprendimientos autogestionados.

Situación similar ocurre con respecto a la educación preescolar, en donde existe una positiva evaluación de la preocupación del gobierno por aumentar la cobertura de jardines infantiles para hijos/as de madres trabajadoras durante los últimos años. Sin embargo, las mujeres opinan que estos aún no son suficientes para la cantidad de mujeres que lo necesitan y demandan una mayor extensión y flexibilización horaria del mismo, con el objetivo de que se adapten a los horarios de trabajo de las distintas mujeres.

“Nos insertamos como mujeres en el tema laboral, pero con todo lo que significa y eso incluye el tema de cuidado infantil. Las mujeres prefieren no ser madres porque no tienen dónde dejar a sus hijos, entonces qué va a pasar, que vamos a ir envejeciendo como país. Necesitamos poner ese tema, necesitamos jardines laborales”.

En síntesis, las demandas que plantean las mujeres tienen que ver fundamentalmente con mejorar las condiciones sociales para que se pueda llevar a cabo una ciudadanía plena, asunto en el cual la autonomía económica a partir de su desarrollo laboral aparece como un ingrediente central.

B. Encuesta de opinión

Percepción de las mujeres sobre igualdad/desigualdad hombres y mujeres

Las dos últimas semanas de enero de 2006, a días de haber escogido a la primera mujer Presidenta de la República, se realizó el levantamiento de información del estudio “Percepción de las mujeres sobre igualdad/desigualdad entre hombres y mujeres”. La idea era conocer los juicios, valoraciones, expectativas y posiciones de las mujeres en materia de igualdad/desigualdad en el plano de la familia y las responsabilidades familiares y domésticas, el trabajo remunerado, la participación social, la participación y representación política, las políticas públicas, así como la agenda de género que se traduce de estos juicios.

Se aplicó una encuesta a 400 mujeres, de 18 a 64 años de edad, residentes en las ciudades de Santiago, Concepción-Talcahuano y Valparaíso-Viña. La muestra es representativa de la población de mujeres del país¹⁶.

16. La selección de la muestra fue polietápica: primero se seleccionaron las ciudades que permiten representatividad a nivel nacional. Luego se seleccionaron las comunas y finalmente los individuos a entrevistar. El diseño muestral utilizado corresponde a uno estratificado en dos etapas. En la primera etapa se tomaron 100 manzanas, 50 en el Gran Santiago (34 comunas), 25 en Valparaíso y Viña del Mar, y 25 en Concepción y Talcahuano. En la segunda etapa se sorteó en cada hogar a una mujer del tramo de edad requerido, mediante la tabla KISH. Así, en cada manzana escogida se realizaron 4 encuestas, mediante Muestreo sistemático. La muestra posee un error muestral máximo de 5,4%, considerando varianza máxima, un nivel de confianza del 95% y un efecto de diseño estimado de 1,2.

Caracterización de las entrevistadas

En la muestra, 84% son mujeres de Gran Santiago, 9% de Valparaíso/Viña del Mar y 7% de Concepción/Talcahuano.

El promedio de edad de las mujeres entrevistadas es de 40,6 años. El 59% de ellas son casadas, y el 33% son solteras y nunca se han casado. En promedio tienen 2,1 hijos.

Un 30% realiza alguna actividad laboral, en tanto que un 60% señala que su principal actividad es la de dueña de casa. Considerando todos los ingresos líquidos (por sueldos, salarios, jubilaciones, pensiones, arriendos, aportes de parientes y amigos, etc.), el 34% de las mujeres encuestadas no percibe ingresos, mientras que un 42% tiene un ingreso mensual inferior a \$179.000 pesos.

Respecto de la educación, el 8% tiene educación universitaria completa, el 33% declara tener educación media completa y el 10% la básica completa.

En cuanto a la religión a la cual se sienten más cercanas, el 72% se sienten más cercanas a la religión Católica, el 14% a la religión Evangélica y el 8% declaran no tener religión.

Con respecto al nivel socioeconómico de las encuestadas, el 43% corresponde al nivel C3, el 38% al nivel D, el 15% al C2 y el 4% al ABC1.

Además, el 92% de las mujeres vive en casa y sólo el 8% de las encuestadas vive en departamento.

Expectativas, valores y aspiraciones

En general, la visión de las mujeres encuestadas se podría caracterizar como “moderna”, entendiendo esto como tener una visión más liberal valóricamente ante la vida que cruza a las mujeres sin mayores distinciones de edad, nivel socioeconómico y localización territorial. Esto se ve reflejado, por ejemplo, en que un 77% de las encuestadas opina que da lo mismo si es el hombre o la mujer quien aporta más al sostén económico del hogar. Este porcentaje baja hasta el 62% en el caso del segmento socioeconómico alto. Otros indicadores de esta visión moderna es que un 88% de las encuestadas opina que hoy en día una buena vida para la mujer es poder estudiar y trabajar y que un 86% opina que el hombre debería asumir más responsabilidades en el hogar. Por su parte, un 80% de las entrevistadas opina que se encuentra de acuerdo con que las mujeres no tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres. Esta opinión es especialmente fuerte en los segmentos sociales altos y bajos, con un 90% y un 80%, respectivamente.

Por otra parte, las principales aspiraciones que mencionan las encuestadas son desarrollar una carrera y tener éxito profesional (un 87% de las mujeres la señaló entre sus tres principales aspiraciones) y poder decidir sobre su vida, aspiración mencionada entre las tres principales por un 81%. A pesar de que a nivel general estas sean las aspiraciones más mencionadas por las mujeres entrevistadas, hay diferencias según segmento social. Por ejemplo, en el segmento bajo las aspiraciones más manifiestas son trabajar igual que un hombre y casarse y tener hijos y desarrollar una carrera y tener éxito profesional. En el caso del segmento medio y alto, al igual que en el nivel general, la principal aspiración es desarrollar una carrera y tener éxito profesional y el poder decidir sobre su vida.

Estas claves de las mujeres chilenas, un anhelo igualitario en la vida laboral que no se traduce en reivindicaciones de género o luchas políticas, pero que tampoco es ingenuo ni neutro respecto de las condiciones más difíciles que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo y la política. Como veremos más

adelante, de acuerdo a la opinión de las mujeres entrevistadas, el problema no es la desigualdad, sino la insuficiente igualdad. Estas posiciones son política y valóricamente diferentes.

Expectativas y juicios sobre el trabajo remunerado

Con respecto al tema laboral, el 95% de las mujeres cree que es conveniente que la mujer tenga trabajo remunerado. Respecto de la opinión acerca de la principal razón que llevaría a una mujer a trabajar remuneradamente, a nivel general resalta especialmente la necesidad de aumentar el ingreso familiar (34%), categoría que sube en porcentaje al bajar de segmento socioeconómico. El trabajar para realizarse como persona tiene la segunda mayoría (27%) y se presenta especialmente alto en el segmento social alto.

En lo referente a los factores que más creen que influyen para que una mujer pueda trabajar remuneradamente, a nivel general el más mencionado es tener acceso a salas cuna o jardín infantil (31%). A pesar de esto, en los diferentes segmentos sociales cambia el principal factor que se identifica. En el segmento alto, por ejemplo, el principal factor que se ve es el tener empleada o ayuda para cuidar a los niños. En el medio, se menciona mayoritariamente el tener educación y la preparación para trabajar. Por su parte, en el bajo se señala mayoritariamente tener acceso a salas cuna o jardines infantiles, factor que también es ampliamente más mencionado por las mujeres jóvenes (18 a 34 años) y por las mayores de 55 años.

En lo referente a la opinión que tienen acerca de por qué las mujeres no trabajan remuneradamente, la mayor parte de las preferencias se centran en que prefieren la vida doméstica y estar más con los niños (45% de las mujeres lo mencionaron) y que al marido no le gusta que trabajen (38%). Adicionalmente, se tiene que en las mujeres jóvenes, la razón mayormente esgrimida tiene relación con la imposibilidad de conseguir un trabajo de jornada flexible o parcial. Esta razón es la tercera más mencionada a nivel general, con 36% de las mujeres que la señalan. Atención sobre este punto se deberá prestar en la Región del Bío-Bío, pues en la ciudad de Concepción también tiene mayor peso el argumento sobre la falta de empleos de jornada parcial.

Respecto a la visión de las oportunidades laborales de hombres y mujeres, un 54,8% de las encuestadas opina que los hombres tienen más oportunidades laborales. A pesar de esto, a la hora de hablar acerca de si esto les genera algún tipo de malestar, casi el 39% de ellas señala que no le produce ningún malestar, y un 34% indica que le produce algún malestar. Esto es expresión de un sentimiento poco reivindicativo de la mujer, donde si bien se reconoce que existen diferencias en las oportunidades de acceso al trabajo según sexo, ello no produce mayor impacto sobre los sentimientos de las mujeres acerca de sus oportunidades laborales.

Ahora al consultarse por cuales creen serían los principales factores que facilitarían que la mujer pudiese trabajar remuneradamente, la mayoría menciona la existencia de una mayor disponibilidad de salas cuna y jardines infantiles (casi el 50%), tener un trabajo de jornada flexible o parcial (47%) y que el hombre ayude mayormente en las tareas del hogar, alternativa especialmente señalada en el segmento que va desde los 35 a los 44 años. Esta última, es una de las más mencionadas por parte del segmento socioeconómico alto, junto con una jornada de trabajo flexible.

Dejando atrás el tema de trabajo y poniendo ahora el foco en el conocimiento que tienen las encuestadas, respecto de la legislación referente a la mujer y al ámbito familiar, se puede observar que el porcentaje de mujeres que dice conocerlas y asignarles un alto nivel de importancia es considerablemente alto. El siguiente cuadro expone el porcentaje de encuestadas que dice conocer cada una de estas leyes.

CUADRO 5: PORCENTAJE DE CONOCIMIENTO DE LAS MUJERES DE LEYES QUE INFLUYEN EN SU SITUACIÓN

Nombre de la ley	% que conoce la ley	% que declara que es una ley de gran importancia para las mujeres
Ley de Matrimonio Civil	67,7	57,7
Tribunales de Familia	70,7	70,2
Ley de Violencia Intrafamiliar	85	81,6
Ley de Acoso Sexual	80	73
Ley de Postnatal Masculino	73,3	65
Ley de Filiación	47,2	51,4

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta.

En términos de conocimiento de las leyes, destacan especialmente las de Acoso sexual y Violencia intrafamiliar (sobre un 80% de las encuestadas que la conocen. En el polo opuesto aparece la Ley de Filiación, conocida por menos de la mitad de la muestra. En términos socioeconómicos tiende a existir un mayor nivel de conocimiento en los niveles más altos.

Con respecto a la importancia que se asigna a estas leyes para las mujeres, ellas destacan las leyes de violencia intrafamiliar, de acoso sexual y de tribunales de familia, todas con más de un 70% de mujeres que declaran que son fundamentales para mejorar la situación de la mujer.

Un 93% de las mujeres declara que le gustaría tener un mayor conocimiento acerca de estas leyes.

La temática de derechos de la mujer

Por otra parte, un 82% de las encuestadas declara saber de la existencia de oficinas regionales de SERNAM para conocer sus derechos.

También en el tema de derechos, un 87% de las encuestadas sostiene que es importante para las mujeres estar informadas acerca de sus derechos, porcentaje que asciende hasta el 100% en el caso del segmento socioeconómico alto. Asimismo, un 77% cree que solo si las mujeres están informadas de sus derechos podrán defenderlos, variable que nuevamente en el segmento alto se dispara hasta el 92%.

Con respecto a la afirmación “Si las instituciones funcionan no es necesario que las mujeres defiendan sus derechos”, un 55% declara estar de acuerdo. Lo mismo ocurre para la afirmación “Si las leyes se cumplen no es necesario que las mujeres defiendan sus derechos”, donde cerca de un 56% respondió estar de acuerdo. Estas opiniones corroboran las afirmaciones acerca del carácter poco reivindicativo y clásicamente liberal (en un sentido político) de las mujeres consultadas: confían en las leyes y las instituciones. Esto último no se aplica para el segmento socioeconómico alto donde las tendencias se revierten, observándose un mayoritario desacuerdo con estas afirmaciones.

A pesar del carácter poco reivindicativo antes mencionado, existe plena conciencia en las mujeres de la gravedad de temas como la violencia intrafamiliar. Un 92% de las consultadas opina que la violencia contra las mujeres es un problema grave y extendido en la sociedad chilena. Según nivel socioeconómico, a medida que se baja en la escala social existe un mayor porcentaje que piensa de esta manera. Así, en el

segmento alto solo un 72% opina que es un problema grave y extendido, mientras en el segmento bajo lo hace un 97% de las encuestadas.

Ilustrando acerca del acento en lo personal, más que en lo laboral o lo altruista, en términos de participación, la opinión mayoritaria de las entrevistadas es que las organizaciones que más les interesan a las mujeres son las que les permitirían desarrollarse como personas.

Sobre la igualdad/desigualdad en el campo de la política

Si nos centramos en el tema político, un 44% opina que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres de acceder a cargos de poder político. Este es un porcentaje a todas luces alto y perfectamente explicable por el “fenómeno Bachelet”, que sin duda cambió la percepción de las mujeres acerca de sus posibilidades de participar en la vida política de la nación.

En lo referente a las principales dificultades de las mujeres que hoy están en política, las más mencionadas son que: los hombres no les dan espacio a las mujeres en la política (56%), que la política está hecha por hombres (54%), y que es una actividad demasiado absorbente, la que fue mencionada por un 51% de las mujeres.

Respecto a la opinión de las encuestadas acerca de la representación de las mujeres en el ámbito de la política, un 64% opina que en el parlamento las mujeres están poco o nada representadas. En lo referente a los municipios y a los partidos políticos la opinión es similar. Entre un 61 y 62% cree que las mujeres están poco o nada representadas a este nivel. Sin embargo, esta tendencia no se mantiene al consultarles por la representación en el gobierno, donde cerca de la mitad de las mujeres opina que están bien representadas en esta instancia, lo cual nuevamente es atribuible al mencionado “efecto Bachelet”.

En cuanto a la opinión acerca de la representación que se tiene a nivel de empresas, se vuelve al sentimiento de poca representación, habiendo un 64% de personas que opinan que las mujeres están poco o nada representadas.

En lo referente a los servicios públicos, las encuestadas creen que las áreas prioritarias para futuras mejoras en estos son la capacitación laboral y la existencia de un mayor número de guarderías infantiles, señalada cada una con un 30%, concentrando entre las dos un 60% de las preferencias identificadas como prioritarias por las mujeres.

Al consultarles a las encuestadas sobre cuál debería ser la prioridad en una política de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, vemos que el centro está en el tema de trabajo. Específicamente, en el aspecto de generar más empleos y de dar capacitación laboral. El generar más empleos aparece con 45% de las preferencias como primera prioridad para esta política. Otra prioridad destacable es la creación de más salas cunas y jardines infantiles, la que fue mencionada por un 43% de las mujeres entre las tres primeras prioridades.

CUADRO 6: PRIORIDADES PARA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**(TOTAL MENCIONES)**

¿Cuales piensa Ud. que deberían ser las prioridades de una política para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?		Total
P37. Total menciones (3 prioridades)	Generar más empleos	67,8
	Capacitación laboral	58,6
	Más salas cunas y jardines infantiles	43,5
	Abrir espacio para que las mujeres ocupen cargos directivos	41,5
	Educar para la igualdad entre hombres y mujeres en las escuelas	40,0
	Realizar campañas comunicacionales	22,2
	Mejorar la legislación	25,2
	No sabe	1,1
	No responde	0,2
Total	% total	300,0%
	Base ponderada	400

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta.

En cuanto a la percepción de las mujeres respecto del sector político que más se ha preocupado de temas sensibles para el género femenino, en todos los temas la mayoría (entre el 36% y el 42%) opina que la Concertación es la que mayor preocupación ha demostrado, tanto respecto de los derechos de las mujeres, como de la violencia intrafamiliar, las minorías y la píldora del día después. La única diferencia significativa se produce por grupo socioeconómico, donde las mujeres del grupo alto concentran una proporción importante que cree que la Alianza se ha preocupado más (en torno al 28%). Sin embargo, la mayoría de ellas cree que es la Concertación (cerca del 37%). Aún así, destaca un alto porcentaje de mujeres que dice no saber, cifra en torno al 25%.

Respecto a su percepción sobre la influencia que tienen determinadas instituciones y la propia persona en relación a los cambios en la situación de la mujer, en general la mayoría cree que el gobierno, los partidos políticos, las instituciones religiosas, las organizaciones feministas, los medios de comunicación, e incluso cada mujer por sus propios medios, influyen poco o no influyen en los cambios, con porcentajes cercanos al 60%. La respuesta “influye mucho” presenta el mayor porcentaje para la opción “cada mujer con sus propios medios”, con un 40,1%. Las mujeres de nivel socioeconómico alto atribuyen mayor influencia al gobierno (52,6% cree que influye mucho), mientras que las de nivel medio y bajo opinan que influye poco. En Concepción también atribuyen una mayor influencia al gobierno, a diferencia de Valparaíso y el Gran Santiago, donde la mayoría cree que influye poco. Un dato interesante es que mientras las mujeres de nivel medio y bajo creen en cerca de un 40% que cada mujer con sus propios medios influye mucho, las mujeres de grupos altos creen en un 82,7% que influye poco, es decir, sitúan la posibilidad de los cambios en instancias fuera de ellas, como contrapartida a la mirada más voluntarista del resto de las mujeres.

La mayoría de las mujeres (93,1%), sin distinciones, opina que la Ley debe obligar a que tanto hombres como mujeres estén representados de igual manera en cargos de dirección. Sólo se aprecia una diferencia a nivel de ciudades, pues en Valparaíso-Viña el 69,2% opina de esa manera, frente al Gran Santiago y Concepción-Talcahuano, donde el 95% lo cree.

En relación a las medidas que lograrán mayores oportunidades para las mujeres en el futuro, la mayoría cree que se conseguirá “haciendo políticas y leyes que apoyen la igualdad” (36,9%) y “haciendo campañas de comunicación social” (27,6%). Por grupo socioeconómico se aprecia que a más alto, mayor inclinación a creer que la elaboración de políticas y leyes es la que contribuirá más.

Respecto de la percepción de las mujeres sobre su propia vida, la mayoría (60,1%) siente que es “bastante feliz”, con diferencias notables según nivel socioeconómico: mientras el 82,7% de las mujeres de sectores altos se siente bastante feliz, sólo el 66,4% de las de nivel medio y apenas el 47,8% de las de GSE bajo siente lo mismo. De quienes tienen empleo, la mayoría se siente “satisfecha” con su trabajo, nuevamente con claras diferencias socioeconómicas. Mientras la totalidad de las mujeres de sectores altos que trabajan se sienten satisfechas, en el nivel medio esa cifra alcanza a 2/3 y en el bajo, menos de 2/3. Por otro lado, la mayoría (76,7%) se siente satisfecha con su vida familiar, lo que se ve matizado por el estrato. El 100% de las mujeres de sectores altos se siente satisfecha, mientras que lo está el 77,5% de sectores medios y 73% de sectores bajos.

Finalmente, ante la pregunta por si el gobierno debería realizar alguna política especial para promover la igualdad entre hombres y mujeres, el 49,9% cree que “sí, debiera ser una política de primera prioridad para los gobiernos” y un 40,2% cree que “sí, pero hay otros problemas como desempleo, educación y salud”. Las mujeres de GSE alto, aun cuando se inclinan por la segunda opción, en una proporción importante afirman que “existen otras prioridades”, distintas a la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres, a diferencia de las mujeres de GSE medio y alto, que en más del 50% creen que debiera ser una prioridad.

Como se menciona al inicio de estas páginas, este es el perfil de mujeres sintonizadas con una lógica liberal en el sentido de igualdad de oportunidades, no discriminación, derechos, acceso. No hay en las opiniones de estas mujeres un sello o trauma de la discriminación, la desigualdad o la lucha por conquistar espacios negados. La mayor aspiración de las mujeres chilenas es poder desarrollar su vida laboral, tener éxito económico, gozar de derechos y contar con respaldo en materia de jardines infantiles y oportunidades laborales.

CONCLUSIONES

La evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010 en sus primeros 5 años de ejecución permite relevar valiosos aprendizajes útiles para orientar el Plan en los próximos años.

El Plan de Igualdad de Oportunidades constituye un instrumento orientador de la política de género. Define los principios generales que la sustentan y los objetivos que busca alcanzar. Sin embargo, esta evaluación ha podido detectar que no en todas las regiones, ni respecto de todos los sectores, el plan actúa como instrumento estratégico que guíe la toma de decisiones y la gestión institucional. Si bien es posible relevar numerosas acciones en las materias consideradas en el Plan, ello no quiere decir que estas se hayan concebido como una agenda por la igualdad ni que se otorgue esa visibilidad política y comunicacional a las tareas que se realizan.

La capacidad regional de instalar mecanismos de gestión y seguimiento del Plan de Igualdad es heterogénea. En la línea de fortalecer la descentralización y brindar autonomía a las Direcciones Regionales del SERNAM, se definió que cada región imprimiera su propia dinámica a la gestión: los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades. Como resultado, se tiene un modelo de gestión que presenta ventajas y desventajas. La principal ventaja ha sido la autonomía y empoderamiento de las regiones para desarrollar su propia agenda. Por su parte, una desventaja a considerar es el potencial desperfilamiento de los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades para articular el trabajo regional por la igualdad entre hombres y mujeres.

El Plan no definió prioridades estratégicas. Sin embargo, en consonancia con las prioridades de SERNAM como servicio público, se puede observar que el énfasis de las acciones gubernamentales en pro de la igualdad entre hombres y mujeres ha estado puesto en cuatro puntos: la legislación y los derechos de las mujeres, la violencia intrafamiliar y el área de la autonomía económica y el trabajo.

Para el conjunto de las seis áreas definidas, es posible relevar un macizo conjunto de acciones e iniciativas en pro de la igualdad. La gran mayoría de ellas reflejan capacidad de acuerdos intersectoriales y son ejecutadas por un elenco variado de servicios públicos. Entre la vasta gama de “socios” para la igualdad de oportunidades ocupan un lugar destacado los servicios públicos ligados a materias económicas y de empleo: INDAP, SERCOTEC, MINTRAB. También destacan servicios del área social como JUNJI y los servicios de salud.

Algunos de los resultados en materia de calidad y cantidad de acciones realizadas son del todo coherentes con las dinámicas nacionales y con la prioridad que fue indicando la política gubernamental. Es así como toda la temática de derechos y de información ciudadana encuentra un lugar destacado, lo mismo que los temas de empleo y microemprendimiento. El área de participación, respaldo a la organización social y asociatividad de las mujeres aparece como una tarea que asume SERNAM en solitario, sin que otros actores institucionales se sumen.

Los logros más contundentes del Plan de Igualdad se evidencian en el campo de la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, materia que se vio fuertemente impulsada por la instalación del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión, que se lleva a cabo en el país en el marco de la instalación de mecanismos de control de gestión para mejorar el desempeño de las instituciones públicas.

En materia de transversalización se han logrado avances sistemáticos, los que pueden resumirse de la siguiente forma:

- SERNAM ha logrado que el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea visible en el aparato público y constituya una preocupación, con mayor o menor prioridad según el sector, pero ineludible, ya sea a nivel de un proceso encaminado o bien como un desafío a abordar.
- Reconocimiento y validación de SERNAM en el aparato público a partir de su poder de aprobación o rechazo del PMG.
- En el marco del PMG, las capacitaciones sobre género realizadas han sensibilizado y otorgado información básica a una parte de los funcionarios públicos, aproximándolos a un tema que antes no estaba presente en su gestión.
- Se observan avances significativos en los sistemas de registro e información de los servicios, donde la mayoría desagrega sus estadísticas por sexo e incluso, en algunos casos, se hacen análisis de género.
- Se ha logrado que los servicios implementen acciones que, en menor o mayor medida, implican un cambio de prácticas respecto de su operar tradicional, contribuyendo a la equidad de género.
- En algunos servicios se aprecia una reflexión mayor y una búsqueda por concretizar la equidad de género. Un caso modelo es Gendarmería.
- Las Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades dan visibilidad al tema de género e instalan la discusión en el nivel sectorial regional. Las instancias bilaterales, ya sea paralelas o en reemplazo de las Comisiones, también logran avances importantes.
- En algunas regiones (de Valparaíso, de Aisén y de Magallanes), SERNAM ha sido incluido en instancias de decisión de asignación de recursos, tales como el CAR (Comité de Asignación Regional).
- Los temas en torno a los cuales se han logrado avances más significativos en materia de transversalización son: Violencia de género, donde han concurrido la SEREMI de Salud, el Servicio de Salud y los Centros de Atención de VIF; y Autonomía económica, donde han convergido la DITRAB, SENCE, SERCOTEC, INDAP, entre otros, destacando el Programa ProEmpresaria.

En el plano internacional, el Servicio Nacional de la Mujer ha tenido un rol relevante en la representación de Chile en el debate mundial y regional sobre la situación de las mujeres y ha impulsado, de la mano del movimiento de mujeres, la suscripción de diversos tratados internacionales sobre el tema. En este marco, el país ha conquistado posiciones de liderazgo al interior de América Latina para la adopción de acuerdos sobre los desafíos que enfrenta la región en materia de equidad de género. Asimismo, el modelo de

transversalización del enfoque de género en la institucionalidad pública que ha implementado Chile ha concitado el interés de sus pares latinoamericanos, constituyéndose como un referente para la región.

Puntos críticos y recomendaciones

Recogiendo lo observado respecto de los procesos, las acciones y los actores institucionales vinculados a la implementación del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres, es posible identificar avances importantes en el período correspondiente a la primera mitad de la implementación del Plan. Estos avances hablan de procesos que progresivamente van instalando en el aparato público la equidad de género. Sin embargo, es necesaria su continuidad y despliegue. A continuación se precisan algunos desafíos y se entregan recomendaciones.

- Es necesario fortalecer el Plan de Igualdad de Oportunidades como instrumento rector de la política de género.

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades no constituye un marco de referencia para los sectores a nivel central ni un eje orientador de sus acciones. Los entrevistados manifiestan un conocimiento vago de sus lineamientos y no lo perciben como un instrumento que presione hacia la internalización del enfoque de género en sus organismos. En cambio, a nivel regional se constata una mayor visibilidad e internalización de los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades, toda vez que los/as entrevistados/as de los sectores logran vincular sus compromisos de equidad de género con dichos instrumentos.

Es necesario que SERNAM defina que estatus le quiere otorgar al Plan en los siguientes cinco años para hacer de él un instrumento eficaz de apoyo a las decisiones y coordinación política y a las definiciones técnicas.

- El Sistema de Enfoque de Género es un instrumento importante para transversalizar el enfoque de género en la gestión de los servicios públicos.

El PMG es un instrumento efectivo de instalación del tema género en forma transversal en el aparato público. Abarca a 172 servicios públicos y posee la peculiar característica de ser una obligación y a la vez un incentivo. Permite un trabajo intersectorial de información, apoyo y evaluación por parte de SERNAM y hace que el enfoque de género sea más visible. Sin embargo, es importante tener claro que el PMG se localiza a nivel de la gestión. Es sin duda un progreso muy grande pero no es el espacio de definición de políticas. El PMG no reemplaza la discusión política sobre los temas de género ni entrega pistas para instalar nuevos programas o medidas para sectores específicos.

- Aún resta por avanzar en materia de transversalización, por lo que es necesario valerse de lo avanzado y continuar ante los desafíos pendientes.

Si entendemos la transversalización como la “descentralización de la responsabilidad de la equidad de género hacia el sector público como un todo, en lo referido a formulación de políticas, implementación de programas y entrega de servicios” (SERNAM, 2004), aún resta por avanzar, pues si bien los sectores han incluido el tema género a nivel de sus acciones y productos, no lo consideran aún como objetivo propio.

Se debe ampliar la difusión del enfoque de género más allá de los encargados del PMG de cada organismo y expandir el conocimiento de la temática a los diferentes funcionarios de los organismos públicos, más allá de los encargados de PMG. Para ello es fundamental que los encargados cuenten con herramientas y metodologías para transferir el enfoque de género al interior de sus instituciones.

- Es necesario fortalecer el rol de los Compromisos Ministeriales.

Los Compromisos Ministeriales surgieron como un instrumento que operaría a nivel político, con el fin de incluir el enfoque de género en las prioridades de los ministerios. Sin embargo, no se evidencian efectos claros en este ámbito. Es necesario fortalecerlos para que puedan actuar como eficaz soporte político de las orientaciones que los sectores imparten hacia sus servicios públicos y líneas operativas.

- Es necesario involucrar más a los hombres en la construcción de la equidad de género.

Resulta indispensable ampliar la discusión sobre la igualdad de oportunidades a un enfoque relacional que involucre a los hombres. Si bien género es un tema conocido en los servicios públicos, se lo percibe y trata siempre desde los temas de la mujer. En este sentido, se precisa relevar el carácter relacional del enfoque de género, así como incorporar a los hombres en las campañas comunicacionales y medidas orientadas hacia la transformación de los roles tradicionales de género, en la línea de intervenir las pautas culturales que sustentan la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Es necesario profundizar los avances alcanzados en violencia y trabajo.

Es necesario abordar con definiciones estratégicas y sustantivas dos áreas que, no obstante registran numerosos y variados logros, no han logrado quebrar las pautas culturales tradicionales que juegan un rol determinante: violencia de género y trabajo. En el ámbito de violencia, para instalar un enfoque multidimensional y estrategias integrales, y en el ámbito del trabajo, para avanzar en responsabilidades familiares compartidas, brecha salarial, condiciones laborales e incorporación al trabajo en condiciones de igualdad de mujeres de sectores medios.

- Es necesario innovar en el área participación y política.

Por último, un área que ha sido acogida escasamente por los sectores y en la que SERNAM actúa sin mayor apoyo es el área de participación social y política de las mujeres. En esta línea, es necesario insistir en materias tales como: acceso de la mujer a cargos de poder, ley de cuotas, espacios de control ciudadano y promoción de asociatividad. La evidencia recogida en los grupos de discusión con mujeres da cuenta de una positiva energía y vitalidad ciudadana que muchas veces se confronta con un sector público poco amigable y negador de los espacios de ciudadanía y control público. La fuerza de las propuestas de igualdad debe estar también en la demanda y propuesta de las mujeres y no sólo en la coherencia de las políticas. Para ello es necesario apoyar la participación y organización social.

- Es necesario consolidar aún más la participación de Chile en foros internacionales y regionales sobre derechos de las mujeres.

En coherencia con las orientaciones del Gobierno en política exterior, es necesario profundizar los lazos que ha sostenido Chile con las instancias internacionales y regionales sobre derechos de la mujer, y de este modo, consolidar el liderazgo que el país ha ido desarrollando en materia de equidad de género. En este sentido, se plantea como un desafío de primer orden ratificar el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que ya ha sido ratificado por la mayoría de los países latinoamericanos. El documento fue aprobado el año 2001 por la Cámara de Diputados. Aún está pendiente la aprobación del Senado.

**Informe de Evaluación:
Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades
entre Mujeres y Hombres 2000 - 2010
Período 2000 - 2005**

Introducción

El presente documento entrega los resultados de la evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010. El informe se organiza en nueve secciones. En primer lugar se presenta el Plan Nacional 2000-2010 con sus temas y objetivos, luego se describen los objetivos y metodología de la evaluación, y posteriormente un diagnóstico regional previo a la implementación del Plan.

A continuación se presenta la gestión del Plan a nivel regional, se lo describe, se analizan sus énfasis y realizaciones y posteriormente se analiza el proceso de transversalización del enfoque de género. Luego se recoge la opinión de las mujeres, para finalmente concluir con una síntesis.

1. Presentación Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIO) 2000-2010

El Plan presenta un diseño nacional que consta de 6 grandes temas, cada uno con sus propios objetivos. Las regiones, tomando este referente nacional, elaboraron los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades. El siguiente cuadro muestra los temas y objetivos del PIO.

Cuadro 1: Temas y objetivos del PIO 2000-2010

TEMA	OBJETIVOS
Una cultura de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con una opinión pública crítica frente a la discriminación de género. • Eliminar los estereotipos sexistas, y fomentar imágenes positivas de las mujeres en los medios de comunicación. • Incorporar contenidos y prácticas en el sistema educacional tendientes a propiciar actitudes y valores favorables a la equidad de género. • Fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos, la creación artística y el desarrollo tecnológico que tomen en cuenta las diferencias de género.
Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el conocimiento de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y las características sociales, culturales y étnicas. • Generar y mejorar los mecanismos que resguarden el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos a las mujeres. • Adecuar toda la normativa para garantizar el ejercicio igualitario de derechos entre hombres y mujeres. • Asegurar el derecho a la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres y las niñas. • Difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
Participación en estructuras de poder y decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. • Estimular la creación y fortalecimiento de la asociatividad y redes de mujeres. • Fortalecer el liderazgo de las mujeres para facilitar su reconocimiento como sujetos sociales y fortalecerlas en el ejercicio de sus derechos.
Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza.	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer la situación de las mujeres en el ámbito de la economía y del mercado de trabajo. • Eliminar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos económicos en igualdad de condiciones con los hombres. • Garantizar en la legislación y estimular prácticas que aseguren el ejercicio de los derechos de las mujeres en el empleo. • Mejorar el acceso al mercado de trabajo y estimular el desarrollo laboral de las mujeres. • Mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y gremiales, y en los distintos ámbitos de toma de decisiones económicas. • Estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico. • Disminuir los niveles de pobreza de las mujeres.

<p>Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Adaptar la legislación a la realidad actual y asegurar la igualdad de derechos a todos los tipos de familias.• Promover responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.• Propiciar el acceso de las mujeres a espacios que fomenten el bienestar individual y social.• Prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo a las víctimas.• Mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en salud.• Mejorar el acceso y la calidad de la educación para las mujeres, en los distintos niveles y modalidades.• Promover y desarrollar iniciativas tendientes al cuidado del medio ambiente y al derecho de las mujeres y sus familias a un desarrollo sustentable.
<p>Enfoque de género en las políticas públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Consolidar el proceso de legitimación e institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas.• Fortalecer la coordinación intersectorial para abordar problemas específicos derivados de las desigualdades entre mujeres y hombres.• Promover la adopción del enfoque de género en los niveles regional y local, así como en las relaciones internacionales.• Favorecer la participación ciudadana de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas.• Realizar evaluación y seguimiento del segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres con la participación de las mujeres organizadas y la sociedad civil.

Informe de Evaluación: PRIO Región de Tarapacá

1. Diagnóstico regional: la situación de las mujeres¹

Cumplido el período del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, en la región se realiza un diagnóstico de la situación de las mujeres con miras a la implementación del segundo Plan de Igualdad de Oportunidades. La población de la región de Tarapacá se distribuye en un 49% de mujeres y 51% de hombres. Respecto de los ámbitos de educación, empleo, participación y calidad de vida, a continuación se presenta una síntesis:

Educación

Los años promedio de escolaridad en las provincias de Arica e Iquique, al inicio del PRIO 2000-2010, son superiores en las mujeres que en los hombres (8,1 y 8,7 respectivamente, frente a un 7,8 y 7,6). Sólo en Parinacota los hombres presentan un punto más respecto a las mujeres (5,1 a un 4,1). En cuanto al acceso a la educación, las cifras en los niveles secundarios son equilibradas, lo mismo que en los niveles técnico y superior, salvo que aquí se aprecia una distribución segmentada por el tipo de carrera: en ingeniería y ciencias predominan los hombres, mientras que las mujeres son mayoría en pedagogía.

Empleo

De la población económicamente activa en la región, el 33% corresponde a mujeres, concentradas en el sector terciario de la economía: comercio y servicios. El ingreso promedio de hombres y mujeres al año 1998 mostraba claras diferencias. De acuerdo con un estudio de ZOFRI (1999), la renta promedio de las mujeres ocupadas era de \$152.272, mientras que la de los hombres alcanzaba a \$274.254. Por otro lado, en 1999 la jefatura de hogar femenina alcanzaba al 21%.

Participación

Al año 2000, 2 de los 6 parlamentarios de la región eran mujeres, mientras que considerando un conjunto de cargos públicos, las mujeres no alcanzan el 30% de representación. Respecto a las juntas de vecinos, el 53,9% era presidida por una mujer.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la región de Tarapacá y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del nuevo Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no refleja el estado actual de la región en esta temática.

Calidad de vida

La tasa de prevalencia de violencia intrafamiliar alcanzaba al 25,9% en la región según un estudio realizado en 1992, la que con proyecciones al año 1998 correspondía a 15.370. Respecto a salud reproductiva y sexual, el 16% de las mujeres embarazadas a 1998 era menor de 20 años.

En cuanto a la calidad de las viviendas, se aprecia que en 1998 la mayoría estaba clasificada como deficitaria (38,4%) o recuperable (22%), señalando un alto grado de precariedad.

Finalmente, un tema particular de la región dice relación con el tráfico de drogas, donde las mujeres tienen una participación creciente. Al año 2000, el 27% de los detenidos por tráfico ilegal de estupefacientes en el Centro Penitenciario de Iquique correspondía a mujeres, de las cuales el 83% tenía hijos, el 6% los tenía al interior de la cárcel y sólo el 11% no era madre (GENCHI, 2000).

2. Gestión del PRIO

El año 2000 se realiza un proceso participativo de elaboración del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, recogiendo las propuestas de grupos de mujeres de la sociedad civil vinculadas a la acción de SERNAM. En este proceso se reflexionó acerca de los avances y desafíos de la mujer de la región tras el término del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999. La discusión y reflexión se organizó de acuerdo a los ejes temáticos del PIO nacional y cobró cuerpo en un documento con los lineamientos regionales: el PRIO de Tarapacá.

A partir de dicho proceso se establecieron convenios y acuerdos con los servicios públicos, destinados a la inclusión del enfoque de género en sus acciones. El año 2002 se constituye la Comisión PRIO, pero por decisión del intendente, deja de actuar como tal y desde entonces el trabajo con los sectores se realiza a través de mesas técnicas bilaterales en las cuales participan los sectorialistas de las áreas². Las mesas técnicas que operan regularmente son las de Salud y Educación, mientras que la de Trabajo funciona esporádicamente.

La cadena de procesos de la gestión del PRIO puede describirse como sigue:

- Elaboración del PRIO 2000-2010 el año 2000.
- Conformación en el año 2002 de la Comisión PRIO, presidida por el intendente.
- Instalación de contrapartes técnicas en cada servicio para abordar los temas de género.
- Nombramiento de encargadas de sectores dentro del equipo regional de SERNAM.

Junto con ello, se convocó a un grupo de mujeres para que formaran mesas de seguimiento del PRIO, tanto en Arica como en Iquique. La mesa de Arica ha tenido una actividad regular, aunque sus miembros indican que la distancia les ha dificultado reunirse con mayor frecuencia. No se identifican logros o actividades significativas, más allá de discutir y reflexionar sobre la situación de la mujer en términos

2. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO en la región. Los resultados obtenidos por ésta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

generales. En el caso de Iquique, la mesa no está constituida como tal, y las entrevistadas hablan más bien de una relación con SERNAM para generar acciones y reflexión en torno a la condición de la mujer, que de un seguimiento al Plan regional.

Además de las instancias técnicas y de las mesas de seguimiento, se suma la continuidad del trabajo de la Mesa Mujer Rural - Indígena de Arica, que opera actualmente con INDAP, CONADI y PRODEMU, orientada a los temas productivos.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El documento “Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres PRIO 2000-2010 Región de Tarapacá” define cinco ejes temáticos a partir de los cuales se organizan los objetivos y actividades. Los ejes planteados son los siguientes.

a) Una cultura de la igualdad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES NIVEL GUBERNAMENTAL
Lograr impulsar un proceso de cambio cultural y sensibilizar el Plan de Igualdad de Oportunidades en el ámbito público, en la medida de garantizar el logro de derechos e igualdad para las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la incorporación de Políticas de Igualdad de Oportunidades en el sector público. • Generar recursos desde las diferentes fuentes de inversión públicas regionales, tanto para capital humano como social, cuyo centro sea la igualdad de oportunidades. • Seguimiento a la implementación del segundo Plan de Igualdad de Oportunidades 2000–2010.
Evaluar y difundir el avance del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acciones para difundir y evaluar el impacto de la política pública en el mundo de la mujer, como forma de seguimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades.
Derecho a la Educación Formal.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar y coordinar un trabajo en redes con otros organismos gubernamentales y establecimientos educacionales, con el fin de flexibilizar y ampliar la cobertura educativa, capacitación y nivelación de estudios en mujeres, madres, adolescentes embarazadas, mujeres pobres, preferentemente M.J.H. • En establecimientos educativos: Apoyar y realizar la elaboración de talleres complementarios de desarrollo personal, que amplíe su cobertura a docentes, madres y padres. Transmitiendo las siguientes temáticas: <ul style="list-style-type: none"> - Educación sexual y afectiva. - Paternidad responsable. - Prevención embarazo adolescente. - Prevención VIF. Resolución no violenta de conflictos. - Autoestima, autovaloración, liderazgo. - El rol de la mujer en la sociedad actual. Perspectiva de género.

	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres en general: Apoyar la elaboración de talleres complementarios de desarrollo personal, a mujeres de la Región de Tarapacá, transmitiendo las siguientes temáticas: <ul style="list-style-type: none"> - Salud, sexualidad, afectividad y reproducción. - Etapas de su ciclo de vida. - El rol de la mujer en la sociedad actual, incluyendo la - Perspectiva de género.
Contribuir al proceso de cambio cultural, incorporando la perspectiva de género en los distintos sectores de la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la perspectiva de género en el sistema público, mejorando la atención de las y los usuarios de los servicios públicos. • Capacitar a los funcionarios públicos en enfoque de género, para generar agentes multiplicadores y gestores de acciones planificadas con esta perspectiva. • Impulsar políticas de Igualdad de Oportunidades en el ámbito local.
Proponer la capacitación de los educadores y educadoras en la perspectiva de género, para que ellos sean agentes multiplicadores de este enfoque.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los profesores y profesoras con un enfoque de género, para que sean agentes multiplicadores en sus alumnos, alumnas, padres, madres y en su propia vida cotidiana. • Incorporar la perspectiva de género en la malla curricular, lo cual permita rescatar el aporte femenino a nuestra historia regional y nacional. • Implementar programas educativos y culturales que fomenten la perspectiva de género, la diferenciación de roles y las responsabilidades compartidas. • Realizar encuentros de reflexión y capacitación sobre perspectiva de género a familias y organizaciones de base, con énfasis en el fortalecimiento de valores de integración, diferenciación étnica y regional, tolerancia y respeto a las diferencias.
Operacionalizar las políticas públicas con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar acciones que nos permitan contribuir a los gobiernos regionales con un programa de capacitación en metodologías operativas de género y planificación social, a funcionarios y funcionarias de servicios públicos. • Promover e impulsar la ejecución de proyectos y programas en la región con perspectiva de género.

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES - ACCIÓN/MODIFICACIÓN LEGAL
Lograr un cambio legislativo, que permita la igualdad y el ejercicio pleno de los derechos de la mujer.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover y difundir reformas que contiene la agenda legislativa del SERNAM: Tribunales de familia; divorcio; acoso sexual; disposiciones legales respecto a la seguridad laboral y a la no discriminación. • Modificación de la Ley de pago de pensión alimenticia. • Promover la modificación de la Ley de Violencia Intrafamiliar.

<p>Mejorar la implementación de un sistema de información y promoción de los derechos de la mujer a nivel regional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una estrategia comunicacional de información de derechos, que permita: uso de tecnologías; implementación de OIRS; elaboración de cartillas de sugerencias y reclamos; talleres; medios de comunicación; campañas. • Capacitar a organizaciones de mujeres en comunicación estratégica. • Informar y sensibilizar a la población, a través de los medios de comunicación, sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. • Implementar un Plan de difusión masiva respecto de los derechos de las mujeres y reformas legales, señalando el lugar al cual deben acudir en caso de ser necesario.
---	--

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN GOBIERNO / SOCIEDAD CIVIL
<p>Lograr aumentar la toma de decisiones de las mujeres en el aparato gubernamental, que implique promover, mejorar o modificar la situación actual de la mujer en pro de la igualdad de sus deberes y derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación social y política de las mujeres en los tres poderes del Estado, incorporando en su estructura cargos y niveles públicos que impliquen su participación efectiva. • Fortalecer las políticas públicas a través de la participación ciudadana, considerando la multiplicidad de roles. • Generar instancias de diálogo entre la sociedad civil y el Gobierno Regional, con el objetivo de realizar una evaluación y seguimiento de las propuestas que impliquen un desarrollo integral de las mujeres.
<p>Socializar, a través de talleres de capacitación, que la participación es un acto que se aprende y no un acto innatamente adquirido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar talleres de capacitación, dirigidos a profesores y profesoras, que puedan ser reproducidos en el aula, a fin de promover el tema de la participación femenina y la perspectiva de género. • Implementar y coordinar talleres de formación de lideresas, que permitan entregarles herramientas básicas para aportar, desde las bases, al ámbito económico, político y social del Estado. • Implementar talleres de capacitación para la formación de organizaciones que puedan ser proyectadas hacia la sociedad a través de la realización de acciones y programas, con logros políticos. • Coordinar el trabajo en redes que abarque diferentes sectores poblacionales, lo cual permita canalizar y entregar conocimiento sobre temas tales como género, derecho, cultura, familia, entre otros.

<p>Potenciar la interlocución de las mujeres con el SERNAM y la institucionalidad pública, a fin de favorecer su participación activa y organizada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar su autonomía, su ejercicio de control ciudadano y su aporte en la construcción de política pública. • Generar espacios de interlocución y de apoyo a la constitución y fortalecimiento de las organizaciones de mujeres para potenciar el desarrollo de habilidades para el liderazgo de las mujeres de la región.
<p>Proponer la apertura de nuevos espacios organizados de las mujeres y consolidar los ya existentes, con el fin de lograr un cambio cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar jornadas de trabajo que permitan consolidar organizaciones ya existentes, entregando herramientas para crear procesos organizacionales, con características propositivas y fortalecer la capacidad de las lideresas en dichas organizaciones. • Impulsar y apoyar aquellas organizaciones de mujeres que son capaces de presentar propuestas o proyectos educativo-culturales con perspectivas de género y el rescate de la mujer en Chile.

d) Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES LEGALES NIVEL GUBERNAMENTAL
<p>Apoyar la igualdad legal entre hombres y mujeres, en el ámbito económico laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar intersectorialmente para sensibilizar y promover la necesidad de modificar el sistema previsional. • Trabajar y desarrollar acciones para posicionar a las mujeres en los espacios asociativos sindicales y/o laborales. • Difusión de avances legales en materia económica. • Coordinar las demandas de fiscalización de las mujeres con instituciones públicas competentes. • Propiciar y difundir iniciativas legales y/o políticas que prevengan y sancionen prácticas discriminatorias hacia las mujeres en el mercado laboral (Difusión Convenio N° 111 OIT). • Fomentar medidas que faciliten el desarrollo de las iniciativas productivas de las mujeres.
<p>Lograr mayor acceso a la capacitación de las mujeres de la Región de Tarapacá.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover en el sector empresarial el desarrollo de programas de capacitación a mujeres con financiamiento estatal, vía exención tributaria. • Implementar programas de capacitación que se orienten a consolidar iniciativas productivas y apoyo crediticio. • Implementar programas de generación de autoempleo a través de apoyo a iniciativas productivas a mujeres independientes y realizar acciones que permitan insertar adecuadamente a mujeres en el mercado laboral dependiente.
<p>Contribuir a mejorar el acceso al mercado de trabajo a las mujeres de la Región de Tarapacá.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover en el plan de Desarrollo Productivo mano de obra femenina de la región. • Participar en distintas instancias regionales para promover la contratación de mano de obra femenina en la región.

Transferir modelos integrales de apoyo a la permanencia en el mercado laboral de mujeres pobres, preferentemente mujeres jefas de hogar.	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar el desarrollo de capacidades y habilidades en los municipios para el fortalecimiento de los oficios no tradicionales y el apoyo de iniciativas de trabajo independiente de las mujeres. • Ampliar y consolidar acciones de intersectorialidad de apoyo a las mujeres pobres, preferentemente mujeres jefas de hogar, en los ámbitos de salud y cuidado infantil.
--	---

e) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
Derecho a la atención en salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover un trabajo coordinado en el ámbito de la salud que permita ampliar la cobertura, y mejorar la calidad del servicio de salud primaria. • Ampliar los programas de salud mental para las mujeres, incorporando las variables de género en los tratamientos de depresión y otros trastornos asociados. • Incorporar el tema de salud sexual y reproductiva, en todos los programas dirigidos a mujeres, considerando las distintas etapas de su ciclo de vida. • Promover estudios de prevalencia del embarazo adolescente y estrategias de intervención para la prevención.
Entregar información adecuada a jóvenes y adolescentes, con el objetivo de prevenir el embarazo no deseado.	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar intersectorialmente con instancias educativas la realización de talleres de educación afectiva y sexual (Salud, SERNAM, INJUV) que permitan: • Prevenir el embarazo no deseado. • Motivar la paternidad responsable. • Trabajar y desarrollar el mundo de los afectos.
Institucionalizar el apoyo a mujeres e impulsar el cambio de algunas reformas legales, con el fin de mejorar la calidad de vida familiar en relación a la vida laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión y promoción de reformas legales que permitan tanto al padre como a la madre el cuidado de los hijos enfermos. • Promover algunas reformas legales que permitan compatibilizar la vida familia y laboral. • Sensibilizar en la necesidad de reformar el Código del Trabajo, Artículo 99, donde se permita ampliar la cobertura de licencias médicas, por enfermedad de los hijos que tengan hasta 5 años de edad.
Lograr comprometer y establecer convenios con la JUNJI y el municipio en la ampliación de la cobertura del cuidado infantil.	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer mejoras en la subvención estatal, a fin de ampliar la cobertura y la calidad de atención parvularia.

Lograr que la Junta Nacional de Jardines Infantiles tenga función fiscalizadora.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la fiscalización y sanción a aquellos jardines infantiles que no cumplen con la normativa vigente.
Institucionalizar y prevenir la problemática de la violencia intrafamiliar, a diferentes sectores interinstitucionales y sociedad civil.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar acciones para sensibilizar y promover el cambio cultural sobre la problemática de la VIF a través de estrategias de comunicación. • Realizar acciones de prevención que permitan potenciar habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
Implementar modelos integrales de intervención y modelos de prevención de violencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el aumento de la oferta pública y la calidad de atención a víctimas de VIF. • Identificar y potenciar habilidades de capacitación en VIF a los distintos sectores. • Promover la capacitación en prevención comunitaria sobre VIF. • Implementar programas y planes de formación, respecto a la problemática de violencia intrafamiliar, que abarquen las siguientes instancias: Salud; Educación; Carabineros; Justicia.
Asesorar a centros municipales y regionales de atención de víctimas de violencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la creación de redes básicas vecinales. • Promover el perfeccionamiento de la Ley. • Promover iniciativas de orientación y derivación a las mujeres que han sido afectadas por violencia intrafamiliar, en lo que corresponde a: <ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento y seguimiento a casos VIF. • Apoyo a víctimas. • Proponer medidas y asesoría técnica que permitan entregar apoyo psicológico, social y orientación legal a mujeres que han sufrido de maltrato, haciéndolo extensivo a los hijos, en caso de ser requerido (Centros de Atención Integral).

El PRIO no incluye lineamientos específicos respecto de la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.

4. Áreas priorizadas: énfasis y realizaciones

El Plan ha tenido un despliegue heterogéneo en la región, tanto respecto de las acciones llevadas a cabo, como de las instituciones involucradas y su continuidad a través del tiempo. Las áreas que más acciones concentran son, en primer lugar, Promoción de Derechos, luego Autonomía Económica y Superación de la Pobreza y Bienestar en la Vida Cotidiana y Calidad de Vida. Más atrás quedan Enfoque de Género, Cultura de Igualdad y, finalmente, Participación, siendo éste último el tema que menos actividad genera. Contrastado con el panorama nacional, se observa que hay coherencia en los énfasis, pues precisamente las tres grandes líneas -además de la legislación pro equidad- son la promoción de derechos, el impulso a la inserción de la mujer al mercado de trabajo y la violencia de género (dentro del área calidad de vida).

a) Cultura de igualdad

Las acciones tienen que ver principalmente con información y difusión, destacando la aparición en prensa de noticias o reportajes sobre el Día de la No Violencia contra las Mujeres y el Día Internacional de la Mujer. También destaca la implementación de programas de educación, tales como la incorporación de educación sexual en el currículo, relacionando los temas de educación no sexista y embarazo adolescente (MINEDUC). Se señala que SERNAM ha logrado un buen posicionamiento en los medios de comunicación, pues los medios recurren a él para reportajes o noticias vinculadas a la temática de la mujer y le dan cabida en sus espacios informativos.

Cuadro N° 1: Síntesis realizaciones tema Cultura de Igualdad

REALIZACIONES	ACTORES
Incorporación en el currículo de la educación sexual, relacionando los temas de educación no sexista y embarazo adolescente.	MINEDUC
Participan y destinan recursos a la organización de la Mesa Mujer Rural e indígena.	INDAP
Estudios y diagnósticos de la mujer rural e indígena con recursos del FNDR.	CONADI
Programas y material bilingüe para abordar temáticas de género.	MINTRAB
Escuelas de desarrollo personal en las áreas de arte, cultura y deporte. Alfabetización.	PRODEMU
Material bilingüe para la difusión de los beneficios al mundo rural e indígena.	SERVIU

b) Promoción de derechos

Es el tema que concentra la mayor parte de las acciones implementadas en la región, poniendo énfasis en la información y difusión de los derechos de las mujeres. Se observa la aparición en prensa de reportajes alusivos a los derechos sexuales y reproductivos, sexualidad responsable y Día mundial del Sida; así como acciones de difusión de los derechos laborales (INDAP), derechos de los niños y niñas (SENAME) y una oficina móvil de acercamiento a la comunidad (MINECON). También se desarrollan actividades de fiscalización de la situación de trabajadoras respecto de los temas de acoso sexual, fuero maternal y empleadas de casa particular (MINTRAB).

Cuadro N° 2: Síntesis realizaciones tema Promoción de Derechos

REALIZACIONES	ACTORES
Difusión de derechos laborales.	INDAP
Fiscalización sobre temas de acoso sexual, trabajadora de casa particular y fuero maternal.	DITRAB
Orientación e información previsional con mujeres aymaras.	DITRAB

Difusión de derechos a niños y niñas.	SENAME
Difusión del PIO.	MINJUS
Consejería: Aumento del uso de la analgesia en el parto.	MINSAL
Programa de acercamiento comunitario con oficina móvil, plazas ciudadanas.	MINECON
Programa de liderazgo femenino en educación media.	MINEDUC
Programa con directores de colegios en derecho a la educación e igualdad de oportunidades: jóvenes embarazadas y madres.	MINEDUC
Difusión en prensa derechos sexuales y reproductivos y prevención del VIH.	SERNAM

c) Participación

Es un tema que presenta un reducido número de acciones, donde destaca la capacitación, en términos de la formación de líderes, tanto al interior de los establecimientos educacionales (MINEDUC) como a dirigentes locales (PRODEMU), así como la ayuda a la organización de centros de padres y apoderados (MINEDUC).

Por su parte, se han generado instancias de participación, tales como los Cabildos de interlocución con el Estado. Al año 2005, se han realizado 3 cabildos de mujeres integrantes de las mesas de participación, con el propósito de crear una interlocución entre la sociedad civil y el Estado para el seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de oportunidades impulsadas por el Gobierno. Se convocó alrededor de 300 participantes, entre las comunas de Arica, Iquique y Alto Hospicio. Asimismo, destaca el Encuentro de mujeres precandidatas y candidatas a cargos municipales de la provincia de Iquique, cuyo fin fue hacer visible el rol de la mujer en la esfera política regional. Al evento asistieron 140 mujeres de diversos ámbitos de la sociedad civil. A ello se suma la conformación y funcionamiento de la Mesa Mujer Rural, que reúne a mujeres de organizaciones rurales y a agentes de servicios públicos vinculados a lo productivo.

Cuadro N° 3: Síntesis realizaciones tema Participación

REALIZACIONES	ACTORES
Ayuda a la organización de centros de padres y apoderados.	MINEDUC
Seminarios y encuentros de mujeres líderes.	INDAP
Formación de líderes y dirigentes locales.	PRODEMU
Realización de tres Cabildos de interlocución con el Estado.	SERNAM
Encuentro con mujeres candidatas a cargos municipales.	SERNAM
Mesa Mujer Rural.	SERNAM-INDAP

d) Autonomía económica

Cuenta con un número importante de actividades. Las acciones son esencialmente de capacitación, destacando la nivelación educacional y de competencias laborales (MINEDUC), capacitación a microempresarias (MINECON, INDAP) y a mujeres trabajadoras de casa particular (PRODEMU).

También existe información y difusión, tanto apariciones en prensa sobre concursos de microempresarias y líneas de financiamiento (por ejemplo, difusión de la Ley de Microempresa Familiar y la Ley de Cooperativas a más de 100 mujeres de Iquique y Alto Hospicio), como desagregación estadística por sexo de los beneficiarios/as de SENCE (durante el año 2004, el 53,1% de las personas participantes del Programa Nacional de Becas fueron mujeres). Destaca también la coordinación intersectorial: incorporación de SERNAM en la Comisión de Asignación Regional, (MINTRAB). Por otro lado, durante el año 2004, SERNAM estableció convenios con la banca privada, en relación a crear un mecanismo de derivación que permitiera facilitar el acceso a la información y a créditos. Esto propició que un 40% de las mujeres derivadas por SERNAM hayan obtenido préstamos bancarios.

Sobresale la implementación del Programa “Pro Empresaria”, cuyo objetivo fue entregar herramientas técnicas y teóricas para promover la plena inserción de las mujeres microempresarias al desarrollo económico y social de la región. Esto significó para SERNAM una inversión de \$11.820.947, beneficiando a 60 mujeres de las comunas de Alto Hospicio en la línea de territorialidad, específicamente, en el rubro de mueblería; en Arica, en las líneas de servicio y comercio; y en la ciudad de Iquique, en turismo. Entre los principales logros del programa pro-empresaria del año 2004, destacan la constitución de una sociedad de hecho en Alto Hospicio, una feria regional de mujeres microempresarias y la coordinación de la asistencia de mujeres microempresarias de la región al encuentro de Mujeres de la APEC, realizado en la ciudad de La Serena.

A ello se suma la conformación y funcionamiento de la Mesa Mujer Rural, integrada por mujeres de organizaciones rurales y agentes de servicios públicos vinculados a lo productivo. En este espacio, se discute sobre el financiamiento de proyectos productivos y el desarrollo de iniciativas de fomento rural por parte de las mujeres participantes. Se reúnen regularmente, siendo convocadas por INDAP.

Cuadro N° 4: Síntesis realizaciones tema Autonomía Económica

REALIZACIONES	ACTORES
Programa de nivelación educación y competencias laborales.	MINEDUC
Aumento de cobertura y extensión horaria en jardines con párvulos hijos/as de jefe/a de hogar.	JUNJI
Programa de capacitación con recursos del FNDR.	DITRAB
Capacitación a microempresarias.	MINTRAB
Capacitación a microempresarias; capacitación en oficios y a mujeres trabajadoras de casa particular.	PRODEMU
Constitución de una sociedad de hecho en Alto Hospicio.	INDAP
Feria regional de mujeres microempresarias y coordinación de la asistencia de mujeres microempresarias de la región al encuentro de mujeres de la APEC.	INDAP
Incorporación del SERNAM en la Comisión de Asignación Regional (CAR).	MINTRAB
Programa Pro-empresaria.	SERCOTEC-SERNAM
Mesa Mujer Rural.	SERNAM-INDAP

e) Bienestar y calidad de vida

En este tema se observan principalmente acciones relacionadas con programas destinados a la mujer, aumento de cobertura, información y difusión, y generación de redes. Respecto a los programas, destaca el Programa de Salud de la Mujer (MINSAL), que incluye consejerías en salud sexual, atención odontológica, atención en salud mental, prevención de cáncer cérvico-uterino y de mamas, analgesia en el parto y participación del padre en el parto, además del Plan Regional de Prevención del VIH-Sida con énfasis en mujeres; la implementación de una comunidad terapéutica femenina y la intervención con la familia y los hijos de las mujeres recluidas (GENCHI).

En cuanto al aumento de cobertura, ésta ocurre en la atención de salud odontológica, sexual y reproductiva, así como de salud mental y de tratamiento ante VIF (MINSAL). En información y difusión destaca la difusión en la prensa de la Ley de Matrimonio Civil, Tribunales de Familia, VIF y acoso sexual. Por último, resalta la colaboración y apoyo financiero a entidades de prevención y atención de víctimas de VIF, así como la conformación de redes de prevención en VIF (MINJUS).

Precisamente VIF ha sido un eje importante de acciones centradas en la prevención, atención, capacitación, difusión y formación de redes. En esta línea, también sobresale la transferencia a docentes de metodologías sobre “Resolución no violenta de conflictos” en las principales comunas de la región, lo que ha permitido que actualmente el 98% de los jardines infantiles de la JUNJI estén implementando dichos contenidos y que estas metodologías se apliquen en diez establecimientos educacionales de la comuna de Arica. En la actualidad, se ha logrado mantener las redes institucionales y comunitarias dedicadas a la prevención y atención de la violencia intrafamiliar en Iquique, Arica y Pozo Almonte, creándose en el año 2004, la Red de Prevención de violencia intrafamiliar en la nueva comuna de Alto Hospicio. Junto a ello, SERNAM confeccionó y publicó un Catastro de instituciones que atienden y previenen la violencia intrafamiliar en la comuna de Iquique.

Además, durante el año 2004 se creó, junto con el Obispado de Iquique, el Centro “Casa Belén”, entidad de prevención y atención de víctimas de maltrato. Para ello, SERNAM brindó asesoría técnica y capacitación a profesionales de las áreas psicológica, legal y social que trabajan voluntariamente en este tema. La cobertura alcanzada en el primer semestre de operación de esta casa es, aproximadamente, de 200 atenciones.

En cuanto al trabajo del Centro de la mujer de prevención y atención de violencia intrafamiliar de Arica, durante el año 2004 la cobertura fue de 5.250 personas en las líneas de prevención y atención. Esto significó para SERNAM una inversión anual de \$32.692.000, administrados por el Servicio de Salud de Arica.

En materia de derechos sexuales y reproductivos, durante el año 2004 se amplió el trabajo de 10 a 19 establecimientos educacionales en capacitación y formación de monitores en sexualidad responsable, logrando una cobertura de 200 estudiantes de la región. Dado al aumento del VIH-Sida en la población femenina de la región, especialmente entre las dueñas de casa, SERNAM inicia durante el año 2004 un trabajo conjunto con Salud, Educación, CONASIDA, entre otras instituciones dedicadas al tema, que se tradujo en un foro con la asistencia de parlamentarios, autoridades regionales y más de 150 mujeres de la zona.

Cuadro N° 5: Síntesis realizaciones tema Bienestar y calidad de vida

REALIZACIONES	ACTORES
Cobertura atención odontológica y rango etario para salud mental.	MINSAL
Promoción del parto vaginal.	MINSAL
Programas de VIF en Iquique y Arica.	MINSAL
Programa de salud de la mujer.	MINSAL
Plan de prevención del VIH en mujeres.	MINSAL
Colaboración y apoyo financiero con entidades de prevención y atención de víctimas de maltrato y VIF.	MINJUS
Capacitaciones en prevención VIF.	Ministerio Público
Difusión de información sobre Ley de Matrimonio Civil, Tribunales de familia, VIF y acoso sexual.	SERNAM
Implementación de venusterios y trabajo de intervención con familia e infancia.	GENCHI
Implementación de comunidad terapéutica.	GENCHI
Capacitación y formación de monitores en sexualidad responsable.	MINEDUC
Transferencia a docentes de metodologías sobre “Resolución no violenta de Conflictos”.	MINEDUC
Catastro de instituciones que atienden y previenen la violencia intrafamiliar para la comuna de Iquique.	SERNAM
Creación del Centro “Casa Belén”, entidad de prevención y atención de víctimas de maltrato.	SERNAM – Obispado de Iquique
Centro de la mujer de prevención y atención de violencia intrafamiliar de Arica.	SERNAM – Servicio de Salud de Arica
Foro prevención del VIH. Con la asistencia de parlamentarios, autoridades regionales y más de 150 mujeres de la zona.	SERNAM

e) Enfoque de género en las políticas públicas

Aun cuando explícitamente el PRIO no incluye objetivos y lineamientos para este tema, se realizan acciones que pueden ser catalogadas en esta área.

Las acciones más extendidas son información y difusión junto con capacitación. En la primera, se observa la desagregación de estadísticas por sexo (MINECON), el catastro de programas en las secciones femeninas de Gendarmería (GENCHI) y el mejoramiento de las OIRS. En capacitación, destaca la capacitación a profesionales y funcionarios en enfoque de género (MINEDUC, INDAP, MINJUS). Como se desprende de lo anterior, las instituciones destacadas en la región a la hora de desarrollar acciones que recojan el enfoque de género y contribuyan al logro de los temas del Plan de Igualdad de Oportunidades, son el Ministerio de Educación, INDAP, Gendarmería de Chile, Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo.

Cuadro N° 6: Síntesis realizaciones tema Enfoque de género en las políticas públicas

REALIZACIONES	ACTORES
Capacitación en enfoque de género.	MINEDUC
Capacitación en enfoque de género e incorporación de profesionales encargados de la temática PMG.	MINTRAB
Desagregación por sexo de consultas.	MINECON- MINTRAB
Cobertura dirigida 100% a la mujer.	PRODEMU
Estadísticas desagregadas por sexo.	MINSAL
Catastro de programas en las secciones femeninas.	GENCHI
Capacitación a funcionarios.	GENCHI
Convenio regional con la ANEF.	SERNAM

Las realizaciones que se observan en la región en torno a la equidad de género demuestran un despliegue centrado en los temas de mujer y trabajo, violencia de género y promoción de derechos. Se aprecian acciones puntuales y otras que corresponden a procesos de mayor continuidad (por ejemplo, fomento productivo y cobertura de cuidado infantil). Las acciones orientadas a la igualdad de oportunidades han involucrado a diversos agentes institucionales, comprometiendo a un conjunto de servicios públicos, los cuales se han sumado en forma progresiva a los desafíos planteados en la temática de género. Como se verá en la siguiente sección, la intersectorialidad y la transversalización del enfoque de género no han sido procesos fáciles en la región, restando aún mucho por hacer.

5. Transversalización y aliados

a) El proceso de transversalización

La transversalización del enfoque de género en la región ha tenido un desarrollo complejo y lento, caracterizado por un escaso protagonismo de la Comisión PRIO. Bajo esta orgánica se han iniciado procesos en los cuales es posible identificar avances y desafíos.

A juicio de los profesionales de los servicios públicos regionales, en el ámbito público regional aún se considera el tema de las mujeres como responsabilidad exclusiva de SERNAM esto quiere decir, que "...la fuerza del cambio cultural es soportada por la motivación y los compromisos del SERNAM", más que de la apertura que los servicios públicos tienen en la incorporación del tema de género en sus políticas, programas y proyectos.

El PIO se comprende como un Plan de SERNAM y no como una política de Estado orientada a la igualdad de oportunidades que debe ser abordada por el aparato público en su conjunto.

No se ve al PIO como marco de referencia al interior de los servicios públicos, las acciones vinculadas al género tienen al PMG como incentivo. Existe acuerdo en que éste es buen instrumento, que permite la vinculación de SERNAM y los servicios públicos, sin embargo, opera desde la gestión y no desde

aspectos sustantivos o que digan relación con las líneas de orientación más generales de los servicios. A eso se suma que la comunicación no es fluida al interior de los sectores, por lo que en ocasiones los compromisos sectoriales no llegan adecuadamente a la región.

Por ello, los cambios importantes en la inclusión de género son atribuidos a voluntades personales y no a instrumentos como el PIO, pues éste no ha logrado instalar en las autoridades sectoriales regionales un compromiso que penetre en todos los organismos. Asimismo, se sostiene que la llegada de mujeres a cargos directivos no es garantía de procesos de equidad de género en las instituciones, porque incluso “hay oportunidades en que las mujeres en cargos de dirección son jefas más agresivas, hostiles y poco solidarias”.

En los servicios públicos se aprecian avances en cuanto al tratamiento de la información, desagregando por sexo sus datos, por ejemplo. En algunos casos se destacan compromisos y acciones importantes relativas a la equidad de género. Algunas de esas acciones son el Programa ProEmpresaria con SERCOTEC, Dirección del Trabajo, INP; la incorporación a la red formal de fomento productivo (CAR regional); así como la incorporación del principio de equidad de género en planes, programas y proyectos de organismos como SENCE, SERCOTEC, FOSIS, INDAP y CONADI, entre otros. También se observan algunos esfuerzos comunes orientados a desarrollar acciones a favor de las mujeres desde organismos como JUNJI, Salud, Educación, SERCOTEC y Carabineros.

De acuerdo a los participantes de las instancias bilaterales con SERNAM, en los sectores de Educación y Salud existen compromisos definidos. Si bien en Salud hay avances en cuanto a incluir el enfoque de género a nivel promocional y preventivo, no ocurre lo mismo en la red asistencial, donde los funcionarios no están lo suficientemente sensibilizados. Por su parte, en el sector Justicia el enfoque de género se considera un tema ausente.

A partir de lo expresado por los agentes regionales representantes de los sectores de Salud, Educación, Trabajo y Justicia, el conocimiento que se tiene del Plan de Igualdad y de las temáticas de género al interior de sus respectivos organismos es escaso. Señalan que conocen algunas actividades relacionadas con el trabajo de SERNAM, pero no ven al PIO como marco de referencia para la gestión de sus servicios.

Existe consenso en que es importante preocuparse de la igualdad de oportunidades para ambos géneros, pero no se evidencia una intención fundamentada o una convicción que logre traducirse en propuestas concretas sobre el tema. Se infiere que el nivel de información es bajo, planteándose como desafío una mayor socialización y sensibilización en materia de equidad de género.

b) Los aliados

En la Región de Tarapacá los organismos que han tenido un desempeño más cercano a SERNAM y más favorable a la incorporación de la equidad de género han sido JUNJI, Educación, SERCOTEC, DITRAB, SENCE, INDAP, FOSIS, SENAME, GENCHI, CAJ, Carabineros, Investigaciones, Integra y SERVIU.

Como contrapartida, los sectores más reticentes, donde existen fuertes barreras para la incorporación de la perspectiva de género son el Poder Judicial, SEREMI de Justicia, Ministerio Público, CONADI y SERPLAC.

c) Rol de SERNAM

El rol de SERNAM en regiones supone ser un agente coordinador para el desarrollo de políticas que incluyan la perspectiva de género. Este papel no es comprendido por los profesionales de los servicios, quienes señalan que SERNAM inicia procesos que quedan luego a medio camino, al no haber continuidad de su parte. Aquí hay una demanda hacia SERNAM para que juegue un rol de más acompañamiento y de seguimiento para que los procesos impulsados tengan buen término.

Se indica la necesidad de dar pasos para reflexionar entre los distintos servicios, generar redes de colaboración y una base de información para el trabajo conjunto, y mayor colaboración de parte de SERNAM para intencionar otros cambios mediante el PMG.

6. Opinión de las mujeres

Los grupos de mujeres entrevistadas se dividen entre mujeres beneficiarias (de Arica e Iquique), mujeres pertenecientes a organizaciones de Iquique y miembros de la Mesa Mujer Rural-Indígena de Arica. A ellos se agregó una entrevista grupal a mujeres vinculadas a SERNAM, sin ser beneficiarias ni miembros activas de alguna mesa.

El análisis se estructura de acuerdo a cinco ejes: percepción sobre género y el Plan de Igualdad, situación de las mujeres en la región, avances en materia de igualdad de oportunidades, demandas insatisfechas y opinión sobre el rol de SERNAM.

a) Sobre género y Plan de Igualdad

En general, las mujeres conocen la realización de acciones destinadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin embargo, no en todos los casos las entienden dentro de un marco general como el Plan, apareciendo más bien como actividades puntuales.

Las *mujeres beneficiarias* de Iquique afirman que los avances del PIO se manifiestan principalmente respecto de los temas de sexualidad responsable y prevención del VIH. Las acciones ejecutadas en este ámbito, vinculadas a la salud, tienen mayor visibilidad para ellas. Del mismo modo, las *mujeres beneficiarias* de Arica dicen conocer el PIO y señalan que sirve para visibilizar a las mujeres, pero faltan criterios para su fiscalización y cumplimiento.

Distinta es la situación descrita por las *mujeres organizadas* de Iquique, quienes señalan que desconocen el PIO y sólo mencionan tener conocimiento de acciones aisladas, que si bien van en beneficio de las mujeres, no se realizan de forma coordinada.

Por último, las mujeres de la *Mesa Mujer Rural-Indígena* de Arica dicen conocer sólo de nombre el PIO y se sienten ajenas a él, porque no participaron en su definición. En esta línea, muestran una cierta distancia con SERNAM, pues no las convoca a reuniones ni a actividades, teniendo un trabajo más cercano con INDAP.

b) Percepción de áreas de desigualdad y/o discriminación hacia la mujer

Las *mujeres beneficiarias* de Iquique señalan que Alto Hospicio es una comuna con mayoría de población femenina y creada por mujeres, por lo que la igualdad de oportunidades es un tema de gran relevancia, especialmente para ese sector. Manifiestan que aunque a la mujer se le permite continuar estudiando, se le carga un sentimiento de culpa por no dedicarse plenamente a la casa. Asimismo, en el plano laboral, además de pagar menores sueldos a las mujeres, en los trabajos se les pide que realicen funciones domésticas aun cuando por sus cargos no les corresponde. Por otro lado, afirman que hay un machismo muy presente, expresado en la obligación que tendrían las mujeres de demostrar que son buenas en lo que hacen para que el hombre las valide.

Por su parte, las *mujeres beneficiarias* de Arica señalan que en la comuna hay una gran cantidad de agrupaciones de mujeres (alrededor de 600), lo que hace que la discusión sobre la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades sea del todo pertinente. Característica de esta desigualdad sería la sobrecarga de roles por el trabajo y la familia. Existe además una frustración con el ejercicio de sus derechos en materia de justicia y equidad, pues al momento de enfrentarse a juicios por acoso sexual o violencia, el juez tendría una “mirada de hombre” que perjudicaría a la mujer al restarle gravedad a los hechos.

Las *mujeres organizadas* de Iquique indican que en la región las principales desigualdades tienen que ver con la clase y la etnia, siendo la desigualdad de género menos visible. “*Existen autoridades de gobierno que se comportan con prepotencia y dan tratos indignos a las dirigentes...*”. El ámbito donde más discriminación se percibe es en el de la salud, donde el trato se percibe como deficiente.

Las mujeres que participan de la *Mesa Mujer Rural-Indígena* de Arica afirman que la mayor discriminación ocurre por su etnia y no por su género. No las respetan en los consultorios, carabineros, vivienda y educación. Tienen mala relación con las autoridades y servicios públicos, salvo con INDAP y PRODEMU. “...*el ejemplo más gráfico fue que tuvo que venir un movimiento de tierra (terremoto) para que la sociedad se diera cuenta de las condiciones materiales de la vida rural e indígena*”. Señalan que a las mujeres indígenas se las deja a un lado, se desprecian sus cosas y las autoridades no las atienden.

Finalmente, en el grupo de *mujeres no beneficiarias ni miembros activos* de Iquique se sostiene que en la región predomina el pensamiento masculino y culturalmente se subvalora a la mujer. Los sectores de Salud y Justicia son los peor evaluados, pues señalan que tienen un mal trato hacia las mujeres. Creen estar “a años luz” de la igualdad, porque las creencias y prácticas culturales tienen a la mujer “*metida en la casa, trabajando sin mucho reconocimiento*” o aceptando los mandatos masculinos: “...*vivir aguantando, sin apoyo y con la responsabilidad de los hijos*”.

c) Percepción de avances en la situación de la mujer

Las *mujeres beneficiarias* de Iquique afirman que los avances del PIO se manifiestan principalmente respecto de los temas de sexualidad responsable y prevención del VIH. Se sostiene que se ha avanzado en las posibilidades de acceso al trabajo, pero sin compatibilizarlo con los roles familiares. Los grandes logros que señalan son la participación de mujeres en el Parlamento y en el gobierno (ministras) y la extensión de la cobertura de salas cuna.

Las *mujeres beneficiarias* de Arica destacan que en el último tiempo ha aumentado la cantidad de jefaturas de hogar femeninas y que también ha habido avances en el acceso de la mujer al mercado de trabajo.

Como contrapartida, existe frustración en materia de justicia, donde señalan que no hay equidad. Tampoco aprecian muchos cambios en materia laboral.

En el caso de las *mujeres organizadas* de Iquique, consideran que ha habido avances en la situación de la mujer en los últimos años e indican que la mujer ha alcanzado posiciones no imaginadas antes, como por ejemplo, tener a una candidata a la Presidencia de la República.

Las mujeres de la *Mesa Mujer Rural-Indígena* de Arica afirman que no observan avances, salvo los que tienen relación con infraestructura, debido a la construcción de establecimientos educacionales.

Entre las *mujeres no beneficiarias ni miembros activas*, se afirma que la democracia ha contribuido a lograr avances en la condición de la mujer, comparándola con la situación que ésta tenía en la dictadura. Se destaca el hecho de tener derecho a opinar, tener más voz para solicitar un trato digno y se han ganado libertades. Asimismo, se identifican como avances de los últimos años la aprobación de las leyes de acoso sexual y matrimonio civil, así como el aumento de mujeres en cargos públicos.

d) Demandas

Las *mujeres beneficiarias* de Iquique demandan un rol de mayor presencia y ejecución de parte de SERNAM, que debiera contar con más recursos para sus acciones. Los ámbitos en los que falta profundizar la equidad de género son la compatibilización entre trabajo y familia, el fortalecimiento de dirigencias activas en el tema y la instalación del enfoque de género en la educación. La resistencia de los adultos y la escasa contribución de los medios de comunicación a una cultura de igualdad son barreras en torno a las cuales se debe trabajar. Asimismo, sostienen que falta involucrar a los hombres y también al sector privado en las iniciativas destinadas a promover la equidad de género. Por último, señalan que es necesario preocuparse más de los niños y jóvenes con una perspectiva de género, así como de las temporeras.

Las *mujeres organizadas* de Iquique creen que es necesario armar redes, fomentar la unidad y el fortalecimiento de las organizaciones. Plantean que se debe mejorar la atención en los servicios públicos de salud, entregar mejor información sobre los derechos de las mujeres y la protección de la infancia y generar espacios permanentes de diálogo entre la sociedad civil y las autoridades.

Las *mujeres beneficiarias* de Arica señalan que faltan criterios para la fiscalización y cumplimiento de los compromisos establecidos mediante el PRIO. Sostienen que falta mucho por avanzar en materia de equidad de género. Señalan que “...*de repente ganamos en unas cosas, por ejemplo la ley tanto, pero perdemos en otras, entonces, la balanza de equidad no está presente, el discurso de la equidad es un discurso manoseado por el gobierno, los ministros, los rectores, pero no hay equidad en el país...*”. Plantean que es fundamental contar con más y mejor información y más capacitación en áreas prioritarias de la economía, para que la mujer salga de la situación de pobreza.

Las *mujeres de la Mesa Mujer Rural-Indígena* de Arica destacan que la Mesa ha logrado conectarse con distintas entidades y ha sido capaz de conseguir recursos, sin embargo, necesitan contar con mayor capacitación para las dirigentes. Se demanda de manera tajante el fin de la discriminación en la entrega de los servicios de educación, salud y vivienda, junto con mayor capacitación en temas de dirigencia. Exigen que las autoridades salgan a terreno y conozcan su realidad, para que cumplan con sus compromisos.

Por último, las *mujeres no beneficiarias ni activas* sostienen que para ir profundizando en los avances, debe involucrarse a los hombres en el proceso, para que, aprendiendo de ambos, se logre una real igualdad de oportunidades. Demandan un mayor acceso a la información.

e) Sobre el rol de SERNAM

Las *mujeres beneficiarias* de Iquique tienen una opinión positiva de SERNAM, especialmente respecto de su capacidad para agendar temas de género, de moverse cerca de las mujeres en espacios como la salud y la educación. Ante ello, se levanta un reclamo destinado a solicitar más recursos para la operación del Plan.

El rol de SERNAM es valorado por las *mujeres beneficiarias* de Arica, pues se lo considera un servicio activo, sin embargo, se le demanda mayor información y capacitación, así como el impulso de una mayor coordinación entre los distintos actores relevantes en la región. “...*el PIO va más allá de sus propios autores (SERNAM), tiene que ver con las responsabilidades que le corresponde a cada ministerio y servicio, al Estado, al gobierno, hacerlo realidad, porque es un sueño, un sueño que estamos compartiendo todas...*”.

Las *mujeres organizadas* de Iquique afirman que SERNAM acoge positivamente y constituye una instancia valorada, pero demandan más información sobre derechos y propiciar un mayor diálogo entre las organizaciones sociales y las autoridades.

Por su parte, las *mujeres de la Mesa Mujer Rural-Indígena* de Arica tienen una percepción de lejanía y ausencia por parte de SERNAM y demandan de él un rol de mayor cercanía y compromiso con la temática rural e indígena.

Finalmente, las *mujeres no activas ni beneficiarias* valoran la acción de SERNAM, especialmente la relativa a la entrega de información sobre los derechos de la mujer. Piden que siga existiendo.

7. Síntesis

En la Región de Tarapacá, las acciones orientadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres han tenido un despliegue complejo. SERNAM se ha enfrentado a un contexto institucional donde los entrevistados señalan falta de compromiso de las autoridades políticas para la inclusión del enfoque de género, a lo que se suman las particularidades territoriales que inciden en la gestión de los servicios (polarización entre Arica e Iquique). Se aprecia una sociedad civil activa que busca espacios y realiza demandas (sólo en Arica existen alrededor de 600 agrupaciones de mujeres), ante las cuales la institucionalidad pública responde sin cumplir con todas las expectativas.

Las acciones vinculadas a la equidad de género llevadas a cabo en el período 2000-2005 se han concentrado en torno a los temas de autonomía económica, promoción de derechos y de bienestar y calidad de vida, de la mano principalmente de capacitaciones y apoyo a proyectos productivos, en el primer caso, y de prevención y atención a víctimas de VIF, en el segundo. Se ha logrado instalar el enfoque de género en algunos organismos, sin embargo, la transversalización aparece aún como un desafío pendiente.

Las mujeres de la región afirman que en los últimos años se aprecian avances en la situación de la mujer, relacionados principalmente con mayor información sobre los derechos y más espacios de opinión, no obstante, todavía se evidencian desigualdades instaladas en los ámbitos del trabajo, la justicia y la salud.

Informe de Evaluación: PRIO Región de Antofagasta

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres¹

La Región de Antofagasta se caracteriza por concentrar actividades económicas ligadas fundamentalmente al trabajo de hombres (pesca y minería), por lo que existe un marco cultural teñido por la preponderancia de lo masculino. De la mano de esto, es posible describir algunas tendencias sobre la situación de la mujer en distintos planos. La población femenina económicamente activa es baja respecto de la media nacional, alcanzando el 32,3%; en escolaridad hay un equilibrio entre hombres y mujeres en el nivel secundario, mientras que aún existe cierta ventaja masculina en la educación superior; se aprecian altos niveles de violencia intrafamiliar y una importante presencia de mujeres con VIH. A continuación se entrega una síntesis diagnóstica a partir del propio PRIO, fechado a 1999-2000.

Empleo

Al año 1998, el 32,3% de la PEA regional corresponde a mujeres. El 17,7% de los hogares regionales cuentan con jefatura femenina, de los cuales el 5,1% se ubica bajo la línea de pobreza. Por ello, las acciones del PRIO se orientan en dos direcciones: por un lado, respecto de las barreras de entrada de la mujer al trabajo y, por otro, de las condiciones laborales.

Género en la institucionalidad

Si bien la región no cuenta con un Plan de Desarrollo Regional que integre explícitamente la equidad de género, se destaca el logro por parte de SERNAM del Fondo de Igualdad de Oportunidades (FIO), que asciende anualmente a \$120 millones provenientes del FNDR. Este es un logro previo a la implementación del PRIO 2000-2010, pero que ha sido sostenido en el tiempo.

Pese a ello, se detectan dificultades para mantener coordinaciones permanentes con organizaciones comunitarias, debido a que los recursos humanos y económicos de SERNAM no lo permiten. Dicha coordinación se asume necesaria para la llegada a la comunidad femenina.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la Región de Antofagasta y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del nuevo Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no refleja el estado actual de la región en esta temática.

Participación

En la región, la participación femenina en puestos públicos alcanza al 26%. Por otro lado, se aprecia un escaso número de organizaciones con existencia legal.

Calidad de vida

Se identifican como principales problemáticas de las mujeres la denominada doble jornada laboral de las mujeres que trabajan (labores domésticas sumadas al trabajo remunerado), los problemas de salud y la violencia intrafamiliar.

2. Gestión del PRIO

En el año 2000 se realiza un proceso participativo de elaboración del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, recogiendo las propuestas de grupos de mujeres de la sociedad civil vinculadas a la acción de SERNAM. En esa oportunidad se reflexionó acerca de los avances y desafíos de la mujer de la región tras el término del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades (1994-99). La discusión y reflexión se organizó de acuerdo a los ejes temáticos del PIO nacional y cobró cuerpo en un documento con los lineamientos regionales: el PRIO de Antofagasta.

La gestión del PRIO 2000-2010 comienza el año 2000 cuando se conforma la Comisión PRIO, que convoca a 15 servicios públicos con presencia regional. Los servicios se enteran de la existencia del Plan de Igualdad de Oportunidades a través de SERNAM y no cuentan con información desde sus respectivas entidades, lo que no constituye un impulso significativo para abordar la materia².

Durante los dos primeros años de la Comisión no hay avances significativos, lo que se relaciona con el vacío de información e incentivos desde el nivel central. El año 2002, con la inclusión del Sistema de Equidad de Género en el PMG, el tema cobra presencia en la institucionalidad pública a nivel central y desde ahí se produce una activación hacia los niveles regionales. El año 2003 la Comisión PRIO logra regularidad, teniendo tres sesiones anuales, conformando subcomisiones de Salud y Trabajo y estableciendo compromisos y el seguimiento de los mismos.

Junto con ello se convocó a un grupo de mujeres para que formaran mesas de seguimiento del PRIO en Tocopilla, Antofagasta y Calama, las cuales funcionan regularmente y han logrado definir planes anuales de trabajo a partir de las realidades locales.

Además de la Comisión PRIO y de las mesas de seguimiento, se dio continuidad al trabajo de la Mesa Mujer Rural de Calama, que opera actualmente con INDAP, CONADI y PRODEMU, orientada a los temas productivos.

2. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO en la región. Los resultados obtenidos por ésta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El PRIO 2000-2010 define 5 ejes temáticos a partir de los cuales se organizan los objetivos y actividades. Los ejes planteados son los siguientes.

a) Plena participación de la mujer en la vida económica

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
Mejorar el acceso de la mujer al mercado de trabajo y promover su desarrollo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la entrada en funcionamiento de las salas cunas de Mejillones en coordinación con municipios e instituciones como JUNJI e Integra. • Seguimiento a acuerdo nacional con JUNJI e Integra para el acceso preferente de hijos/as de jefas de hogar y mujeres trabajadoras en los jardines infantiles y salas cunas. • Mantención de los Programas de Extensión Horaria implementados en las comunas de Calama, Taltal, Mejillones y Tocopilla. • Creación de hogares de cuidado diario y/o jornadas alternas para hijos/as de MJH. • Promover el aumento de cobertura de mujeres jefas de hogar que se incorporan por primera vez al PMJH. • Promoción de la actualización de diagnósticos laborales comunales en el marco de la implementación del PMJH.
Fortalecer la coordinación con SENCE, en el marco del Programa de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar.	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de seguimiento al convenio SERNAM-SENCE respecto a la implementación del Programa de Capacitación Laboral para MJH, que ejecuta SENCE en la región. • Promoción de la realización de cursos de capacitación laboral para mujeres jefas de hogar orientados a oficios no tradicionales. • Implementación estrategia de Intermediación Laboral entre SERNAM y SENCE.
Visibilizar el aporte de la mujer en el mundo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la implementación del proceso de formación para el trabajo en todas las comunas que implementan el PMJH. • Adjudicación de 10 cursos de capacitación laboral para MJH, en el marco del PMJH.
	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de estrategia comunicacional regional destinada a visibilizar el aporte de la mujer al trabajo, dirigida especialmente al sector empresarial. • Realización de seminarios con empresarios para visibilizar el aporte de la mano de obra femenina al desarrollo de la región.

<p>Institucionalizar la visión de género en las mallas y políticas educativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de jornadas y/o talleres de orientación vocacional con dimensión de género y especificidad regional para docentes y orientadores de enseñanza media y básica en tres comunas de la región. • Implementación de jornadas y/o talleres de orientación vocacional con dimensión de género y especificidad regional para alumnos/as de enseñanza media y básica en tres comunas de la región. • Sensibilización a jefaturas de carrera de profesiones relacionadas al ámbito educacional, para revisar las mallas curriculares a fin de integrar la dimensión de género en las mismas.
<p>Mejorar el acceso a la educación para las mujeres en los distintos niveles y modalidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento a acuerdos nacionales entre SERNAM-MINEDUC, a fin de incrementar el acceso de las jefas de hogar en el Programa Nivelación Básica y Media de trabajadores y en los programas regulares de educación de adultos que se implementen en la región. • Promover acuerdo regional SERNAM-MINEDUC, a fin de asegurar el acceso de estudiantes hijos/as de mujeres jefas de hogar y mujeres trabajadoras en programas de retención de becas.
<p>Incorporar la dimensión de género en la política de integración regional, en cuanto a los temas de cultura y economía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en comités de Fronteras con el NOA.
<p>Mejorar las condiciones laborales de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de proyecto diagnóstico de la situación de las empleadas de casa particular. • Consecución de recomendación técnica para ser postulado al FIO-FNDR en el año 2002. • Realización de diagnóstico regional acerca de la representatividad de las trabajadoras asociadas en sindicatos y la incorporación de las temáticas de género dentro de las líneas de trabajo de estas asociaciones gremiales. • Implementación de talleres informativos de derechos laborales en las diferentes comunas de la región, en especial en los sectores de servicio y comercio. • Implementación de talleres informativos sobre responsabilidades familiares compartidas, que incluya la especificidad de la cultura minera, dirigidos a parejas donde uno de los/as cónyuges trabaje para una empresa minera.
<p>Promover y fortalecer la coordinación entre los sectores públicos y privados vinculados a la capacitación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de recursos y definición de criterios uniformes en sus lineamientos, tales como selección de oficios, número de usuarias y focalización, con el fin de beneficiar de manera óptima a las mujeres y al desarrollo de la región. • Promoción de la capacidad de emprendimiento y apoyo a micro empresarias. • Finalización del proyecto Capacitación para la asociación de micro empresarias del FIO-FNDR.

<p>Visibilizar el aporte de la mano de obra calificada de la comuna de Calama, con el objeto de propiciar su inserción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de estrategia comunicacional de carácter comunal dirigida al sector empresarial, propiciando con ello la inserción laboral de las mujeres. • Sensibilización frente al empresariado para contratación de mano de obra femenina en oficios no tradicionales. • Emisión de cápsulas radiales en 2 emisoras de la comuna durante 4 meses. • Distribución de folletos al 100% de las empresas de la comuna.
<p>Promover condiciones laborales y contractuales igualitarias entre los géneros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de talleres de información laboral para asalariadas, focalizados por especialidad. • Coordinación con sindicatos para promocionar derechos laborales y potenciar la asociatividad como forma colectiva de resolución de problemas. • Generación de espacios para denunciar e informar sobre acoso sexual laboral. • Generación de denuncias e informaciones sobre discriminación laboral por embarazo.
<p>Promover la flexibilización de roles o responsabilidades familiares compartidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión del tema a través de la confección de módulos que recojan la especificidad cultural de la región, especialmente en lo que refiere a la cultura de la zona minera. • Difusión de la importancia de la participación del padre y la madre en el desarrollo afectivo de los/as hijos/as.

b) Pleno ejercicio de los derechos

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<p>Posicionar la temática de género en los medios de comunicación de masas (MCM) y en la opinión pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar planes comunicacionales destinados a la promoción y respeto de los derechos de las mujeres en todos sus ámbitos.
<p>Difundir los derechos sociales, legales y psicológicos a mujeres organizadas y no organizadas, a mujeres trabajadoras y mujeres estudiantes, en general, de cualquier condición a través de la realización de talleres y de atención individual y grupal, especialmente en aquellas localidades y/o poblaciones que se caracterizan por la lejanía o por la ausencia de sistemas tradicionales de información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de las atenciones del CIDEM, a las 9 comunas de la región. • Difusión de los derechos sociales, legales y psicológicos de las mujeres en grupos organizados o no organizados. • Fortalecer las acciones de trabajo en terreno entre SERNAM y PAJ, poniendo especial énfasis en localidades alejadas de los centros urbanos o aquellas que así lo requieran.

<p>Influir en la atención de servicios públicos vinculados a los derechos legales, psicológicos y sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a funcionarios/as públicos sobre los cambios de la Ley VIF y sobre sus aspectos psicosociales. • Realización de traspaso sobre atención a mujeres en cuanto a salud mental en tres cabeceras de provincia.
<p>Difundir la Ley 19.325 sobre VIF, en cuanto a su existencia y mecanismos de denuncia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión masiva de la Ley 19.325. • Coordinación interinstitucional con las universidades, fortaleciendo sus vínculos, en especial en el tema VIF, a fin de difundir la Ley VIF.
<p>Potenciar y fortalecer el trabajo con las redes de prevención y/o atención en VIF, con el objeto de mejorar la forma de detección, denuncia y registro de los casos VIF.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la asociación intersectorial con carabineros, tribunales y postas de urgencia. • Realización de registros de las denuncias por VIF en la región.
<p>Potenciar y fortalecer las redes VIF de Calama, Tocopilla y Mejillones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y perfeccionamiento del Modelo de Intervención en Redes en las comunas de Calama, Mejillones y Tocopilla.
<p>Orientación y discusión de los derechos sexuales y reproductivos, enfocándose la sexualidad responsable, prevención del embarazo adolescente, paternidad y maternidad responsable, sexualidad femenina, prevención del aborto y SIDA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración e implementación de módulos sobre derechos reproductivos y sexuales, dirigidos a alumnos/as de enseñanza media de liceos municipalizados.
<p>Capacitar a funcionarios/as de la administración pública sensibles e informados en equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y formación de funcionarios/as públicos/as respecto al ejercicio de los derechos de las mujeres para mejorar su atención y su trato hacia ellas (funcionarios/as del poder judicial, de servicios de salud, entre otros).
<p>Acercar la temática de género a estudiantes universitarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y sensibilización en la temática de género dirigidas preferentemente a alumnos/as de periodismo y psicología para ser utilizadas en tratamiento de la información en el ejercicio de la profesión.

c) Gestión pública sensible a la equidad

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
Institucionalizar la equidad de género al interior del Gobierno Regional.	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilización del tema al interior de los planes anuales del Gobierno Regional con elementos de género sobre la base de la Estrategia Regional de Desarrollo. • Validación del Fondo de Igualdad de Oportunidades (FIO), y consolidación dentro del FNDR, validándolo como fuente de financiamiento de discriminación positiva ante la Secretaría Regional de Planificación y Coordinación, SERPLAC, el Consejo Regional, CORE, y el Gobierno Regional.
Definir una estrategia de trabajo intersectorial que permita visibilizar temáticas propias del SERNAM y avanzar en conjunto con los sectores en la implementación del PRIO.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la estrategia de trabajo intersectorial. • Profundización del compromiso de los distintos sectores en los intereses que promueve SERNAM. • Realización formal del seguimiento al PRIO 2000-2006.
Construir la Comisión Regional de seguimiento del PRIO.	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la comisión regional seguimiento PRIO.
Profundizar en las políticas de desarrollo comunal considerando la dimensión de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la construcción de desarrollo comunal.

d) Plena participación de las mujeres

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
Capacitar y asesorar a mujeres líderes.	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de programas de capacitación a mujeres líderes, a través de la difusión de información de los siguientes documentos: PRIO, CEDAW, Convención de Belem do Pará, entre otros.
Promover los liderazgos en mujeres jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de talleres de capacitación en mujeres líderes jóvenes.
Promover la asociatividad de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la asociatividad de mesas comunales de mujeres. • Consolidación del trabajo con las mesas de mujeres, como organización civil de mujeres con orgánica en, a lo menos, 6 comunas de la región.

<p>Promover y capacitar a las mujeres de la sociedad civil en el ejercicio del control ciudadano de las políticas públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de acciones de coordinación y evaluación del PRIO, a través del trabajo en red con las mesas comunales de mujeres y organizaciones que las agrupen. • Información a la población respecto del control ciudadano y su ejercicio. • Gestión de acciones de información del significado y trascendencia del PRIO. • Realización de encuentros comunales de mujeres jefas de hogar, que incentiven su participación en el seguimiento y evaluación del PMJH.
<p>Posicionar en los medios de comunicación de carácter regional, las temáticas de liderazgo, participación y control ciudadano de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar planes comunicacionales que promuevan la participación.
<p>Consolidar instancias de coordinación intersectorial derivadas del comité Técnico Asesor de la CIR VIF II Región.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación permanente y sistemática en las instancias de coordinación intersectorial, para la implementación de acciones en relación a la VIF.

e) Acceso de las mujeres a una calidad de vida superior

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<p>Mejorar el acceso a la salud física y mental de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción, de acuerdo con el Servicio de salud, para facilitar el acceso de las mujeres jefas de hogar a programas de salud física y mental que se ejecuten en las comunas que implementan el PMJH. • Ampliación del Programa Odontológico Integral, para facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, en Calama. • Implementación del traspaso de metodología a funcionarios/as del sector en salud mental de las mujeres, en las comunas de Calama y Tocopilla.
<p>Promover estrategias de prevención de embarazo adolescente no deseado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización en la prevención del embarazo adolescente no deseado. • Ampliación de la coordinación intersectorial entre Salud e INJUV y SEREMI de Educación.

<p>Favorecer la mantención de los Centros de Atención a víctimas de VIF de Tocopilla y Calama y el programa municipal de Mejillones, a la vez promover la generación de instancias similares en comunas de la región donde no existan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización y compromiso de las autoridades de Tocopilla, Calama y Mejillones para la mantención de los centros y programa municipal. • Sensibilización y compromiso de las autoridades de las comunas de Antofagasta y Taltal.
<p>Prevenir el uso y abuso de drogas y TIE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de curso de capacitación a mujeres que han sido condenadas por TIE como monitoras de prevención, en las 3 cabeceras de provincia.
<p>Promover una propuesta de intervención intersectorial regional orientada a la reinserción social de mujeres detenidas por TIE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de recursos públicos para intervención en mujeres detenidas por TIE. • Ejecución de programa de prevención y de reinserción social de mujeres detenidas preferentemente por TIE o delitos asociados, FIO-FNDR 2000-2001 y FIO-FNDR 2001-2002. • Diagnóstico sobre situación de usuarias del PAJ que han estado detenidas por TIE. • Capacitación laboral para usuarias del CRS que han delinquirido por TIE o por delitos asociados.
<p>Visibilizar las dificultades que produce al interior de la familia el sistema de trabajo en jornadas extraordinarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar al interior de las empresas para prevenir los trastornos familiares, como consecuencia del impacto del trabajo por turnos. • Implementar programa de intervención para familias mineras de la comuna de Calama.
<p>Promover conjuntamente con empresas mineras, SEREMI del Trabajo y otros, medidas paliativas que tiendan a disminuir el impacto negativo que genera el sistema de trabajo por turnos en la familia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción conjunta entre empresas mineras y con el sector trabajo que permitan gestionar acciones tendientes a disminuir el impacto negativo de dicha jornada laboral.
<p>Promover el concepto de responsabilidades familiares compartidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de acciones con los MCM a fin de impulsar la flexibilización de roles. • Realización de talleres en escuelas de la región.
<p>Potenciar y fortalecer el trabajo con las redes institucionales de violencia intrafamiliar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generar las condiciones en las comunas para la formación de redes institucionales y su fortalecimiento donde funcionan. • Realización de jornadas de capacitación a los funcionarios/as de distintas reparticiones sobre la adecuación del modelo de intervención en redes.

4. Áreas priorizadas: énfasis y realizaciones

A partir del documento PRIO se aprecia que se recogen cinco temas del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, considerando Cultura de Igualdad en forma transversal.

El PRIO ha puesto los énfasis en dos asuntos principales en el período correspondiente a los últimos 5 años. Por un lado, en el tema de VIF, invirtiendo en la realización de estudios de prevalencia, programas de prevención y en la instalación de centros de atención de víctimas de violencia intrafamiliar. Por otro lado, destaca la autonomía económica de la mujer, a través de capacitaciones que pretenden potenciar la incorporación de la mujer al mercado laboral y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Al considerar el PRIO en su conjunto se observa que en la región, los temas que más acciones concentran son, en primer lugar, autonomía económica y superación de la pobreza, promoción de derechos y luego y bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida. Más atrás quedan cultura de igualdad, participación y enfoque de género, siendo éste último el que registra menos actividades. Contrastado con el panorama nacional, vemos que hay coherencia en los énfasis, pues precisamente las tres grandes líneas -además de la legislación proequidad- son la promoción de derechos, el impulso a la inserción de la mujer al mercado de trabajo y la violencia de género (dentro del área calidad de vida).

a) Plena participación de las mujeres en la vida económica

En la región se realiza una diversidad de acciones (es el tema que más actividades concentra), entre las que sobresale la capacitación: a mujeres jefas de hogar (2001), a mujeres para el desarrollo de empleabilidad femenina y microemprendimiento (2003) y nivelación de estudios y capacitación en oficios SENCE. También destaca la generación de una red de fomento productivo y de apoyo a iniciativas de autoempleo (INDAP-CONAF) el año 2001 y la realización del Primer Encuentro de Mujeres Emprendedoras el año 2003. Es de relevar la ejecución de fiscalizaciones para evaluar las condiciones de trabajo de las trabajadoras de casa particular en el período 2003 y 2004.

También sobresale el fomento de la línea de emprendimiento a mujeres a través de la formación de 6 asociaciones gremiales de empresarias. El Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) benefició con aportes propios a 90 mujeres dentro de los compromisos por aumentar la tasa de participación femenina, con la entrega de capacitación para el desarrollo de actividades productivas y el fortalecimiento de instancias de diálogo y negociación.

Por su parte, el mejoramiento de las posibilidades y condiciones estables de empleabilidad fue una de las áreas prioritarias de trabajo desarrollada por Fundación PRODEMU, mediante la capacitación a mujeres en oficios y la realización de escuelas de negocios, beneficiando con ello a un total de 140 mujeres. Las acciones de fomento a la empleabilidad fueron de gran impacto, llegando a favorecer a 82 mujeres. PRODEMU tuvo bajo su gestión la operación de un Proempleo durante el año 2004, en coordinación con la SEREMI del Trabajo y la Gobernación Provincial de Antofagasta.

El FOSIS, en tanto, a través de la implementación de sus programas de desarrollo social, apoyo a la actividad económica, promoción, empleo y empleo extraordinario benefició a un total de 1.278 mujeres en la región.

La Dirección Regional del Trabajo capacitó a 586 mujeres mediante 45 acciones orientadas a incrementar el conocimiento de las trabajadoras sobre la normativa laboral. Por otra parte, se realizaron actividades de manera conjunta con SERNAM en esta misma línea, en el marco del convenio vigente entre ambos servicios, implementándose talleres sobre legislación laboral a 276 trabajadoras de la región. Así mismo se ejecutó el Programa de Fiscalización para resguardar los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, beneficiando con ello a 90 trabajadoras de casa particular.

El SENCE durante el año 2004 ha beneficiado, a través de sus distintos programas, a un total de 11.227 mujeres de la región, destacando los programas de Proempleo, Programa de Capacitación en empresas, Programa de Aprendices, Programa Nacional de Becas y Capacitación a soldadas conscriptas.

INDAP ejecutó el año 2004, 7 programas que apuntaron a fortalecer el desarrollo de capacidades productivas y empresariales, el mejoramiento y desarrollo de inversiones, y la recuperación de suelos degradados, entre otros, beneficiando con ello a 1.527 mujeres. El SAG, en tanto, con su programa de recuperación de suelos benefició a 68 mujeres. Por su parte la CONAF, mediante la puesta en marcha de 10 proyectos, benefició a 4.887, destacando mujeres pertenecientes a las etnias atacameña, aymara y quechua, lo que representa un 53% del total de beneficiarios.

El funcionamiento regular de la Mesa Mujer Rural constituyó otro avance en materia de acciones integradas entre distintos servicios. Dicha instancia ha significado un importante espacio de interlocución para las mujeres de las comunidades rurales, canalizando sus principales necesidades y demandas que hoy en día superan el ámbito de lo productivo. Dicha tarea ha contado con la colaboración de SERNAM, PRODEMU, SEREMI de Agricultura e INDAP, desarrollando durante el año 2004 dos sesiones anuales de la Mesa con la participación de los servicios que la conforman y las mujeres representantes de las comunidades rurales de Ollagüe, San Pedro de Atacama y Calama rural. Por otro lado, la secretaria ejecutiva de la Mesa y una mujer en representación de estas 3 comunidades participaron en el Encuentro Nacional realizado en Santiago.

Se realizó el primer estudio sobre el Diagnóstico y Análisis de la situación de la Mujer Rural, cuyo objetivo fue conocer las necesidades de las mujeres rurales y la oferta pública regional existente en esta materia, lo cual aportará nuevos elementos a fin de enriquecer las políticas regionales dirigidas a este sector.

Por su parte, dentro del sector Justicia, Gendarmería desarrolló acciones que apuntaron a garantizar los derechos de las mujeres en el ámbito penitenciario, mediante la entrega de información, a las mujeres condenadas, sobre derechos laborales y la capacitación en oficios tradicionales a un 25% de la población penal femenina.

En el sector Educación, la SEREMI difundió el Programa de Regularización y Nivelación de estudios para apoderadas de alumnos/as de la región, a través de 500 boletines y puso en marcha el programa Chile Califica, beneficiando con ello a 840 mujeres de nivel básico y medio. Por otro lado, este sector otorgó 1.668 cupos en los niveles de transición menor a niños y niñas, incrementando con ello el acceso de las mujeres a los servicios de cuidado infantil. La JUNJI contribuyó a facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado mediante la focalización de cupos de cuidado infantil a mujeres trabajadoras, favoreciendo 285 mujeres, lo que representa la atención de 349 niños y niñas.

En el ámbito de la generación de oportunidades para los/as jóvenes emprendedores de la región, el INJUV ejecutó el Programa de Reinserción laboral y empleo beneficiando a 72 mujeres pertenecientes a las 3 cabeceras de provincia y la comuna de Taltal.

Finalmente, la dirección regional de SERNAM favoreció a 314 mujeres mediante la promoción de la asociatividad de las microempresarias de la región, así como la difusión de sus iniciativas; un hito en esta línea lo constituyó la realización del Segundo Encuentro Regional de Mujeres Microempresarias, generando un importante espacio de difusión y comercialización de sus productos. Ambas iniciativas fueron financiadas con Fondos del Gobierno Regional a través del FNDR-FIO, cuya suma de inversión ascendió a más de M\$ 47.000. Además, en el marco del Chile Solidario, se implementaron talleres de formación para habilitar social y laboralmente a mujeres, mediante la realización de un Encuentro Regional, beneficiando a 83 mujeres de escasos recursos y capacitando a 34 apoyos familiares que intervienen con ellas. También se realizó, en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el PNUD, el primer Seminario sobre “Género, Pobreza y Empleo”, con la asistencia de 50 funcionarios/as públicos. Además, se efectuaron foros y encuentros con empresarios, para promover y difundir las buenas prácticas laborales, con la participación de 53 empresarios/as.

Cuadro N° 1: Síntesis realizaciones tema Plena participación de la mujer en la vida económica

REALIZACIONES	ACTORES
Proempleo, Programa de capacitación en empresas, Programa de aprendices, Programa nacional de becas y Capacitación a soldadas conscriptas. Capacitación para mujeres jefas de hogar.	SENCE
Aumento cobertura cuidado infantil y focalización de cupos de cuidado infantil a mujeres trabajadoras favoreciendo a un número de 285 mujeres, lo que representa la atención de 349 niños y niñas.	JUNJI
Iniciativas productivas de autoempleo para mujeres.	CONAF-INDAP
Primer Encuentro de mujeres emprendedoras.	CONAF-INDAP
Funcionamiento sistemático de la Mesa Rural en torno a temas productivos.	SERNAM-INDAP
Red regional de emprendimiento y de fomento productivo.	
Talleres sobre derechos laborales y fiscalización de trabajadoras de casa particular.	DITRAB
Aumento cobertura a mujeres en Programa nivelación de estudios y capacitación en oficios.	SENCE
Programa Proempresaria.	SERNAM-SERCOTEC
Capacitación y promoción de la Asociatividad para mujeres microempresarias.	SERNAM
Asistencia al Encuentro de mujeres de la APEC.	SERNAM
Encuentro Regional de Mujeres Microempresarias.	SERNAM
Capacitación e instancias de diálogo a 90 mujeres microempresarias.	SERCOTEC
Programa de apoyo al fomento productivo.	INDAP
Programa de Reinserción laboral y empleo beneficiando a 72 mujeres.	INJUV

Seminario sobre "Género, Pobreza y Empleo".	SERNAM
Fortalecimiento de las asociaciones gremiales de microempresarias.	SERCOTEC-SERNAM
Participación en la Red Regional de Emprendimiento (Emprende2).	-
Habilitación laboral de mujeres de extrema pobreza del Programa Chile Solidario.	FOSIS
Expoferia y Expomujer.	SERNAM-INDAP

b) Pleno ejercicio de los derechos

Se aprecia un énfasis en las acciones de información y difusión, capacitación y coordinación intersectorial. En información y difusión destacan la realización de talleres de información de derechos (2001), cartillas informativas de derechos, información de la Ley de microempresas familiares y programas radiales de difusión de derechos (2003). En cuanto a la capacitación, sobresalen las escuelas de líderes y de habilidades parentales desarrolladas por PRODEMU en forma continua entre 2002 y 2004. También la capacitación de monitoras en promoción de derechos, con aportes de FNDR-FIO (2003). Finalmente, destaca la coordinación de servicios para favorecer el acceso a la justicia acordada el año 2001 y la coordinación intersectorial entre SEREMI de Agricultura, INDAP, CONADI, SERNAM, PRODEMU y algunos municipios de la zona.

Cuadro N° 2: Síntesis realizaciones tema Pleno ejercicio de los derechos

REALIZACIONES	ACTORES
Información de los derechos sexuales y reproductivos.	MINSAL
Difusión de los derechos laborales y fiscalización.	DITRAB
Capacitación de monitoras en promoción de derechos.	SERNAM
Talleres y cartillas de información sobre derechos.	SERNAM
Diálogo regional sobre Ley de cuotas.	SERNAM
Programas radiales de difusión de derechos.	SERNAM
Escuela de líderes y de habilidades parentales.	PRODEMU
Coordinación de servicios para favorecer el acceso a la justicia.	SERNAM

c) Gestión pública sensible a la equidad

Destaca la *capacitación* a funcionarios públicos en planificación con perspectiva de género (2003) y la realización de tres sesiones al año de la comisión de seguimiento del PRIO. Las instituciones que desarrollan acciones que recojan el enfoque de género y contribuyan al logro de los temas del Plan de Igualdad de Oportunidades en la región son MINEDUC y PRODEMU. Además, debe señalarse a la SUBDERE-GORE por el aporte de fondos FNDR-FIO para diversas actividades.

Otras acciones tienen que ver principalmente con la realización de *estudios*. Por ejemplo, el levantamiento de información para conocer la situación de la mujer condenada por tráfico de estupefacientes (2001), el estudio de prevalencia de VIF (2003) y de la situación de la mujer rural (2004), todos con apoyo financiero FNDR-FIO. También está presente el programa de sexualidad responsable, además del programa de retención de alumnas embarazadas y madres adolescentes en el sistema escolar (MINEDUC).

Cuadro N° 3: Síntesis realizaciones tema Gestión pública sensible a la equidad

REALIZACIONES	ACTORES
Capacitación a funcionarios en planificación con perspectiva de género.	SERNAM
Levantamiento de información por medio de estudios con financiamiento. FNDR-FIO para conocer la situación de la mujer condenada por TIE fuera del sistema penal y la prevención de la situación, así como la validación de un modelo de trabajo con familias vinculadas a las jornadas excepcionales de trabajo.	SERNAM
Estudio de la condición de la mujer en cuanto a la prevalencia de VIF.	SERNAM
Programa de sexualidad responsable.	MINSAL
Salud odontológica y mental.	MINSAL
Entrega de información y capacitación sobre microempresas a mujeres.	DITRAB - SENCE
Información sobre asuntos y condiciones laborales.	DITRAB
Fortalecimiento de la actividad gremial y asociativa.	MINTRAB
Retención de alumnas embarazadas y madres adolescentes en el sistema escolar.	MINEDUC
Programa de resolución no violenta de conflictos en la educación media.	MINEDUC
Levantamiento de información con aporte del FNDR-FIO para conocer la situación de la mujer rural.	SERNAM

d) Plena participación de las mujeres

Las acciones se concentran en la generación de instancias de participación y la capacitación. Sobre las primeras, destaca el funcionamiento de la Mesa Mujer Rural y la entrega de sus demandas en tres aspectos: trabajo no remunerado, trabajo remunerado y participación social. Respecto de la capacitación, resalta la realizada a mujeres líderes pertenecientes a las mesas comunales en técnicas de negociación,

interlocución con el Estado y control ciudadano (2001). Durante el 2004 se desarrollaron jornadas de seguimiento al Plan Regional de Igualdad de Oportunidades contando con la participación de 114 mujeres líderes y dirigentes sociales.

Como hito de participación ciudadana sobresale la conformación de una Red de Mujeres por la Representatividad de la Región, reuniendo a mujeres líderes de distintos ámbitos, como el vecinal, voluntariado, mundo académico, mundo juvenil y político, mediante el trabajo conjunto por la igualdad de oportunidades adscribiendo a mecanismos de acción positiva para lograr con ello aumentar la participación femenina en cargos de poder y toma de decisiones.

En relación a la promoción de participación política, la SEREMI de Gobierno desarrolló durante el año 2004 reuniones de trabajo con 52 mujeres líderes de partidos políticos buscando con ello incrementar el acceso de las mujeres a la toma de decisiones.

Cuadro N° 4: Síntesis realizaciones tema Plena participación de las mujeres

REALIZACIONES	ACTORES
Capacitación a mujeres líderes pertenecientes a las mesas comunales en técnicas de negociación, interlocución con el Estado y control ciudadano.	SERNAM
Funcionamiento Mesa Mujer Rural.	SERNAM-INDAP- CONADI-PRODEMU
Escuelas de líderes mujeres.	PRODEMU
Entrega de demandas de la Mesa Mujer Rural en: trabajo (remunerado y no remunerado) y participación social	Mesa Rural
Discusión sobre Ley de cuotas.	SERNAM-Mesas
Parlamentos y diálogos sociales.	SERNAM-Mesas
Jornadas de seguimiento al PRIO (2004).	SERNAM-114 mujeres líderes y dirigentes sociales
Conformación de una Red de Mujeres por la Representatividad de la Región.	SERNAM-Mesas
Reuniones de trabajo con 52 mujeres líderes de partidos políticos.	SEGEGOB

e) Acceso de las mujeres a una calidad de vida superior

Las acciones llevadas a cabo tienen relación esencialmente con *programas*, principalmente de salud y de prevención de la violencia intrafamiliar. Destacan los programas de prevención de VIF y los Centros de atención de víctimas de VIF. También los planes de salud odontológica, sexual, reproductiva y mental, y

de sexualidad responsable (MINSAL). Por último, cabe señalar la ampliación de cobertura para mujeres en los programas de vivienda (SERVIU).

En prevención del VIH, destaca la capacitación y formación de monitoras de prevención del VIH en mujeres. Desde el año 2003 se ha estado trabajando esta línea y de estos programas han surgido organizaciones de mujeres que han accedido a financiamiento tanto de Salud como de SERNAM (fondos concursables) para realizar labores de prevención. A la fecha han participado en talleres de prevención del VIH en la región 1.700 mujeres (2004-05).

En cuanto a la violencia contra las mujeres, se han desarrollado acciones para conseguir recursos para contar con Centros de la Mujer en las tres cabeceras de provincia. Junto con ello, se ha implementado un programa de intervención con hombres que ejercen violencia en Antofagasta y Calama, este último financiado por CODELCO, en la actualidad.

Asimismo, se ejecutó un programa de formación de agentes comunitarios para prevenir la VIF, financiado por el FNDR. Se entregó un terreno por parte de Bienes Nacionales destinado a una casa de acogida, el cual se financió con recursos del FNDR (\$111 millones).

También desde Salud se ha promovido la participación de los padres en los partos, así como la asistencia a los controles prenatales y gestión de la red asistencial desde una perspectiva de género. A ello se suma el Plan de Sexualidad responsable, que convoca a la SEREMI de Salud y de Educación, el Servicio de Salud, INJUV y SERNAM. Al año 2004 los logros destacados son: talleres de difusión e información sobre derechos sexuales y prevención de VIF a 296 mujeres; distribución de manuales “Hablemos de sexualidad”; formación de 31 monitoras en VIH; capacitación a 38 apoyos familiares de Taltal. Se capacitó a 147 personas como agentes de apoyo a víctimas de violencia con fondos cercanos a los \$30 millones, provenientes del FIO-FNDR.

Un hito importante fue el desarrollo de una experiencia de carácter piloto a nivel nacional para abordar la violencia masculina, en el entendido que la violencia que afecta a las mujeres es ejercida mayoritariamente por los hombres. Dicha iniciativa se basó en la aplicación de un currículo socioeducativo para transformar los patrones socioculturales patriarcales y plantea el establecimiento de relaciones en paridad, en sus dos líneas, la de reparación y la de prevención, benefició a 45 hombres.

La JUNJI ha ejecutado por 3 años consecutivos el proyecto denominado “Por la Senda de la Afectividad Cotidiana”, en el marco del convenio SERNAM-JUNJI, capacitando a 26 de sus funcionarias, beneficio que se extendió a 105 familias mediante la implementación de talleres sobre esta temática.

Un trabajo conjunto entre SERNAM y la SEREMI de Justicia, a través de sus servicios dependientes SENAME, CAJ y Servicio Médico Legal, ha permitido mejorar la pesquisa de mujeres afectadas por violencia, otorgando una primera atención de calidad, contribuyendo con ello a evitar la victimización secundaria de las víctimas de violencia.

Por su parte, en el área de vivienda, del total de soluciones habitacionales que la SEREMI de Vivienda y el SERVIU entregaron el año 2004, 2.700 beneficiaron directamente a mujeres, lo que representa más del 74% del total de los beneficios otorgados por este sector.

Otro servicio que ha focalizado sus programas en mujeres es CONACE, mediante la formación de agentes para prevenir el consumo de drogas en las comunas de Calama, Antofagasta y Tocopilla, favoreciendo a 122 mujeres. El proyecto de Cine Itinerante, desarrollado en conjunto con la Fundación PRODEMU, benefició a 400 mujeres en la comuna de Antofagasta.

Cuadro N° 5: Síntesis realizaciones tema Acceso de las mujeres a una calidad de vida superior

REALIZACIONES	ACTORES
Programa de salud de la mujer.	MINSAL
Programas de salud odontológica, mental, sexual y reproductiva.	MINSAL
Participación del padre en el parto, asistencia a los controles prenatales.	MINSAL
Centros de atención de víctimas de VIF.	SERNAM-MINSAL
Ampliación de cobertura en los programas de vivienda SERVIU.	SERVIU
Capacitación y formación de monitoras en VIH.	MINSAL
Programa de agentes comunitarios para prevenir VIF.	SERNAM-FIO
Plan de sexualidad responsable.	MINSAL-MINEDUC- INJUV-SERNAM
Programa Por la senda de la afectividad cotidiana.	JUNJI
Formación de agentes para la prevención del consumo de drogas.	CONACE
Diseño de un modelo de atención psicosocial para familias vinculadas al sistema de trabajo por turnos.	SERNAM-FIO
Centros de atención a víctimas de VIF de Taltal, Mejillones y San Pedro de Atacama.	-

Las realizaciones que se observan en la región en torno a la equidad de género demuestran un despliegue centrado en los temas de mujer y trabajo, y violencia de género. Las acciones orientadas a la igualdad de oportunidades han involucrado a diversos agentes institucionales, comprometiendo a un conjunto de servicios públicos, los que se han sumado en forma progresiva a los desafíos planteados en la temática de género.

5. Transversalización y aliados

a) El proceso de transversalización

Al momento de identificar avances en lo relativo a la transversalización del género en la institucionalidad pública regional, se puede afirmar que en los últimos dos años la Comisión PRIO ha funcionado regularmente y parte importante de los sectores ha asumido compromisos y realizado acciones que recogen la perspectiva de género.

Uno de los logros más destacados y únicos a nivel nacional, además de sostenido en el tiempo, es el Fondo de Igualdad de Oportunidades (FIO) desde los recursos del FNDR, correspondiente a \$120 millones anuales. Este fondo, conseguido en el año 1998, permite implementar diversas acciones dirigidas a la equidad de género, como por ejemplo, la formación de monitores en prevención de VIF, entre muchas otras.

Los representantes de los servicios públicos que componen la Comisión evidencian que la instalación del tema género en la institucionalidad pública aún está en un nivel incipiente. Señalan que si bien SERNAM ha tenido buena disposición para colaborar, la entrega de información sobre el PIO y la asesoría para traducir las temáticas de género a acciones concretas en sus ámbitos de trabajo son insuficientes.

Se afirma que incluir el género es una exigencia adicional que sobrecarga el trabajo de los servicios públicos, por lo que cuesta que el tema cobre fuerza y sea asumido como significativo. Por otro lado, existe una crítica a SERNAM relativa a que éste se aboca sólo al trabajo con mujeres y no a una concepción amplia del género, que debiera establecer líneas de acción también con hombres.

Pese a lo anterior, se aprecia que en los sectores de Educación, Salud y Trabajo se han planteado compromisos y acciones para incluir la perspectiva de género. Como contrapartida, el sector Justicia aparece como el de mayores resistencias, dado que no considera el género como un tema estratégico ni tampoco visualiza posibilidades de darle cabida a los temas del PIO. Existe la concepción de que la ley es igual para todos y, por lo tanto, neutra respecto a los géneros.

b) Los aliados

Los principales aliados a nivel regional, en términos de proximidad con el trabajo de SERNAM y de acoger la perspectiva de género, tienen que ver con el área económica y de trabajo. Destacan SERCOTEC, SENCE, FOSIS y el Servicio de Salud.

Entre los sectores más resistentes, aparece como uno de los núcleos duros el área de Justicia, pues la ley es asumida como “igual para todos” y, por lo tanto, neutra, percepción que cuesta relativizar, principalmente en temas de VIF.

c) Rol de SERNAM

Por parte de los profesionales de los servicios, se percibe un alto grado de compromiso del equipo SERNAM con la temática y colaboración con los servicios que forman parte de la Comisión PRIO. Se valora la regularidad de las comunicaciones para desarrollar iniciativas, especialmente en torno al PMG.

Por otro lado, se le solicita a SERNAM que difunda más el Plan de Igualdad de Oportunidades, pues *“falta hacer carne los discursos”*. Si bien se valora el apoyo técnico inspirado en el cambio cultural de la relación entre los géneros, se estima que SERNAM no tiene el personal suficiente para responder a la demanda por apoyo.

6. Opinión de las mujeres

Los grupos de mujeres entrevistadas se dividen entre mujeres beneficiarias, mujeres pertenecientes a organizaciones y miembros de la Mesa Mujer Rural.

El análisis se estructura de acuerdo a cinco ejes: opinión sobre género y el Plan de Igualdad, situación de las mujeres en la región, avances en materia de igualdad de oportunidades, demandas insatisfechas y opinión sobre el rol de SERNAM.

a) Sobre género y Plan de Igualdad

Las mujeres de los grupos entrevistados sostienen que las acciones sobre la igualdad de oportunidades llevadas a cabo en la región son positivas y contribuyen a un mejor desarrollo de la mujer; sin embargo, creen que los cambios son lentos y que falta mayor compromiso de parte de los distintos agentes. Se tiene información del PIO, salvo en el caso de las participantes de la Mesa Mujer Rural, para quienes el género está supeditado a la desigualdad de clase.

Las *mujeres beneficiarias* de las líneas de acción de SERNAM señalan que el Plan de Igualdad de Oportunidades se les aparece a través de acciones aisladas, sin una planificación de conjunto o coordinación. En Tocopilla se observa una serie de actividades importantes para ir superando inequidades, pero no un Plan de gobierno que conecte todo. En Calama incluso proponen que el PIO debe articularse con la Estrategia de Desarrollo Regional, para dar visibilidad a las acciones a favor de las mujeres.

En cuanto a las líneas comprendidas en el PIO, creen que la autonomía económica, la capacitación y la participación son buenas vías para lograr un mayor desarrollo de la mujer; sin embargo, le imponen exigencias difíciles de sostener en el tiempo. Además de sus obligaciones y labores domésticas, asumir las responsabilidades laborales se les hace casi inabordable.

En Tocopilla se manifiesta una opinión positiva sobre el PIO, aun cuando señalan que los cambios son muy lentos y que no se percibe claramente el rol que le cabe a la sociedad civil en la implementación del PIO, salvo ejercer control ciudadano.

Por su parte, las *mujeres organizadas* conocen el PIO y lo evalúan de forma positiva, aunque dicen necesitar más información. Señalan que SERNAM es el único actor visible en el tema género, mientras que los demás servicios públicos parecieran no desempeñar un papel significativo. Tampoco se aprecia una coordinación en la cual se enmarquen las iniciativas destinadas a la equidad de género.

Las mujeres que forman parte de la *Mesa Mujer Rural* de Calama desconocen el PIO. De hecho, las acciones que ellas identifican dirigidas hacia la igualdad de oportunidades, las sitúan en forma aisladas, sin visualizarlas como parte de un plan. Tienen un bajo nivel de conocimiento de las actividades orientadas a la equidad de género, señalando que los líderes de la comunidad no entregan la información de que disponen, concentrando de ese modo el poder.

b) Percepción de áreas de desigualdad y/o discriminación hacia la mujer

Las *mujeres beneficiarias* en Calama señalan que hay un machismo instalado, muy reticente a verse permeado por la perspectiva de género. Las desigualdades se aprecian principalmente en el trabajo, donde las mujeres ganan menores sueldos que los hombres por iguales empleos. Por otro lado, en Tocopilla se afirma que las autoridades instrumentalizan a la comunidad, sean hombres o mujeres, siendo más relevante el tema de que siempre ganan algunos en desmedro de otros, lo cual es independiente de las diferencias de género.

Las *mujeres que participan en organizaciones* manifiestan dos percepciones respecto de la situación de la mujer en la región. Por un lado, quienes pertenecen a asociaciones productivas tienen una visión optimista, afirmando que las mujeres han avanzado y han adquirido más reconocimiento en la región, siendo una expresión de aquello la continuidad de las organizaciones. Por otro lado, quienes participan de las mesas comunales se muestran más bien disconformes con la situación actual, pues señalan que persisten las desigualdades en el empleo, la vida privada y las posiciones de poder.

Finalmente, las *participantes de la Mesa Rural* señalan que la situación de la mujer es menoscabada, es poco valorada en la sociedad. Sin embargo, afirman que existe una discriminación étnica más fuerte que de género. Se las discrimina por ser indígenas en espacios tales como los servicios de salud y los establecimientos de educación, los cuales son evaluados negativamente. Como contrapartida, se valora la acción de INDAP, PRODEMU, CONADI y SERNAM.

c) Percepción de avances en la situación de la mujer

Las *mujeres beneficiarias* de Tocopilla afirman que hay avances positivos, pero que estos no se deben necesariamente a la gestión de los servicios públicos, sino que a la insistencia y búsqueda que hacen las propias mujeres de la región.

Las *mujeres participantes de organizaciones* consideran que la mujer ha avanzado respecto a años atrás y actualmente es más reconocida en la región. Por ejemplo, mencionan que hoy la mujer comparte espacios que tradicionalmente eran de hombres, logrando respeto.

Las *participantes de la Mesa Mujer Rural*, en general no aprecian acciones significativas enmarcadas en el PIO ni grandes cambios en la situación de la mujer. Identifican avances de parte de algunos servicios e instituciones, tales como las capacitaciones realizadas por PRODEMU, la entrega de créditos por INDAP y la ayuda para la realización de trámites por CONADI. Sin embargo, la desigualdad, especialmente debido a su etnia, persiste.

d) Demandas

Las *mujeres beneficiarias* consideran que es fundamental incluir a los hombres en estos procesos de instalación de la temática de género, de lo contrario los esfuerzos tendrán resultados limitados.

En Tocopilla señalan que el cambio cultural pasa necesariamente por la educación, que va de la mano con mejorar el acceso al empleo. Ello es esencial, sostienen, para que las mujeres pasen a comprenderse como sujetos de derecho y no como beneficiarias de asistencia social. Por su parte, en Calama creen que es preciso profundizar en la apertura y la tolerancia a la diversidad (de género, de clase, etc.), como medio para reducir el machismo.

Las *mujeres de organizaciones* mencionan el fortalecimiento de la comunicación entre la sociedad civil y el Estado, haciendo disponible mayor información para el control ciudadano. A ello se suma la necesidad de reducir la burocracia y mejorar el trato dado a las mujeres en algunos servicios públicos. En el ámbito comunitario, plantean que se debe reconocer su labor en las organizaciones a través de una remuneración, pues su aporte a la sociedad no recibe retribución alguna.

Las *participantes de la Mesa Mujer Rural* manifiestan demandas en torno al mejoramiento de sus condiciones de vida (subsistencia), más que en la línea de políticas de género. Exigen que mejore la calidad de las viviendas del SERVIU y que existan mecanismos para que las mujeres dedicadas a trabajos rurales reciban una jubilación cuando ya no puedan seguir trabajando.

e) Sobre el rol de SERNAM

Las *mujeres beneficiarias*, pese a valorar el rol de SERNAM, afirman que tiene poca presencia y se lo ve como ausente. Se demanda mayor cercanía a través de programas o acciones que involucren a la comunidad. Se identifica más presencia de PRODEMU en el nivel comunitario.

En cuanto a las *mujeres que participan en organizaciones*, ya sean asociaciones productivas o mesas comunales, valoran a SERNAM como instancia de información y como espacio que otorga confianza, pero no entienden su rol de coordinador de políticas. Esperan de él una acción más directa, con llegada al nivel comunitario. Existe una demanda por mayor comunicación entre el Estado y la sociedad civil, menos burocracia y más sensibilidad en el trato a las mujeres por parte de los servicios públicos.

Por último, las mujeres participantes de la *Mesa Mujer Rural* evalúan de forma positiva a SERNAM. Sin embargo, consideran que su aporte es complementario al de otros organismos como INDAP o PRODEMU, los cuales tienen mayor presencia y atinencia con sus problemáticas.

7. Síntesis

El despliegue del PRIO 2000-2010 en la Región de Antofagasta ha demostrado logros importantes. Se recogieron y mantuvieron avances anteriores de gran significancia, como la obtención del fondo FIO-FNDR para actividades que contribuyan a la equidad de género, a lo que se sumaron nuevas acciones y se establecieron alianzas estratégicas que han permitido avanzar en forma relevante.

Pese a ello, desde los agentes de la institucionalidad pública regional, el PRIO es visto como responsabilidad principalmente de SERNAM y aún no logra internalizarse el objetivo de la equidad de género como responsabilidad de todos los servicios públicos.

Por otro lado, las características económicas de la región (minería y pesca) configuran un núcleo cultural tendiente a lo masculino, lo que agrega complejidad a la búsqueda de una cultura de equidad de género. A ello se agrega la presencia de población indígena, lo que hace que las desigualdades sean transversales: género-etnia-clase.

Las acciones vinculadas a la equidad de género llevadas a cabo en el período 2000-2005 se han concentrado en torno a los temas de autonomía económica (inserción de la mujer en el mercado laboral y mejoramiento de sus condiciones laborales) y bienestar y calidad de vida (salud y especialmente violencia de género). Estos son los ejes principales de acción, coherentes con lo que ocurre a nivel nacional. En estas áreas se evidencian logros de la mano de las capacitaciones y el apoyo a las microempresarias, en el primer caso, y de los centros de atención de víctimas en el segundo.

En cuanto a las mujeres, en general destacan avances en la situación de la mujer, aunque no los vinculan necesariamente con la gestión de los servicios públicos. La temática del género no parece tan prioritaria ante la discriminación que señalan experimentar por clase y etnia. Plantean que su color de piel y sus características les reportan más discriminación que por el hecho de ser mujeres. Las más críticas ante la existencia de avances en el camino de la igualdad de oportunidades son las mujeres rurales, las cuales consideran que la condición de la mujer rural e indígena es precaria y no da cuenta de grandes logros.

Informe de Evaluación: PRIO Región de Atacama

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres¹

Al año 1992 la población regional se distribuía en un 91% en zonas urbanas y en un 9% en zonas rurales. El 50,8% correspondía a mujeres. La estructura etaria es preferentemente adulta, concentrándose el 36% entre los 30 y 59 años. Las actividades económicas principales son la minería (45,2% del PIB regional), la agricultura y el comercio.

Educación

La cobertura educacional en la región tiende a ser superior en mujeres que en hombres, con un promedio de escolaridad más alto. Del total de la población de 19 años, el 59% de las mujeres completó 12 años de educación, mientras que en el caso de los hombres esa cifra alcanza al 53%. Pese a ello, existe un alto número de mujeres que desertan del sistema educativo, un 18% de las cuales lo hace por embarazo.

Empleo

El mercado de trabajo en la región tradicionalmente ha estado vinculado a la minería y se ha diversificado con la emergencia de sectores como la agro-exportación y la pesca artesanal. Al año 1998, el desempleo femenino alcanzaba al 6,1%, cifra superior a la de los hombres (5,3%) y la pobreza llegaba al 28%. La jefatura de hogar femenina alcanzaba el 24%, estando estos hogares afectados por una mayor incidencia de pobreza. Los ingresos por trabajo recibidos por las mujeres son menores que los percibidos en promedio por los hombres. Los hogares con jefatura de hogar femenina se elevan al 30%.

Calidad de vida

Respecto a la habitabilidad, la mayoría de los allegados de la región son mujeres. Por otro lado, en las zonas de pesca artesanal no se cuenta con infraestructura y servicios básicos, lo que impide que acampen con sus familias. En cuanto a la salud, la mujer es la principal usuaria y también prestadora de servicios de salud; sin embargo, se privilegia la dimensión reproductora, descuidándose la salud mental y laboral.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la Región de Atacama y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del nuevo Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no refleja el estado actual de la región en esta temática.

Derechos

Existe una brecha entre los derechos de las mujeres y su ejercicio debido a la ausencia de mecanismos eficientes, directos y simples que les permitan ejercerlos. Uno de los ámbitos de mayor desinformación de las mujeres está referido a los derechos laborales. Por otra parte, también existen dificultades para las mujeres en el acceso a la justicia.

Participación

Hay importante presencia de mujeres en las redes sociales, especialmente en el mundo rural entre las temporeras y la etnia colla, y también en las organizaciones comunitarias a nivel local. Pese a ello y a que las mujeres representan más de la mitad del electorado, no se observa una correlación en las esferas de representación política y de poder. En la región no hay parlamentarias mujeres.

2. Gestión del PRIO

Al igual que en otras regiones, en Atacama se realiza un proceso participativo de elaboración del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, recogiendo las propuestas de grupos de mujeres de la sociedad civil vinculadas a la acción de SERNAM y de agentes de servicios públicos. La reflexión se organizó de acuerdo a los ejes temáticos del PIO nacional y cobró cuerpo en un documento con los lineamientos regionales: el PRIO de Atacama.

Entre el año 2000 y 2002 la dirección regional se orientó a afinar los lineamientos del Plan, darlo a conocer en los servicios públicos y establecer coordinaciones sectoriales que permitieran la generación de iniciativas destinadas a la equidad de género. En este período se constituyó la Comisión PRIO, que involucraba al gobierno regional y a los servicios para el despliegue del Plan².

La Comisión PRIO funcionó durante dos años y posteriormente la intendencia decidió que el seguimiento de los compromisos ministeriales por parte de los servicios regionales se realizaría en reuniones de gabinete. A tales reuniones se agregó una instancia técnica de reunión entre SERNAM y los profesionales de los servicios encargados del tema género.

También se sumaron las Mesas de Seguimiento del PRIO, conformadas por mujeres de la sociedad civil, dirigentes de organizaciones sociales, políticas, gremiales, sindicales y productivas. Estas mesas se reúnen periódicamente y cada cierto tiempo se llevan a cabo encuentros provinciales.

Además de las mesas técnicas y de las mesas de seguimiento, se dio continuidad al trabajo de la Mesa Mujer Rural, que opera con INDAP y SERNAM, orientada a los temas productivos. En ella participan mujeres pertenecientes a organizaciones de mujeres rurales (Anamuri y Redmuri).

2. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO en la región. Los resultados obtenidos por esta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

PRIO 2000-2010 recoge los seis temas del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y plantea los siguientes objetivos.

a) Una cultura de igualdad

OBJETIVOS	ACCIONES
<p>Promover la igualdad de derechos y oportunidades al interior de la familia, considerando el ciclo de vida de las mujeres y su diversidad cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar, desde los diferentes servicios, una estrategia de comunicación permanente y coherente en los contenidos, dirigida principalmente a sensibilizar a los agentes socializadores (MCM, familia, sistema educativo) para que promuevan estilos de vida y roles para el cambio cultural, y que refuercen vínculos de afecto, de igualdad y solidaridad al interior de la familia. • Impulsar la implementación de campañas comunicacionales masivas que promocionen la igualdad de derechos y oportunidades, cautelando la incorporación de la imagen de hombres y mujeres en igual proporción. • Impulsar la creación de un fondo destinado a apoyar las iniciativas de la sociedad civil orientadas a promocionar la igualdad de oportunidades y a fortalecer la igualdad de derechos. • Promover la creación de una comisión en el Parlamento que regule la utilización de la imagen de la mujer como objeto sexual en la publicidad.
<p>Promover una cultura de igualdad de oportunidades y derechos en el sistema educativo para avanzar en la equidad de género, que incluya a centros de padres y apoderados, colegios de profesores, universidades y sistemas no tradicionales de educación, considerando el ciclo de vida de las mujeres y su diversidad cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la incorporación de un enfoque no sexista en las prácticas docentes, tanto en el aula como fuera de ella. • Promover la incorporación de práctica docentes no sexistas en las mallas curriculares universitarias de las carreras de Pedagogía. • Fomentar la incorporación de indicadores de género en los proyectos educativos. • Incentivar la capacitación de supervisores educativos en seguimiento de indicadores de género y educación no sexista. • Impulsar el diseño de estrategias para incorporar a los padres en las actividades del colegio, en el marco de la igualdad de oportunidades y la no discriminación. • Incentivar la capacitación al personal no docente de establecimientos educacionales en temas de género. • Velar por el cumplimiento del cambio de textos escolares, controlando aquellos textos que mantengan imágenes discriminatorias, e integrando la igualdad a los textos de estudio.

<p>Incorporar al programa de Derechos Humanos de la SECREDUC el enfoque de género que, sobre la base de la consideración de las distintas etapas del ciclo de vida y la diversidad cultural de las/os estudiantes, incluya temas asociados al respeto a la mujer indígena y su cultura; al derecho a una reproducción libre; al derecho a la sexualidad y orientación sexual de hombres y mujeres; al derecho a la discriminación por imagen y por edad en las mujeres y a los derechos de las niñas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar el diseño de módulos que incorporen el tema de los derechos humanos de las mujeres en el Programa de Derechos Humanos de la Secretaría Regional Ministerial de Educación, a través de los cuales se promueva la Declaración Universal y los tratados internacionales suscritos por Chile (CEDAW, Convención sobre los derechos de niños y niñas, entre otros). • Promover la capacitación de docentes para la implementación y aplicación de los módulos de derechos humanos de las mujeres. • Impulsar el desarrollo de un modelo de seguimiento a la aplicación e incorporación del módulo de derechos humanos de las mujeres. • Propiciar la generación de un equipo de trabajo mixto con representantes de SERNAM y SECREDUC.
<p>Disminuir la deserción escolar de las mujeres por causas de embarazo o por asumir el rol doméstico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la realización de un diagnóstico sobre permanencia en el sistema escolar de las adolescentes embarazadas de la región. • Difundir la modificación de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, que transforma en materia de ley la Circular N° 247, que establece la no discriminación y permanencia en los establecimientos educacionales de adolescentes embarazadas y madres jóvenes. • Facilitar el reintegro de las madres adolescentes a la educación, proporcionando alternativas de cuidado de sus hijos. • Sensibilizar frente al embarazo precoz para que no sea causa de discriminación, tanto en los mismos establecimientos educacionales como en la vida cotidiana. • Impulsar campañas que orienten respecto a la importancia de la permanencia de las niñas en el sistema educacional para asegurar una buena inserción laboral.
<p>Generar las condiciones para garantizar la permanencia de las mujeres en el sistema de educación superior, en especial de las madres estudiantes, con el objeto de que puedan desarrollar sus carreras e incorporarse al mundo laboral en igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la implementación de salas cunas y cuidado preescolar en universidades y centros de estudios superiores para hijas/os de mujeres estudiantes. • Propiciar la incorporación de un puntaje adicional para madres estudiantes en la asignación de becas estables. • Impulsar la flexibilización, etc., para las estudiantes embarazadas o madres.

<p>Promover la discusión en torno a la afectividad y sexualidad en todos los niveles educativos, considerando las distintas etapas del ciclo de vida y la diversidad cultural de las/os estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar la constitución de mesas de trabajo entre SERNAM, SEREMI Educación y Salud en temáticas de género. • Incentivar la creación de programas integrales de educación sexual a partir de reflexiones y discusiones sobre el tema. • Impulsar el desarrollo de programas integrales de educación en torno a la afectividad y sexualidad desde niveles preescolares. • Promover la incorporación del tema en las mallas curriculares de las carreras de Pedagogía. • Contribuir a la generación de espacios entre los miembros de la familia para compartir temas asociados a afectividad y sexualidad. • Impulsar la capacitación de las/os profesionales de la educación y salud para incorporar el concepto bio-psicosocial en el tema de la sexualidad y afectividad.
--	---

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

OBJETIVOS	ACCIONES
<p>Promover y difundir las reformas legales en todos los ámbitos que favorezcan la calidad de vida de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar encuentros donde se den a conocer a las mujeres los proyectos de ley, las leyes y los avances legales que las benefician. • Impulsar campañas, a través de los medios de comunicación masiva regionales, sobre las reformas legales que benefician a las mujeres. • Promover capacitación y charlas educativas en los colegios para difundir las leyes. • Proporcionar la entrega de información a las mujeres en los espacios donde concurren diariamente.
<p>Promover la aprobación de una ley que regule la disolución del vínculo legal del matrimonio y resguarde a todos los afectados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar la discusión en torno a una ley de divorcio en los distintos ámbitos de la sociedad. • Promover la consulta a la ciudadanía respecto del tema de una ley de divorcio. • Generar una instancia de diálogo entre parlamentarios y la comunidad en general, con relación a los aspectos de género involucrados en una ley de divorcio.
<p>Mejorar la aplicación de la Ley de Violencia Intrafamiliar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la elaboración de datos y estadísticas relacionadas con las distintas formas de violencia contra la mujer y difundirlos. • Promover la capacitación de todos los funcionarios/as y personal judicial en derecho humanitario y derechos humanos. • Propiciar el refuerzo de las sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las legislaciones vigentes con el fin de castigar y reparar el daño causado a las mujeres y a las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia. • Promover la modificación de la ley a fin de que se proteja la identidad de la persona que denuncia. • Fortalecer los mecanismos de difusión de la ley. • Proporcionar el aumento de recursos humanos y presupuestarios de los servicios y entidades que intervienen en la aplicación de la ley.

<p>Mejorar en el sistema judicial las líneas de derecho de familia y tramitación judicial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la incorporación del enfoque de género en la acción judicial y la capacitación del personal judicial en este tema. • Incentivar la ampliación de la cobertura de asistencia jurídica. • Impulsar la generación y asignación de recursos para mejorar en el sistema judicial las líneas de derecho de familia y tramitación judicial. • Promover la incorporación de la temática de género en las mallas curriculares de las carreras de Derecho. • Propiciar la agilización de la tramitación de los procesos judiciales de pensiones alimenticias. • Promover la calidad de atención de parte de los funcionarios del sistema judicial. • Estimular la puesta en marcha de los Tribunales de Familia.
<p>Difundir la normativa legal vigente y mejorar el sistema de fiscalización, a fin de mejorar las condiciones laborales de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el acceso a la información en torno a los derechos laborales de las mujeres, a través de charlas, talleres y entrega de material informativo. • Impulsar una estrategia comunicacional en el tema trabajo, con énfasis en la línea de información y promoción de derechos, dirigida a mujeres e instituciones. • Impulsar la capacitación en género de los/as fiscalizadores/as. • Promover una mayor supervisión por parte de la Inspección del Trabajo en empresas o instituciones donde trabajen mujeres. • Impulsar fiscalizaciones a casa particulares para asegurar los derechos de las trabajadoras de casa particular. • Promover programas de fiscalización preventiva dirigidos a las trabajadoras. • Promover espacios de discusión y participación entre empresarios y trabajadoras.

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

OBJETIVOS	ACCIONES
<p>Generar instancias de control ciudadano para intervenir en las políticas públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la creación de instancias de diálogo entre la sociedad civil y el Estado en las etapas de diseño e implementación de políticas públicas. • Fortalecer organizaciones de mujeres rurales para que participen en el diseño de políticas públicas a nivel local. • Promover la participación de las mujeres en consejos regionales y locales de diversas áreas. • Fortalecer la participación de las mujeres en juntas de vecinos y organizaciones sociales. • Promover la creación de un Consejo Regional de la mujer que tenga representatividad ante el Gobierno Regional, integrado por servicios relacionados con la mujer y por la comunidad organizada. • Impulsar campañas permanentes de información sobre derechos y deberes ciudadanos, explicando en qué consisten las políticas y a qué instancias recurrir.

<p>Desarrollar mecanismos y proporcionar capacitación para motivar a las mujeres a participar en los procesos electorales, postularse a elección popular y promover la incorporación de las mujeres en cargos directivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la capacitación en liderazgo para las mujeres desde una perspectiva de género. • Impulsar la realización de cursos de educación cívica para mujeres y la educación cívica permanente en los establecimientos educacionales. • Incentivar la incorporación de cursos de educación cívica en las capacitaciones a mujeres. • Promover el financiamiento estatal de las campañas políticas. • Favorecer la generación de espacios reales de participación en los partidos políticos.
<p>Promover el debate sobre acciones positivas para garantizar una mayor y más equitativa participación de mujeres en los partidos políticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la realización de campañas de sensibilización sobre la importancia de la participación de la mujer en la política. • Propiciar la realización de reuniones con los diferentes partidos políticos para promover la incorporación efectiva de la mujer al trabajo político. • Impulsar la difusión en los medios de comunicación de las ventajas y logros de la acción positiva en los partidos políticos. • Promover la generación de debates públicos en torno a la discriminación positiva en los partidos políticos y difundir las posturas de cada uno.

d) Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza

OBJETIVOS	ACCIONES
<p>Favorecer la incorporación laboral de las mujeres a través de mecanismos de cuidado infantil para trabajadoras y mujeres que buscan empleo y el resguardo de sus derechos como madres trabajadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la realización de un diagnóstico cuantitativo de las necesidades de cuidado infantil de las madres trabajadoras de la región, considerando especialmente las zonas más apartadas. • Incentivar la generación de experiencias piloto que den solución al problema, considerando un rango etario de 0 a 14 años. • Apoyar la generación de una política pública global en torno al cuidado infantil. • Promover la existencia de cupos especiales para mujeres jefas de hogar y trabajadoras temporeras en el nivel pre básico. • Impulsar la implementación de centros de cuidado infantil, especialmente en sectores rurales, donde puedan acceder las temporeras. • Impulsar la realización de una campaña comunicacional de sensibilización frente al permiso pre y post natal. • Incentivar la elaboración de un proyecto de ley que otorgue a la mujer la posibilidad de optar por la distribución del descanso pre y post natal.

<p>Otorgar y asegurar a las mujeres las herramientas necesarias para su incorporación al mercado laboral en igualdad de oportunidades con sus pares varones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la realización de estudios de mercado en la región para adecuar las capacitaciones a la realidad local, así como a las necesidades y expectativas de las mujeres para mejorar su inserción laboral. • Facilitar el acceso de las mujeres a programas de educación de adultos, con especial énfasis en la población rural. • Promover la entrega de orientación vocacional desde un enfoque de género en los liceos, acorde con el mercado laboral regional. • Fomentar el aumento de la capacitación a mujeres en las empresas, a través de descuento de impuestos adicionales. • Impulsar la capacitación de las mujeres desde las OMIL y OMM. • Propiciar la capacitación en perspectiva de género de Organismos Técnicos de Capacitación y funcionarios/as del SENCE, FOSIS, SERCOTEC. • Promover un estudio de los requisitos exigidos para postular a capacitación y becas, a fin de modificar o flexibilizar aquellos que dificulten la postulación de mujeres y promover su difusión. • Proporcionar la creación de becas especiales para las mujeres jefas de hogar o para sus hijas/os, dando prioridad a las mujeres con reducido ingreso familiar.
<p>Sensibilizar a los/as empresarios/as respecto al valor del trabajo de las mujeres, para facilitar su acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar la realización de campañas comunicacionales dirigidas a los/as empresarios/as para sensibilizarlos frente a la importancia y los beneficios de contratar mujeres. • Promover la reactivación de la comisión tripartita (Estado, empleadores/as, trabajadores/as). • Proporcionar la generación de diagnósticos de ofertas laborales desde las empresas. • Promover la información al empresario sobre cursos de capacitación que han realizado grupos de mujeres. • Propiciar la generación de mecanismos que posibiliten participación empresarial en la formación de mano de obra femenina.
<p>Eliminar la discriminación salarial, así como las prácticas discriminatorias incluidas aquellas utilizadas por los empleadores, basadas en las funciones reproductivas de la mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la realización de campañas comunicacionales de sensibilización respecto a la discriminación salarial. • Promover que las organizaciones que reciben financiamiento público adopten políticas y prácticas no discriminatorias. • Promover la sensibilización de los parlamentarios de la región para formular y priorizar un ley que garantice igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres. • Impulsar la fiscalización de las remuneraciones de hombres y de mujeres. • Promover la creación de redes de fiscalización salarial en los diferentes rubros o áreas de trabajo. • Propiciar la creación de una comisión intersectorial que vele por el cumplimiento de las leyes.

<p>Facilitar el acceso de las mujeres en general a recursos económicos para la producción, prestando especial atención a las rurales e indígenas que carezcan de acceso a capital y a los bienes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar y apoyar a las organizaciones de mujeres para postular a fondos concursables, para su fortalecimiento organizacional y para el desarrollo de su comunidad. • Proporcionar la generación de líneas de créditos bancarios para mujeres, enfocadas al desarrollo productivo, así como la flexibilidad de las condiciones de otorgamiento de dichos créditos. • Impulsar la capacitación en formulación y evaluación de proyectos a organizaciones de mujeres. • Facilitar la entrega de asesoría técnica a mujeres en administración de recursos. • Promover la difusión permanente de los programas de financiamiento que ofrece cada servicio. • Promover la creación de un fondo de desarrollo regional que apoye iniciativas productivas de mujeres.
<p>Generar las condiciones necesarias para mejorar el sistema de seguridad social, incrementando las pensiones para las mujeres de tercera edad y eliminando las discriminaciones que afectan a las mujeres en el sistema de isapres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la realización de un diagnóstico cuantitativo que dé cuenta de la situación de las mujeres de la región en cuanto a seguridad social. • Promover la elaboración de un proyecto de ley que modifique el sistema de seguridad social actual (montepíos). • Impulsar una campaña de sensibilización dirigida a la sociedad que dé a conocer los problemas de pensiones y discriminaciones hacia las mujeres. • Propiciar la presentación a las autoridades de los problemas que en este sentido afectan a las mujeres. • Promover la generación de mecanismos que permitan que las dueñas de casa obtengan seguridad social, a través de la promulgación de una ley que destine un impuesto de las empresas a seguridad social. • Promover la modificación de la edad de postulación de las mujeres al PASIS. • Incentivar la revisión del sistema de seguridad social a fin de sentar las bases que justifiquen una mejora en las jubilaciones y pensiones. • Promover una ley que prohíba todas las discriminaciones que afectan a
<p>Generar políticas de salud ocupacional con enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la realización de campañas de prevención de riesgos laborales y de promoción de salud laboral para las mujeres. • Incentivar la fiscalización de las condiciones de seguridad laboral de las mujeres. • Propiciar la difusión de estudios que den cuenta de trabajos con riesgos patológicos. • Promover la promulgación de una ley que proteja la salud laboral de las mujeres. • Incentivar la generación de condiciones y recursos que permitan a las mujeres temporeras contar con condiciones de trabajo seguras. • Promover un mayor control de los productos utilizados en el país con riesgo tóxico.

e) Bienestar en la vida cotidiana, en la familia y calidad de vida

OBJETIVOS	ACCIONES
<p>Promover una organización familiar basada en la flexibilización de roles de los distintos miembros y visibilizar la diversidad de tipos de familias existentes en la región.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la realización de campañas comunicacionales con diferentes instituciones de la región, con el fin de promover la visibilización de los distintos tipos de familias. • Impulsar la realización de campañas de sensibilización dirigidas a la comunidad en torno a la flexibilización de roles al interior de la familia. • Promover la incorporación del tema de las responsabilidades familiares compartidas y la diversidad de familias en los programas educacionales. • Propiciar la reestructuración de la patria potestad para que mujeres y hombres estén en igualdad de condiciones en la familia. • Impulsar la sensibilización de los medios de comunicación y las agencias de publicidad en relación al tema, a través de talleres y seminarios. • Propiciar la realización de cursos o talleres para generar relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres.
<p>Mejorar la calidad de atención en el sistema de salud en todos los niveles, considerando el trato digno a las/os usuarias/os, la eficiencia de la atención, el acceso desde zonas rurales, la disponibilidad de atenciones en especialidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la incorporación de indicadores de género en la planificación de programas de salud, con énfasis en la calidad de la atención y en el diseño de los proyectos de salud rurales. • Promover la capacitación al personal de los servicios en una atención con perspectiva de género y del personal auxiliar en calidad de la atención de público. • Promover la adecuación del sistema de información a las necesidades de las usuarias. • Incentivar el aumento de cobertura de salud mental. <p>En términos de recursos e infraestructura se espera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considerar en la infraestructura aspectos como la privacidad de las mujeres y la comodidad. • Promover proyectos de infraestructura para postas rurales. • Impulsar la atención más frecuente en consultorios y postas rurales (rondas médicas diarias) mejorando el sistema de traslado de los/as profesionales.
<p>Promover la salud mental de las mujeres, fundada en el respeto de sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar una campaña de comunicación permanente dirigida a las mujeres e instituciones, que apunte a considerar la salud mental como un derecho y a erradicar juicios y prejuicios en torno a las mujeres que requieran atención en salud mental. • Promover el acceso a atenciones especializadas en salud mental en el sistema previsional. • Difundir la información existente en torno a los problemas de salud mental de las mujeres y las posibilidades de atención a través de la distribución de material informativo en forma permanente en juntas de vecinos y otras organizaciones vecinales; la realización de seminarios y talleres que aborden el tema. • Difundir las actividades recreativas que existen para la mujer, a través de programas informativos radiales y de televisión.
<p>Satisfacer las necesidades de las mujeres de todas las edades en materia de salud para aumentar su bienestar social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar un trabajo intersectorial en las campañas de prevención del VIH. • Impulsar campañas de prevención de accidentabilidad laboral de las mujeres. • Impulsar campañas de prevención de cáncer cérvico uterino y de mamas. • Impulsar campañas de prevención en torno a la nutrición infantil. • Promover la implementación de un programa de atención geriátrica integral, así como programas integrales de atención de la menopausia. • Promover la ejecución del programa de salud del adolescente desde una perspectiva de género. • Propiciar campañas de promoción y cuidado de la salud.

<p>Prevenir y atender el embarazo precoz, a través de un programa intersectorial especialmente durante la adolescencia temprana, en un contexto de atención integral de la salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la elaboración de un diagnóstico sobre las adolescentes embarazadas en la región. • Promover la creación de un programa de educación sexual y paternidad responsable. • Promover la incorporación del enfoque de género en los programas existentes en las instituciones educativas y de salud. • Impulsar campañas educativas con los padres para facilitarles la conversación con sus hijos/as. • Promover la creación de medios o programas de planificación familiar para adolescentes que ya tengan hijos.
<p>Prevenir y atender la violencia intrafamiliar, visibilizando la violencia sexual al interior de la familia, haciendo énfasis en que los distintos tipos de violencia los sufren mayoritariamente las mujeres y las niñas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar un diagnóstico de la frecuencia de las distintas formas de violencia que afectan a mujeres niñas y niños, difundiendo sus resultados. • Propiciar la asignación de recursos suficientes en el Estado y movilizar recursos locales para actividades relacionadas con la prevención y disminución de la violencia intrafamiliar. • Propiciar la creación de centros de atención de las mujeres, niñas y niños víctimas de violencia intrafamiliar o abuso sexual, otorgando atención integral. • Promover la incorporación de módulos de resolución no violenta de conflictos y la prevención de la violencia intrafamiliar en la malla curricular de las escuelas. • Incentivar la capacitación en prevención de violencia intrafamiliar a profesionales del área pública, agentes educativos, medios de comunicación, así como la capacitación a funcionarios públicos en atención a víctimas de violencia intrafamiliar. • Propiciar la realización de un trabajo coordinado con SENAME enfocado a la protección de los niños y niñas en el sistema judicial. • Impulsar el fortalecimiento de las redes de prevención existentes en la región. • Promover la comprensión del fenómeno violencia intrafamiliar y sus diferentes manifestaciones desde la perspectiva de género. • Impulsar la realización de campañas de prevención de violencia intrafamiliar y su sensibilización.
<p>Facilitar a las mujeres el acceso igualitario a los programas de viviendas sociales, atendiendo a sus necesidades, en particular de las que viven en la pobreza y las jefas de hogar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar la incorporación de indicadores de género en los programas de vivienda. • Impulsar una política clara de postulación y selección que contemple: <ul style="list-style-type: none"> - Modificación de criterios de selección. - Realidades regionales. - Establecimiento de criterios que permitan a las jefas de hogar la repostulación. - Favorecer la organización de mujeres en comités de vivienda. - Promover un cambio en el sistema de focalización de los programas de vivienda otorgando mayor puntaje a la mujer jefa de hogar.
<p>Promover una participación igualitaria de las mujeres en el ámbito artístico y cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la acción positiva para priorizar el acceso de las mujeres creadoras a fondos concursables. • Impulsar la creación de fondos flexibles y becas destinadas a mujeres creadoras. • Impulsar la creación de canales de distribución y comercialización de productos de artesanas. • Impulsar la creación de espacios para exposiciones artísticas y culturales. • Incentivar la expresión artística y cultural en niñas y jóvenes. • Promover el aumento de los recursos destinados a la creación artística y cultural en la región.

f) Enfoque de género en las políticas públicas

OBJETIVOS	ACCIONES
Avanzar en la incorporación del enfoque de género en las políticas en el nivel regional.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la desagregación por sexo de las estadísticas producidas por los distintos servicios a nivel regional. • Elaborar indicadores de género para favorecer el seguimiento y evaluación de las políticas públicas. • Promover la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos regionales y municipales, a través de la realización de estudios sobre el tema y la elaboración de recomendaciones para los distintos entes gubernamentales.
Fortalecer la coordinación intersectorial para incorporar el enfoque de género a nivel regional	<ul style="list-style-type: none"> • Generar instancias de coordinación y diseño con los distintos organismos públicos a nivel regional y comunal. • Incorporar los objetivos y lineamientos de este Plan en las metas regionales y en la Estrategia de Desarrollo Regional. • Capacitar al personal de los servicios públicos en metodologías y normativas con enfoque de género para su accionar habitual. • Promover la creación de Oficinas de la Mujer en todos los municipios de la región.

4. Áreas priorizadas: Énfasis y realizaciones

El PRIO ha puesto el énfasis en la promoción y difusión de los derechos de la mujer junto con favorecer acciones para el bienestar y calidad de vida, sobresaliendo el tema de la prevención y tratamiento de la VIF. Se aprecia una relativa continuidad en las acciones en el periodo 2001-2004.

Al considerar el PRIO en su conjunto, vemos que en la región, los temas que más acciones concentran son, en primer lugar, promoción de derechos, luego bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida y autonomía económica y superación de la pobreza. Más atrás queda participación, cultura de igualdad y enfoque de género, siendo este último el que registra menos actividades. Contrastado con el panorama nacional, se observa que hay coherencia en los énfasis, pues precisamente las tres grandes líneas -además de la legislación pro-equidad- son la promoción de derechos, el impulso a la inserción de la mujer al mercado de trabajo y la violencia de género (dentro del área calidad de vida).

a) Cultura de igualdad

Se observan escasas acciones en este tema. Destaca el programa “Valorando las diferencias, busquemos la igualdad” impulsado por el MINEDUC en 20 escuelas de la región. También se han desarrollado los talleres temáticos “Discriminación y género” y “Resolución no violenta de conflictos” con los dirigentes de centros de alumnos de los establecimientos de la región.

Cuadro N° 1: Síntesis realizaciones tema Una cultura de igualdad

REALIZACIONES	ACTORES
Programa Valorando las diferencias, busquemos la igualdad.	Secreduc
Talleres temáticos "Discriminación y género" y "RAC".	Secreduc
JOCAS.	Secreduc
Talleres de capacitación a mujeres.	SERNAM
Capacitación a docentes "Hombre = Mujer, ¿y en oportunidades?".	SERNAM

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

En este tema se aprecia un énfasis en las acciones de información y difusión, destacando la instalación del Sistema InfoMujer en el Centro de Información Ciudadana, 96 microprogramas radiales de información de derechos de la mujer y cartillas informativas. Asimismo, resalta la capacitación en normativas legales vigentes en materia laboral, desarrollada por SENCE y la capacitación a funcionarios públicos. También destaca, por su continuidad, la labor desarrollada por las OIRS de SERNAM.

Cuadro N° 2: Síntesis realizaciones tema Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

REALIZACIONES	ACTORES
Difusión de normativas legales vigentes en materia laboral en el módulo "Mujer y Trabajo".	SENCE
Conformación de la mesa Mujer y Justicia.	SEREMI Justicia
Atenciones, talleres, difusión y actividades masivas por parte de la OIRS.	SERNAM
Realización de 96 microprogramas radiales en Copiapó y Huasco.	SERNAM
Entrega de cartillas y trípticos con información de derechos.	SERNAM
Seminario de actualización en materia de filiación y delitos sexuales.	CAJ-SERNAM
Sistema InfoMujer.	SERNAM

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

Las acciones se concentran en el funcionamiento de instancias de participación colectiva, tales como la Mesa Mujer Rural; y el desarrollo de encuentros y jornadas, donde destacan la Jornada regional de evaluación de avances del PRIO (2001) y el Seminario "Más representatividad política para las mujeres: un paso adelante en democracia" (2002). Asimismo, con el fin de vitalizar las organizaciones sociales e incluir a las mujeres jóvenes en espacios efectivos de toma de decisiones, se implementó una Escuela de Mujeres Jóvenes Líderes, con una cobertura de 40 mujeres (2002).

Cuadro N° 3: Síntesis realizaciones tema Participación y toma de decisiones

REALIZACIONES	ACTORES
Capacitación en liderazgo político y sindical.	SERNAM-La Casa
Encuentro Regional de seguimiento al PRIO con 120 asistentes.	SERNAM
Funcionamiento de la Mesa Mujer Rural (con participación de Ratmuri y Anamuri).	INDAP-SERNAM
Escuela de mujeres jóvenes líderes.	SERNAM-F. IDEAS
Seminario "Más representatividad política para las mujeres: un paso adelante en democracia".	SERNAM

d) Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza

Es uno de los temas que más despliegue manifiesta. Las acciones se distribuyen principalmente en capacitación, proyectos y coordinación intersectorial. Entre las actividades de capacitación, destacan la capacitación a mujeres temporeras en el manejo de agroquímicos (MINSAL), el fortalecimiento de mujeres microempresarias, capacitaciones en gestión empresarial, liderazgo y negociación, así como asistencia técnica, las cuales han sido consecutivas en el tiempo. También se fortaleció el trabajo independiente de las mujeres mediante la capacitación en cuidado de adultos mayores y de charlas informativas sobre microemprendimientos.

Un área preponderante es la relacionada con el trabajo productivo rural y las temporeras, respecto del cual se han realizado capacitaciones, apoyo al fortalecimiento de organizaciones de mujeres que participan en la Mesa Mujer Rural y la aprobación de diversos proyectos, financiados en gran parte por INDAP (riego asociativo, Prodesal).

En cuanto a los proyectos, sobresalen los proyectos especiales y complementarios (2001) y el concurso de mujeres rurales (2004). Respecto a la coordinación intersectorial, destaca el convenio INDAP-PRODEMU, que incorporaba capacitación, implementación de grupos y subsidios a proyectos productivos, y el convenio de colaboración SERNAM-SERCOTEC-FOSIS-PRODEMU-SENCE orientado al fomento productivo; también se ejecutó el Encuentro de Mujeres Emprendedoras de Atacama y la Feria de Microempresarias (2001). Ello fue reforzado el año 2003 con el Programa de Fortalecimiento de Microempresarias de Atacama. Además, en el año 2002 se gestionó la incorporación de SERNAM al CAR, instancia en la que se discute e incorpora el componente de género en el accionar productivo.

En el sector educación, JUNJI realizó un diagnóstico cuantitativo sobre las necesidades de cuidado infantil de las madres de la región, a lo que se sumó una extensión horaria para 479 niños/as y cupos especiales para hijos/as de mujeres jefas de hogar y trabajadoras. A través del Programa Chile Califica, el año 2004, 2.353 mujeres nivelaron sus estudios, 60 mujeres recibieron la Beca Indígena y 193 mujeres la Beca Liceo para todos.

Destacan, por otro lado, los productos del trabajo de la Mesa Mujer Rural, entre ellos tres estudios: Perfil de la mujer rural de Atacama; Inversión pública en las mujeres rurales de Atacama; y Demandas y propuestas de las mujeres rurales e indígenas de Atacama.

Cuadro N° 4: Síntesis realizaciones tema Autonomía económica y superación de la pobreza

REALIZACIONES	ACTORES
Realización de un diagnóstico cuantitativo sobre las necesidades de cuidado infantil de las madres de la región.	JUNJI
Extensión de horario de jardines infantiles e implementación de uno nuevo; cupos especiales para hijos de MJH o trabajadoras.	JUNJI
Nivelación de estudios para mujeres.	Chile Califica
Mujeres beneficiadas con la Beca Liceo para todos.	SEREMI Educación
Capacitación a mujeres temporeras en el manejo correcto de agroquímicos.	MINSAL
Capacitación a mujeres temporeras en prevención y control de plaguicidas.	SEREMI Salud-SAG
Programa de habilitación laboral para mujeres de escasos recursos.	SENCE
Seminario sobre Reformas laborales dirigido a trabajadoras temporeras.	DITRAB
Capacitación en la normativa laboral vigente dirigida a trabajadoras temporeras. Módulo "Los derechos laborales de las mujeres temporeras de la agroexportación".	DITRAB
Fiscalización a sectores de utilización intensiva de mano de obra femenina.	DITRAB
Convenio que contempla capacitación, implementación de grupos y subsidios a proyectos productivos.	INDAP-PRODEMU
Fortalecimiento de iniciativas productivas de mujeres microempresarias.	SERNAM
Incorporación de SERNAM al CAR.	MINTRAB
Convenio de colaboración y ejecución "II Encuentro de mujeres emprendedoras" y "I Feria de microempresarias".	SERNAM-SERCOTEC-FOSIS-PRODEMU-SENCE
Coordinación en la Mesa mujer y trabajo, dando como resultados: "Diagnóstico de la oferta regional de puestos de trabajo y microemprendimiento"; creación del "Plan Granada" de fomento al trabajo independiente.	SERNAM-SERCOTEC-INDAP-SENCE-FOSIS-PRODEMU
Funcionamiento Mesa Mujer Rural.	SERNAM-INDAP
Administración de 270 cupos para el Programa Proempleo.	SERNAM-SENCE
Programa de fortalecimiento de microempresarias de Atacama.	SERNAM
Campaña "Mujer y trabajo: Chile necesita fuerza de mujer".	SERNAM
Centro de producción y ventas para microempresarias de Freirina.	SERNAM-SERCOTEC-SUBDERE-Municipio Freirina
Capacitación en cuidado de adultos mayores y en mueblería y carpintería.	PRODEMU
Programa de reinserción laboral y empleo beneficia a 505 mujeres.	FOSIS
Gestión y ejecución del Concurso nacional de buenas prácticas laborales de equidad de género.	

Concurso de mujeres rurales.	INDAP
Programa Proempresaria Capacitación y asistencia técnica en gestión empresarial.	SERCOTEC- SERNAM-PRODEMU
Acceso a créditos por parte de mujeres microempresarias.	SERNAM- BancoEstado
Concurso de proyectos "En la ruta del emprendimiento" benefició a 125 mujeres.	SERCOTEC

e) Bienestar en la vida cotidiana, en la familia y calidad de vida

Las acciones llevadas a cabo tienen relación principalmente con programas, tales como el Programa de Salud de la Mujer, el Programa Odontológico, el Programa de Atención a Pacientes Víctimas de VIF y los Centros de atención a víctimas de delitos violentos (MINSAL). Dentro del Programa de Salud Mental de las mujeres, durante el año 2002 se capacitó a 200 personas para desempeñarse como agentes de promoción de Normas de crianza, con el objetivo de fortalecer y desarrollar factores de protección psicosocial a nivel familiar para mejorar la calidad de vida de sus integrantes. También se realizaron consultas individuales y talleres grupales de apoyo emocional a mujeres con depresión; talleres de afectividad a embarazadas, fomento del vínculo madre-hijo e incorporación de la pareja. En el año 2002 se articula la Mesa de Sexualidad Responsable, junto a INJUV, Servicio de Salud, Educación y SENAME, cuyo resultado fue la elaboración y aplicación de un instrumento diagnóstico a jóvenes de la Red SENAME y la generación de un manual de traspaso metodológico a profesionales y funcionarios de SENAME, INJUV y de dos liceos de la región.

También sobresalen acciones de *coordinación intersectorial*, tales como la Comisión intersectorial de VIF y maltrato infantil, y el Convenio de Cooperación entre la Iglesia Metodista y SERNAM para capacitación a monitores en VIF. El año 2002 se implementó la Red ciudadana de prevención de la VIF y el abuso hacia niños/as "Red Protege", en la cual participan SENAME, JUNJI, Justicia, INJUV, SEGEGOB, PRODEMU, Carabineros, Investigaciones, CAJ, Centros VIF y FUNFA. Esta red realiza en el año 2003, capacitaciones en género y prevención en VIF a centros de padres y apoderados de la comuna de Copiapó. Anteriormente, el año 2001, se crea el Centro de Atención Integral en VIF en la ciudad de Copiapó. El año 2004, dentro del Programa de Prevención y Atención de violencia contra las mujeres se implementa un modelo itinerante, con fondos municipales, el cual se ejecuta en las provincias de Copiapó, Chañaral y Vallenar, considerando atención psicosocial y legal, talleres de prevención, capacitación e información. Con motivo del Día Internacional por la No Violencia contra la Mujer se realizó la campaña regional "Ni una Más" y una muestra gráfica en la Plaza de Armas de Copiapó; en Caldera se montó una obra de teatro alusiva al tema y en Huasco se organizó un concurso literario y una marcha, mientras que en Chañaral tuvo lugar un concurso de dibujo.

Cuadro N° 5: Síntesis realizaciones tema Bienestar y calidad de vida

REALIZACIONES	ACTORES
Campaña de VIF “No dejes que la violencia golpee a tu pareja”.	SERNAM
Prevención de cáncer cérvico-uterino.	MINSAL-CONAF
Acceso a la credencial de FONASA por parte de mujeres temporeras.	FONASA
Programa de atención odontológica.	MINSAL
Capacitación a funcionarios de JUNJI: “Crecer y desarrollarse por la senda de la afectividad cotidiana”.	JUNJI-SERNAM
Creación de la Mesa regional de sexualidad responsable.	SERNAM-INJUV-Salud-Educación-SENAME
Programa Salud de la Mujer.	SERNAM
Capacitación de agentes de promoción de normas de crianza.	MINSAL
Estudio Diagnóstico sobre sexualidad y afectividad en jóvenes mujeres y hombres de 14 a 19 años.	MINEDUC
Programa de atención a pacientes víctimas de VIF.	Servicio de Salud
Comisión intersectorial de VIF y maltrato infantil.	SEREMI Justicia
Red ciudadana de prevención de VIF y el abuso hacia niños/as Red Protege.	Diversos actores
Centro de atención integral en VIF.	SERNAM-Municipio
Modelo itinerante de atención y prevención en VIF.	SERNAM-Municipio
Campaña regional “Ni una más” por la No violencia contra la mujer.	SERNAM

f) Enfoque de género en las políticas públicas

En este tema destaca la capacitación a funcionarios públicos en enfoque de género y las acciones de información y difusión, principalmente la desagregación de estadísticas por sexo de parte de algunos servicios públicos. La SERPLAC elaboró el documento “Perfil de la mujer rural de Atacama” en base a la encuesta CASEN 2000 y la Mesa Mujer Rural el “Estudio cuantitativo de la inversión pública y privada de mujeres rurales e indígenas de Atacama”, que orientó su acción. FOSIS introdujo en sus bases de llamado a licitación la exigencia de que, al menos, el 50% de los beneficiarios sean mujeres.

En cuanto a coordinación interinstitucional, se han desarrollado capacitaciones SERNAM-CONAF-Mutual de Seguridad, dirigidas a mujeres incorporadas al Programa de Empleo PADEF; con la SERPLAC se ha logrado incorporar en la Estrategia Regional de Desarrollo un lineamiento de Coordinación y Desarrollo de Políticas de Género dentro de las orientaciones hacia grupos prioritarios, que debe ser recogido por los servicios regionales en sus metas y proyectos. También se estableció un convenio SERNAM-FOSIS-SERCOTEC-SENCE-PRODEMU destinado a apoyar a mujeres con iniciativas productivas; se implementó el Plan Piloto SERNAM-SERCOTEC, con el objeto de entregar asesoría

y apoyo técnico-financiero a microempresarias, preferentemente jefas de hogar capacitadas a través del programa de apoyo a iniciativas de trabajo independiente de SENCE; se estableció un convenio SERNAM-TPH para realizar un catastro regional de iniciativas productivas; el convenio SERNAM-JUNJI permitió obtener información sobre jardines infantiles y empresas para la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras; el convenio INDAP-PRODEMU favorece a las mujeres en los ámbitos de capacitación técnica, personal y organizacional; el convenio SERNAM-PRODEMU capacita a mujeres sobre sus derechos. Mediante un convenio con la Municipalidad de Chañaral se implementó el año 2004 el Programa Difusión de derechos de las mujeres y promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito local, a través del cual se capacitó a 20 funcionarios municipales sobre instrumentos de gestión con perspectiva de género, se realizaron encuentros, seminarios y talleres sobre derechos y se ejecutó un Fondo concursable para organizaciones sociales, que desarrollaron proyectos en las áreas de derechos sexuales y reproductivos, derechos laborales, violencia intrafamiliar y derechos en la vida cotidiana.

Cuadro N° 6: Síntesis realizaciones tema Enfoque de género

REALIZACIONES	ACTORES
Se incorporó el enfoque de género al Banco regional de estadísticas.	GORE
Desagregación de estadísticas por sexo de parte de distintos servicios.	Varios
Capacitación a mujeres del PADEF.	CONAF-SERNAM-Mutual de Seguridad
Incorporación de la dimensión grupos prioritarios (y dentro de ella género) como lineamiento de la EDR.	SERNAM-SERPLAC
Convenio para apoyar a mujeres con iniciativas productivas.	SERNAM-FOSIS-SERCOTEC-SENCE-PRODEMU
Asesoría y apoyo técnico-financiero a microempresarias.	SERNAM-SERCOTEC
Asistencia técnica a SERVIU y GORE para implementación del PMG de género.	SERNAM
Capacitación en instrumentos de gestión y género a funcionarios municipales.	SERNAM
Capacitación en enfoque de género a funcionarios de FOSIS.	SERNAM

Las realizaciones que se observan en la región en torno a la equidad de género demuestran un despliegue centrado en los temas de mujer y trabajo, promoción de derechos y violencia de género. La ejecución de acciones orientadas a la igualdad de oportunidades ha involucrado a diversos agentes institucionales, destacándose puntualmente algunos convenios y coordinaciones intersectoriales, los cuales evidencian la creciente internalización del enfoque de género.

5. Transversalización y aliados

a) El proceso de transversalización

La transversalización del enfoque de género en la región ha sido un proceso que presenta logros importantes, aun cuando es difícil hablar de que haya permeado con profundidad a la institucionalidad pública regional. Las voluntades personales son un factor determinante para el desarrollo de iniciativas tendientes a la internalización de la perspectiva de género en los servicios, por lo que uno de los desafíos es la formalización e institucionalización de los procesos, de modo de dejar instalada la preocupación por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como se mencionaba en la sección de gestión del Plan regional, la Comisión PRIO comenzó a funcionar en el año 2001 y se mantuvo activa durante dos años, momento en el cual cambió el Intendente, quien determinó que el seguimiento de los compromisos y las acciones de los sectores se realizarían en las reuniones de gabinete.

Con la elaboración del PRIO 2000-2010 se definieron seis grupos prioritarios de mujeres para incluirlos en la Estrategia de Desarrollo Regional (EDR), a objeto de articular un trabajo intersectorial en el mediano plazo. Los grupos definidos fueron:

- Jefas de hogar pobres
- Pequeñas productoras rurales
- Adolescentes embarazadas
- Mujeres víctimas de VIF
- Trabajadoras temporeras
- Mujeres sujetas de subsidios

Pese a la definición de esta dimensión de grupos prioritarios para la EDR, los agentes sectoriales de la región señalan que aún no existe la suficiente voluntad política para una real profundización de la transversalización, a lo que se agregan aspectos institucionales relacionados con la cultura funcionaria, que en general presenta resistencias ante procesos de cambio. Estas resistencias se han ido contrarrestando a partir de la elaboración y aplicación del PMG.

El PMG es un instrumento que ha contribuido a que los servicios se hagan cargo del tema género y lo asuman con seriedad, ya que deja de ser una temática dependiente de la *buena disposición* y se convierte en una obligación institucional y un compromiso.

Recogiendo la opinión de algunos agentes de los servicios públicos, se señala que en Salud se desconoce el PIO, pero existen programas dirigidos a la mujer. Estos programas, sin embargo, no integrarían de manera adecuada las especificidades de género, privilegiando la dimensión reproductora sobre la de salud mental y salud laboral. Internamente se afirma que la mayoría del personal corresponde a mujeres, no existiendo discriminación a nivel de funcionarios/as.

En el sector Justicia el tema género se señala como “*algo bastante lejano*”, que no ha permeado el funcionamiento de los organismos. Se menciona que se han llevado a cabo acciones por parte de la Defensoría destinadas a mejorar la atención a las mujeres y sus hijos, pero que más allá de eso es difícil incluir el enfoque de género en el sector.

Desde FOSIS señalan que está entre sus compromisos que, al menos, el 60% de las capacitaciones deben estar destinadas a mujeres.

Por su parte, en Agricultura indican que sí cuentan con instrumentos especiales relativos a género, orientados, por ejemplo, a fortalecer la participación de las mujeres en proyectos de INDAP. Además, se menciona la realización de un plan de acción en el tema género por parte de CONAF, en el marco de su PMG. Este servicio realiza capacitaciones sobre derechos de la mujer, VIF, palpación de mamas y cáncer cérvico uterino. Se menciona que, además, en todos los servicios del MINAGRI, en el marco de su PMG, deben aumentar de forma progresiva la cobertura de los créditos a mujeres.

Pese al desarrollo de estas acciones en la región y a la existencia efectiva de compromisos orientados a la equidad de género, se señala que al interior de los servicios públicos sólo una minoría de los funcionarios maneja el concepto y el sentido del enfoque de género.

De este modo, si bien se notan avances, de la mano de la implementación del PMG en términos formales y de las voluntades de algunos agentes más sensibilizados frente al tema en lo informal, también se aprecian desafíos relacionados con la necesidad de expandir el conocimiento sobre el enfoque de género en los organismos más allá de los funcionarios encargados del PMG y de lograr un mayor interés de parte de algunas autoridades más reticentes al tema.

b) Los aliados

Las instituciones destacadas en la región a la hora de desarrollar acciones que recojan el enfoque de género y contribuyan al logro de los temas del Plan de Igualdad de Oportunidades, son la SEREMI de Agricultura (en especial INDAP), la SEREMI del Trabajo (en especial la DITRAB), la SEREMI de Educación y PRODEMU.

c) Rol de SERNAM

Respecto del rol de SERNAM, y pese a que se asume que al interior de los servicios públicos sólo algunos funcionarios tienen conocimiento del tema, existe la percepción de que ha logrado instalar la perspectiva de género y ha contribuido a que los diferentes organismos, en una u otra medida, lo vayan incluyendo en su accionar. Se valora la difusión sobre el tema de género y la gestión a favor del mejoramiento de la situación de las mujeres, señalando incluso en un caso, que ha logrado lo que no ha sido posible aún para otras temáticas, como por ejemplo, la juventud.

6. Opinión de las mujeres

Los grupos de mujeres entrevistadas se dividen entre mujeres beneficiarias o mesa de seguimiento, miembros de organizaciones de mujeres y participantes de la Mesa Mujer Rural.

El análisis se estructura de acuerdo a cinco ejes: percepción sobre género y el Plan de Igualdad, situación de las mujeres en la región, avances en materia de igualdad de oportunidades, demandas insatisfechas y opinión sobre el rol de SERNAM.

a) Sobre Género y Plan de Igualdad

En general, el PRIO no es conocido por todas las mujeres entrevistadas; sin embargo, sí lo son las actividades y las iniciativas promovidas por SERNAM para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las *mujeres beneficiarias* manejan varias de las temáticas abordadas por SERNAM en el último tiempo respecto de los avances y desafíos de la situación de la mujer, sin embargo, manifiestan no conocer a cabalidad el PRIO. Pese a eso, han ejercido el rol fiscalizador que SERNAM les encargó como mesa de seguimiento y sostienen haber participado en diagnósticos sectoriales.

Por su parte, las *mujeres que son miembros de organizaciones sociales* sostienen que han oído hablar de acciones destinadas a la igualdad de oportunidades, pero desconocen el PRIO. Si bien reconocen acciones orientadas hacia el objetivo del mejoramiento de la situación de la mujer, no perciben una estructura temática ni un marco otorgado por un Plan.

Las *mujeres participantes de la Mesa Mujer Rural* conocen las acciones orientadas hacia la mujer, especialmente aquellas vinculadas con los temas rurales y productivos. Dado que SERNAM coordina la mesa, están al tanto de las temáticas promovidas por el servicio.

b) Percepción de áreas de desigualdad y/o discriminación hacia la mujer

Las *mujeres beneficiarias* señalan que si bien identifican logros (más información y acceso al trabajo), también persisten desigualdades como la menor remuneración y la mayor dificultad para desempeñar labores dada su responsabilidad familiar. Junto con ello, sostienen que en los partidos políticos se privilegia a los hombres; y en los servicios públicos, especialmente en los consultorios y hospitales, las mujeres son discriminadas.

Las *mujeres que son miembros de organizaciones sociales* creen que pese a que ha habido avances, aún persisten nichos de desigualdad significativos, entre los que destacan el área de la justicia, por experiencias negativas y malos tratos; la falta de oportunidades de recreación y cultura; las injusticias en el campo laboral (brecha salarial) y la persistencia de la violencia intrafamiliar.

Las *mujeres participantes de la Mesa Mujer Rural* identifican aspectos nítidos de desigualdad. Sostienen que es difícil que la mujer participe en instancias públicas, pues debe asumir la responsabilidad de cuidar a los hijos y, una vez que ha logrado insertarse en el mercado laboral, existe un generalizado atropello a los derechos de las mujeres trabajadoras. Aun cuando destacan que en algo ha contribuido la acción de

la Inspección del Trabajo (se está regularizando la situación laboral de las temporeras y ha disminuido el acoso sexual a mujeres jóvenes), señalan que falta mucho por hacer en ese ámbito.

c) Percepción de avances en la situación de la mujer

Las *mujeres beneficiarias* consideran que si bien ha habido avances en los últimos años respecto de la situación de la mujer, estos no han logrado superar del todo las desigualdades. Aun cuando la mujer ha accedido con mayor fuerza al mercado laboral, ha habido progresos respecto del cuidado infantil e incluso se observan logros en la situación de las mujeres temporeras, como la firma de contratos de trabajo, en muchos casos la mujer no puede trabajar o participar porque debe cuidar a los hijos y en los trabajos es mal remunerada.

Las *mujeres que son miembros de organizaciones sociales* afirman que la situación de la mujer manifiesta importantes avances en los últimos años, pues ahora cuentan con más información, con más posibilidades para nivelar estudios e insertarse en el mercado laboral y existen centros de atención a víctimas de violencia a los que pueden recurrir.

Las *mujeres participantes de la Mesa Mujer Rural* consideran que si bien la situación de la mujer ha presentado avances en el último tiempo, principalmente porque cuentan con más información y más estudios, existen diversos factores que dificultan que la mujer logre una posición de igualdad: la doble responsabilidad familiar y laboral y la minusvaloración en el mercado de trabajo.

d) Demandas

Las demandas señaladas por las *mujeres beneficiarias* tienen que ver con un mejor trato de parte de los servicios, mejores condiciones de empleo y más acciones en materia de atención a víctimas de violencia intrafamiliar.

Las *mujeres que son miembros de organizaciones sociales*, por su parte, mencionan especialmente la necesidad de contar con mayor apoyo para las mujeres que sufren de violencia.

Las *mujeres participantes de la Mesa Mujer Rural* plantean demandas referidas a mejorar las condiciones laborales de las mujeres rurales; mejorar la calidad de la atención de salud; lograr avances en cuidado infantil; mejorar la participación de las mujeres y, finalmente, mejorar la coordinación entre las instituciones públicas y las organizaciones sociales.

e) Sobre el rol de SERNAM

Las *mujeres beneficiarias* afirman que el gran aporte de SERNAM ha sido enseñar a las mujeres que deben conocer y defender sus derechos, lo que es fundamental para emprender cualquier proceso destinado a lograr la igualdad de oportunidades entre los géneros.

Las *mujeres que son miembros de organizaciones sociales* creen que SERNAM es un organismo que ha apoyado bastante a las mujeres de la región, destacando entre sus acciones los cursos de liderazgo, que son útiles y favorecen el fortalecimiento de las organizaciones.

Las *mujeres participantes de la Mesa Mujer Rural* valoran mucho el rol de SERNAM como coordinador de la mesa que convoca a los demás miembros, ayuda en ordenar o priorizar las demandas, además de

haber aportado mucho al comienzo cuando la organización se estaba formando. También destacan la realización de talleres, en los cuales dicen haber aprendido bastante. Además, mencionan la asistencia a un encuentro de temporeras realizado en la V región, con ayuda de SERNAM.

7. Síntesis

En la región de Atacama las acciones orientadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres han tenido un despliegue importante. Se ha puesto el énfasis en la promoción y difusión de los derechos de la mujer, mujer y trabajo, y bienestar y calidad de vida, sobresaliendo el tema de la prevención y tratamiento de la VIF.

Si bien el enfoque de género se ha ido instalando en la institucionalidad pública regional, principalmente a través de la implementación del PMG y de los compromisos sectoriales, los agentes entrevistados sostienen que aún falta una mayor voluntad política sensible al tema y una mayor expansión del manejo de la temática al interior de los organismos públicos, más allá del funcionario encargado.

Las mujeres de la región señalan que ha habido avances en la situación de la mujer, especialmente en cuanto a un mayor acceso a la información sobre sus derechos y un mayor acceso al mercado laboral. Pese a ello, persisten desigualdades como la brecha salarial y la doble carga que significa asumir las obligaciones familiares (cuidado de los hijos) y las responsabilidades laborales. Junto con ello, demandan más medidas en torno del fenómeno de la violencia intrafamiliar.

Informe de evaluación: PRIO Región de COQUIMBO

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres¹

El Plan Regional de Igualdad de Oportunidades de Coquimbo 2000-2010 presenta un diagnóstico general de la situación de las mujeres en la región, con algunos antecedentes tales como información sociodemográfica, caracterización de los hogares y familias, y actividad económica como fuerza de trabajo, características de las actividades económicas de mujeres y hombres, entre otros. A continuación se presenta una síntesis de ese diagnóstico.

Información sociodemográfica

La Región de Coquimbo contiene tres provincias, a saber, Elqui, Limarí y Choapa, donde se distribuyen 15 comunas. Según los datos contenidos en el PRIO, la población rural de la región es de un 26,2%, porcentaje superior al promedio nacional que alcanza a un 14% de población rural. Respecto a las mujeres, el 75% vive en el sector urbano y un 25% en zonas rurales².

El número de hogares con jefatura femenina llega a un 22,4% y el promedio de escolaridad o años de estudio es de 9 años para las mujeres jefas de hogar³.

Trabajo

Acorde a las proyecciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), al año 2000, la población femenina en la región alcanza a 207.420 personas de un universo de 579.610; en tanto la fuerza de trabajo femenina llega a 59.890 mujeres, de las cuales al menos 54.410 se encuentran ocupadas. En general, las actividades de las mujeres ocupadas se concentran en los rubros de servicios, comercio y agroindustria.

La agricultura en la Región de Coquimbo presenta una gran heterogeneidad y se caracteriza por la convivencia de sectores empresariales con un campesinado empobrecido. En este sector se registra la más alta participación de trabajo femenino rural, particularmente trabajo de temporada, lo que por un lado, ha promovido la inserción laboral de las mujeres, pero por otro, también hace visibles las deficiencias en el ámbito de la seguridad social del trabajo estacional.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la Región de Coquimbo y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del nuevo Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no refleja el estado actual de la región en esta temática.

2. Proyecciones Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

3. CASEN 1998, Mideplan.

Los datos respecto a las características de las actividades económicas de mujeres y hombres que presenta el PRIO muestran que existen ramas de empleo predominantemente masculinas como la agricultura, pesca y silvicultura, construcción, minería y transportes. En cuanto a las mujeres, predominan en las categorías de ocupación peor remuneradas o no remuneradas. Así, son el 100% del personal doméstico, sólo el 19,7% trabaja como empleadora, el 75,4% se inserta en el sector de servicios personales. En cargos gerenciales, directivos y administrativos, el ingreso medio mensual de los ocupados alcanza a \$1.113.952 para los hombres y \$657.659 para mujeres⁴.

En relación con la fiscalización al sector agrícola, las principales infracciones cursadas son la no declaración de cotizaciones previsionales y de salud, el no pago correcto de horas extras, no tener en uso un registro de asistencia, exceder la jornada semanal, no escriturar contrato de trabajo, no proteger adecuadamente la salud e integridad física de los trabajadores⁵.

En 1998 SERNAM regional desarrolló el estudio “Diagnóstico laboral para la capacitación laboral de mujeres jefas de hogar de la IV Región de Coquimbo” gracias al financiamiento del GORE, a través del Fondo nacional de desarrollo regional (FNDR). Luego, el año 2000 SERNAM Coquimbo recolecta información sobre mujeres trabajadoras independientes y microempresarias para contar con un diagnóstico sobre su situación.

Salud

Los antecedentes de salud dan cuenta de un porcentaje de niños y niñas nacidos vivos en mujeres menores de 19 años superior al promedio del país, alcanzando un 18,29% en la región respecto a un 15,69% en el país.

Las causas de muerte más comunes son afecciones al sistema circulatorio (30%) y al sistema respiratorio (28%) y tumores (28%). Un alto porcentaje (28%) de las causas de muerte en mujeres corresponde a síntomas, signos y hallazgos anormales.

Educación

En el área de educación pueden apreciarse los efectos de los procesos de acceso masivo al sistema educacional, lo que ha disminuido las tasas de analfabetismo y ha equilibrado la antigua diferencia entre sexos en el acceso a dicho sistema. La región tiene un promedio de 9,1 años de estudio, del que se desprende que las mujeres presentan 9 y los hombres 9,3 años de escolaridad. En sectores urbanos los años de escolaridad promedio son 11, mientras que en sectores rurales 6,1 es el promedio de años de estudio. La tasa de analfabetismo de la región es de 5,9%⁶.

4. Datos INE 1998.

5. Dirección del Trabajo, Región de Coquimbo, 2000.

6. Datos INE 1998.

Participación

En el ámbito de la incorporación de las mujeres a la vida pública, el PRIO revela la baja participación de mujeres en cargos directivos o de toma de decisiones. Así, en el año 2000, la ocupación de cargos directivos por mujeres alcanza un 14,6% promedio, encontrándose la mayor tasa de participación en las Secretarías Regionales Ministeriales con un 30,8%. En los cargos de elección popular, el 24,8% de ellos son ocupados por mujeres.

2. Gestión PRIO

La gestión del PRIO se inicia con la evaluación participativa del Plan anterior. Esta evaluación sienta las bases para la construcción de una Estrategia Regional de Igualdad de Oportunidades. Tal proceso es detallado a continuación⁷.

Estrategia Regional de Igualdad de Oportunidades

Al formular los lineamientos de una Estrategia de Igualdad de Oportunidades para el período 2000-2010, la Región de Coquimbo definió ciertos ejes del proceso: debía ser participativo, descentralizado territorialmente y formulado en lineamientos y compromisos generales, para que su materialización esté acorde a los escenarios político, económico y social del país y la región.

De esta manera, se formula la Estrategia de Igualdad de Oportunidades en las siguientes etapas:

- 1) Balance regional desde la percepción de mujeres y actores del ámbito regional para conocer los avances logrados y las dificultades que persisten en materia de igualdad de oportunidades.
- 2) Confeción de propuestas de igualdad de oportunidades para mujeres de la región ideado como un ejercicio de participación (mediante jornadas provinciales y regionales con mujeres, jornadas con funcionarios/as del ámbito público, encuentro regional de mujeres jefas de hogar, encuentro regional de trabajadoras temporeras y redes comunales de violencia intrafamiliar, entre otros); en estas propuestas se considera el análisis de los seis ejes temáticos del plan, y acorde a la realidad regional se incluyen dos nuevos temas: municipio y desarrollo local, y mujer campesina y desarrollo rural.
- 3) Entrega de las propuestas y compromisos sistematizados en el documento "Propuestas de Compromisos de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2000-2010" a las autoridades de SERNAM y al GORE.
- 4) Construcción de la Estrategia Regional de Igualdad de Oportunidades para las mujeres de la Región de Coquimbo 2000-2010, en coherencia con el PIO 2000-2010, los ejes temáticos y líneas de acción de SERNAM nacional y la Estrategia Regional de Desarrollo. De esta manera, los Compromisos Regionales de Igualdad de Oportunidades son acordes a las prioridades nacionales y también a las pertinencias regionales.

7. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO en la región. Los resultados obtenidos por esta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios, serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

Una vez construida la Estrategia Regional de Igualdad de Oportunidades, la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas de la región ha orientado el trabajo del SERNAM a dos instancias: la Comisión Regional del Plan de Igualdad de Oportunidades y las Comisiones Provinciales de Mujeres.

Comisión Regional del Plan de Igualdad de Oportunidades

Entre los años 2000-2002 esta comisión no funcionó como tal. El esfuerzo de SERNAM se centró en incorporar compromisos de igualdad de oportunidades en los convenios marco regionales, donde la prioridad estaba fundamentalmente en obras de infraestructura u otras grandes inversiones regionales.

En el año 2003 se reactiva la Comisión PIO y se plantea desde los distintos sectores públicos la formulación de compromisos de igualdad de oportunidades para las mujeres, los que son recogidos en un Plan Regional de Género.

A partir de entonces, en la Comisión PIO los sectores plantean compromisos anuales de igualdad de oportunidades para las mujeres, los cuales deben ser concordantes con los Compromisos Ministeriales del sector, la Estrategia Regional de Desarrollo y el Plan de Igualdad de Oportunidades.

SERNAM ha elaborado una plantilla, donde a principio de cada año los sectores establecen sus compromisos anuales y los indicadores para medir el cumplimiento. Posteriormente, a fines de año, informan sobre el resultado de los compromisos contraídos.

De acuerdo a lo anterior, la comisión se reúne al menos dos veces en el año, en el período de formulación de los compromisos y luego a finales de año para su evaluación.

La información de los resultados por sector se sistematiza en un Plan Regional Anual de Igualdad de Oportunidades que constituye la base de la cuenta pública que el Intendente regional entrega a la comunidad cada 8 de marzo, con ocasión del Día Internacional de la Mujer.

A continuación se presenta un cuadro que da cuenta del enlace de prioridades de la Estrategia Regional de Desarrollo con aquellas establecidas por el Plan de Igualdad de Oportunidades, a la vez que indica los distintos servicios participantes en la Comisión PIO por área temática⁸.

8. Fuente: Acuerdos Sectoriales 2004 de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres. Región de Coquimbo.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS ESTRATEGIA REGIONAL DE DESARROLLO 2000-2006	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2000-2010	SEREMI Y SERVICIOS REGIONALES CON COMPROMISOS POR ÁREA TEMÁTICA
Construcción de una sociedad regional, con igualdad de oportunidades.	Capítulo 5. Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida.	Servicio de Salud Coquimbo Seremi de Salud Seremi de Educación INJUV JUNJI CONACE SENAME SERPLAC SERNAM
Mejoramiento de la productividad regional y las condiciones de empleo.	Capítulo 4. Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza.	SERCOTEC INDAP Dirección del Trabajo SENCE SERNAM Dirección Obras Hidráulicas
Modernización de la gestión regional y participación ciudadana.	Capítulo 2. Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio. Capítulo 3 Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.	SERNAM DITRAB Gobierno INDAP Seremi de Justicia
	Capítulo 6 Enfoque de género en las políticas públicas.	Todos los sectores anteriores, ya que participan en la Comisión PIO. SERVIU y GORE

A partir del año 2003 la Comisión PRIO ha elaborado anualmente un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, el que recoge los compromisos, metas e indicadores de género de cada uno de los sectores participantes.

SERNAM ha apoyado el proceso de elaboración del Plan Regional Anual de Género, al coordinar la Comisión PRIO, apoyar y asesorar a los distintos servicios para la incorporación de criterios de equidad de género en la formulación y seguimiento de sus compromisos, hacer un seguimiento anual de los resultados y elaborar la cuenta pública del Intendente cada 8 de marzo, a partir de los resultados sectoriales de igualdad de oportunidades.

Comisiones Provinciales de Mujeres para el Seguimiento del PRIO 2000-2010

Esta instancia está constituida por mujeres de Elqui, Limarí y Choapa de distintos ámbitos de la vida regional, tales como dirigentas vecinales, sindicales y de organizaciones sociales, artesanas, trabajadoras temporeras, dueñas de casa, entre otras.

SERNAM ha convocado a las Comisiones Provinciales de Mujeres a lo menos a dos reuniones anuales, entregándoles un espacio de participación ciudadana que les ha permitido hacer seguimiento a los compromisos sectoriales regionales en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, y formular a los distintos sectores del Gobierno de la región propuestas de políticas públicas que den respuesta a las demandas de las mujeres de acuerdo a sus pertinencias territoriales (urbanas-rurales).

Estas Comisiones también son convocadas por SERNAM para el trabajo conjunto con la Comisión PRIO de autoridades, a objeto de que las mujeres den a conocer sus demandas, las autoridades sectoriales las recojan e informen de los compromisos y acciones de igualdad de oportunidades que está implementando.

A fines del año 2003 SERNAM realizó tres Jornadas de trabajo con las Comisiones Provinciales de Mujeres, con el objeto de hacer seguimiento de los compromisos sectoriales de igualdad de oportunidades para las mujeres al año 2003 y, a partir de sus demandas y necesidades, formular propuestas de igualdad de oportunidades para el período 2004-2006. Para dicho trabajo se contrató una consultoría externa. Participaron mujeres de las tres provincias: 7 mujeres de Limarí, 20 mujeres de Elqui y 11 mujeres de Choapa.

Las comisiones provinciales de mujeres de manera consensuada, definieron sus principales demandas al Gobierno Regional para el año 2004 organizadas según área, a saber, autonomía económica y superación de la pobreza, participación y ejercicio de derechos y calidad de vida.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

La Estrategia Regional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres contiene cinco ejes, los que están asociados tanto a los temas del Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010 como a los objetivos de los lineamientos de la Estrategia de Desarrollo Regional.

a) Autonomía económica de la mujer y superación de la pobreza

El primer eje es Autonomía económica de la mujer y superación de la pobreza, el cual está en concordancia con el tema del Plan de Igualdad de Oportunidades que lleva el mismo nombre y con el tercer lineamiento estratégico del Gobierno regional, a saber, mejoramiento de la productividad regional y las condiciones de empleo.

A través de programas como Mujer y empleo y, anteriormente, Mujeres jefas de hogar, se han canalizado objetivos de la Estrategia de Desarrollo Regional referidos a fomentar la generación de empleos de calidad, mejorar la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa y promover la diversificación productiva e incentivar la agregación de valor a la producción regional.

Los compromisos son, en su mayoría, acciones de coordinación intersectorial para aumentar la inserción laboral de las mujeres jefas de hogar que reciben capacitación laboral, implementar capacitaciones para las mujeres rurales que ingresan a los programas de nivelación de estudios. También se privilegian acciones para mejorar el acceso de mujeres microempresarias a instancias de financiamiento, y a promover el diseño e implementación de un Programa Regional Intersectorial orientado a mejorar el manejo y uso de los pesticidas en la agricultura de la región. Otra línea de trabajo dice relación con la creación de centros de atención para hijos/as de mujeres temporeras.

COMPROMISOS REGIONALES SERNAM: AUTONOMÍA ECONÓMICA Y SUPERACIÓN DE LA POBREZA

- Promover la institucionalización de los Centros de Atención para hijos e hijas de mujeres temporeras como política pública.
- Realizar mesas de trabajo tripartitas (Estado, empresarios y trabajadores) para la búsqueda de modelos regionales solidarios de cuidado infantil para hijos e hijas de mujeres trabajadoras, especialmente temporeras agrícolas.
- Propuesta al Consejo Económico y Social para el Trabajo para la realización y utilización de diagnósticos regionales laborales de las mujeres.
- Convenir y coordinar en conjunto con SECREDUC una propuesta regional, para que INDAP entregue la capacitación a las mujeres rurales que ingresan a los Programas de Nivelación de Estudios, modalidad ETEA y EFA, la que debería estar orientada a la formación de pequeñas empresas.
- Convenir con SENCE y con el Comité del Consejo Económico y Social para el Trabajo un plan de trabajo de carácter regional, que incorpore acciones orientadas a aumentar la inserción laboral de las mujeres jefas de hogar de escasos recursos que reciben capacitación laboral.
- Coordinar acciones intersectoriales que favorezcan el aumento de la cobertura de fiscalización en materia laboral, especialmente a sectores con precariedad laboral como el de las trabajadoras temporeras.
- Plan regional para mejorar y flexibilizar el acceso de mujeres microempresarias y/o trabajadoras independientes a instancias de financiamiento público y/o privado.
- Generar propuestas para que en los programas de fomento productivo regionales se generen acciones y medidas que permitan la participación de un porcentaje mayor de mujeres.
- Diseñar e implementar un Programa Regional Intersectorial orientado a mejorar el manejo y uso de los pesticidas en la agricultura de nuestra región y con ello minimizar sus efectos en la agricultura, en la salud de las trabajadora/es agrícolas, y su impacto en el medio ambiente (INDAP–Servicios de Salud–SAG–Coquimbo–INIA–SERNAM–CONAMA).

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

El segundo eje es Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio, el cual se asocia a dos temas del Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010: el capítulo 2, Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio, y el capítulo 6, Enfoque de género en las políticas públicas. Este eje se relaciona con el cuarto lineamiento estratégico del Gobierno regional: Modernización de la gestión regional y participación ciudadana.

A través de determinados compromisos se busca difundir masivamente en las mujeres los derechos existentes, mediante procesos comunicacionales y de capacitación, y mejorar la difusión y promoción de sus derechos en los medios de comunicación, publicitarios y con modalidades tecnológicas innovadoras. Los lineamientos de la Estrategia de Desarrollo Regional, que son parte de este eje, no sólo incluyen el objetivo de modernizar la gestión pública regional, sino también fortalecer estructuras de la comunidad para una participación comprometida y activa.

Los compromisos que aquí se presentan consideran acciones tales como difundir los derechos sociales, legales y psicológicos de las mujeres especialmente en localidades rurales; implementar un plan regional para difundir los derechos de la mujer aprovechando el uso de nuevas tecnologías como la telefonía y la informática; difundir las reformas legales que cautelan los derechos y mejoran las condiciones de trabajo de las trabajadoras, llevar a cabo una campaña comunicacional intersectorial anual “Mujer con Derechos, Mujer Ciudadana”, entre otras.

COMPROMISOS REGIONALES SERNAM: PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS MUJERES
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en el Plan Estratégico Comunicacional Regional información sobre avances en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. • Campaña comunicacional intersectorial anual “Mujer con Derechos, Mujer Ciudadana”. • Difundir los derechos sociales, legales y psicológicos de las mujeres, especialmente en localidades rurales que no cuentan con acceso a sistemas tradicionales de información, a través de talleres, charlas y programas radiales diseñados para el ámbito rural o urbano, según corresponda. • Plan regional para difundir los derechos de la mujer, aprovechando el alcance de la telefonía e informática, a través de la Línea 800 de información de los derechos de la mujer, el Portal web Mujeres Chile de SERNAM e InfoMujer instalado en La Serena. • Incorporar en el Portal web Mujeres Chile, información regional relativa a demanda y oferta laboral. • Difundir las reformas legales que “cautelan los derechos y mejoran las condiciones de trabajo de las trabajadoras”, a mujeres trabajadoras en general y, a mujeres que cumplen en sus trabajos un rol de implementadoras de políticas.

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

El tercer eje es Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones, que se relaciona con el tema del mismo nombre del Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010 y con el cuarto lineamiento estratégico del Gobierno regional: Modernización de la gestión regional y participación ciudadana.

Los programas “Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones” y “Participación social y política de las mujeres” buscan fortalecer la estructura de la comunidad para una participación comprometida y activa y, también, aumentar la capacidad de análisis regional.

Las acciones comprometidas incluyen diálogos sociales comunales informativos sobre políticas hacia mujeres, el diseño y la implementación de un programa regional de liderazgo y asociatividad, capacitación a mujeres de la sociedad civil en el ejercicio del control ciudadano de las políticas públicas, y fomentar el diálogo entre la sociedad civil y el Estado realizando reuniones con el Consejo Asesor del SERNAM Regional para analizar la visión de la sociedad civil sobre la situación de las mujeres.

COMPROMISOS REGIONALES SERNAM: PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

- Programa regional anual de diálogos sociales comunales de acercamiento de las autoridades regionales y comunales a las mujeres, para informar sobre políticas nacionales, regionales y comunales que las favorecen y recepcionar sus necesidades, demandas y propuestas.
- Diseñar e implementar un programa regional de liderazgo y asociatividad de al menos dos años de duración, en una lógica de proceso pedagógico, orientado a mujeres líderes de los ámbitos políticos, sindicales, gremiales y estudiantes.
- Capacitar a mujeres de la sociedad civil en el ejercicio del control ciudadano de las políticas públicas.
- Realizar reuniones mensuales con el Consejo Asesor del SERNAM Regional para analizar la visión de la sociedad civil sobre la situación de las mujeres de acuerdo al escenario nacional y regional del momento.

d) Mujer y bienestar en la vida cotidiana

El cuarto eje es Mujer y bienestar en la vida cotidiana, el cual se encuentra en concordancia con dos temas del Plan de Igualdad 2000-2010, el capítulo 1, Cultura de la igualdad, y el capítulo 5, Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida. El lineamiento estratégico del Gobierno regional con el que se relaciona es el segundo, Construcción de una sociedad regional con igualdad de oportunidades.

A través de los programas “Mujer, familia y calidad de vida”, “Prevención de la violencia intrafamiliar y Seguimiento de la Ley 19.325” y “Prevención de embarazo no deseado”, se busca cumplir los objetivos estratégicos de mejorar el sistema educativo regional, optimizar y mejorar la calidad de la atención de las demandas sociales, incentivar y promover la expresión y valoración del patrimonio e identidad cultural regional y, finalmente, mejorar la calidad de vida e integración social de los habitantes de la región.

Los compromisos asociados a este eje son, entre otros, potenciar la incorporación de contenidos que propicien actitudes favorables a la equidad de género en los programas de estudios; capacitar al personal de salud y a departamentos sociales municipales para una mejor comprensión de las problemáticas de las mujeres; desarrollar una estrategia que promueva y destaque en el ámbito regional el desarrollo de iniciativas artísticas y culturales en las mujeres; coordinación intersectorial para apuntar al mejoramiento del acceso a atención en salud, y crear un centro de atención integral y de prevención de VIF en cada provincia de la región.

COMPROMISOS REGIONALES SERNAM: MUJER Y BIENESTAR EN LA VIDA COTIDIANA

- Convenir la incorporación en los programas de estudios de contenidos y prácticas para propiciar actitudes favorables a la equidad de género en los niveles preescolar, básico y medio y en la enseñanza superior.
- Programa de capacitación al personal de salud y departamentos sociales municipales para una mejor comprensión de las problemáticas de las mujeres, abordando los distintos factores de la vida cotidiana que inciden en su salud física y mental, persiguiendo con ello el logro de una mejor atención para estas.
- Coordinar acciones intersectoriales para perfeccionar los sistemas de la información que permitan un mayor acceso de las mujeres a los programas de vivienda y justicia.
- Desarrollar una estrategia que promueva y destaque en el ámbito regional el desarrollo de iniciativas artísticas y culturales en las mujeres.
- Reactualizar convenio con Servicio Salud Coquimbo y acordar convenio con Servicios de Salud municipales que apunten al mejoramiento del acceso a atención en salud.
- Crear un centro de atención integral y de prevención de VIF por provincia.
- Potenciar el trabajo de las redes comunales de prevención de la violencia intrafamiliar en todas las comunas de la región, creando una red regional.
- Desarrollar programas de prevención de violencia intrafamiliar y capacitación sobre resolución no violenta de conflictos a monitores pertenecientes a centros de alumnos/as y centros de padres/madres, y profesoras/es de, a lo menos, 20% de los establecimientos educacionales de enseñanza básica municipalizados de la región.
- Realizar seguimiento a los casos derivados al SERNAM por tribunales para seguimiento de la aplicación de la Ley N° 19.325 de Violencia Intrafamiliar.
- Reactivar Comisión Intersectorial Regional de Prevención de Embarazo en Adolescentes, para diseñar e implementar un Plan Regional de Sexualidad Responsable y de Prevención de embarazo no deseado.

e) Gestión pública orientada a la equidad de género

El quinto eje considerado es Gestión pública orientada a la equidad de género, relacionado al tema Enfoque de género en las políticas públicas del Plan de Igualdad de Oportunidades, y a dos lineamientos estratégicos del Gobierno regional, a saber, Integración regional para un desarrollo socio-económico armónico y Modernización de la gestión regional y participación ciudadana.

El Programa “Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Quehacer del Estado” condensa objetivos estratégicos tales como formular y aplicar una política regional de ordenamiento territorial, proporcionar el desarrollo de ciudades y centros poblados amables y seguros, modernizar la gestión pública regional, fortalecer estructuras de la comunidad para una participación comprometida y activa, consolidar la institucionalidad del Gobierno regional, y fortalecer y profundizar el proceso de descentralización.

COMPROMISOS REGIONALES SERNAM

- Convenir la integración del Servicio Nacional de la Mujer al Sistema de Información Territorial.
- Establecer instancias de diálogo y trabajo entre SERNAM, SERVIU y los Comités Pro Viviendas con mayor presencia femenina, para que aporten al diseño de viviendas sociales y entorno comunitarios.
- Propuesta para incorporar indicadores de género en instrumentos de financiamiento regional: FNDR y Fondos INDAP.
- Validar y consolidar al Plan Regional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la Región de Coquimbo, 2000-2010, como el documento orientador del Gobierno regional en la incorporación de la equidad de género en las políticas regionales.
- Crear bianualmente instancias provinciales con mujeres de distintos ámbitos de la vida comunal para hacer seguimiento a los compromisos regionales del Plan de Igualdad de Oportunidades y ajustes de acuerdo a nuevas situaciones emergentes que afecten a las mujeres.
- Reuniones bianuales con el Comité Intersectorial de Igualdad de Oportunidades para realizar seguimiento a los compromisos sectoriales de igualdad de oportunidades
- Apoyar a los municipios en la incorporación del enfoque de género en sus Planes de Desarrollo Comunal, PLADECOS, para que den respuesta a las necesidades específicas de mujeres y hombres de sus comunas.
- Convenir la realización de un programa de sensibilización y capacitación por etapas sobre planificación social con enfoque de género, a autoridades regionales y locales y funcionarios/as públicos

4. Áreas priorizadas: Énfasis y realizaciones

En esta región los esfuerzos están centrados principalmente en la Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza, donde se concentra la mayor parte de las acciones y coordinaciones descritas más adelante. Por otro lado, se detecta una gran energía hacia todo el tema de información y difusión de derechos, principalmente asociado a instancias de participación ciudadana, por lo que se desprende que tanto los ejes Participación en estructuras de poder y en la adopción de decisiones como Promover los derechos de las mujeres y garantizar su ejercicio tienen gran relevancia en la región. Por su parte, Cultura de la igualdad y enfoque de género en las políticas públicas tienen menos consistencia en el tiempo, pues hay acciones e iniciativas sin continuidad, o no se articulan adecuadamente al resto de los programas y políticas. El tema Bienestar en la vida cotidiana contiene acciones básicamente asociadas a la violencia intrafamiliar, entre las que destacan especialmente coordinaciones intersectoriales en la creación de redes y campañas comunicacionales, extrañándose realizaciones referidas a otros ámbitos del bienestar de las mujeres.

a) Autonomía económica de la mujer y superación de la pobreza

Ha sido uno de los temas con mayor énfasis en la región, por una parte a través de programas que buscan promover y apoyar a las mujeres en materias de inversión productiva, microempresa y, en general, su rol productivo, ya sea en empleo dependiente o independiente. También se han concentrado las acciones en la capacitación para la habilitación laboral y el microemprendimiento. En esta línea han sido clave los vínculos con SENCE, SERCOTEC, DITRAB y también con INDAP-PRODEMU y su convenio en capacitación en el área silvoagropecuaria y en temas de gestión y comercialización.

Se ha trabajado focalizando el apoyo a la habilitación laboral de mujeres de familias del Programa Puente, ya que SERNAM desde el 2003 participa en el Comité Interministerial del Chile Solidario. Para resguardar, además, las condiciones laborales de estas mujeres se lleva a cabo una fiscalización permanente al trabajo de temporada, aunque queda en evidencia la necesidad de intensificar la fiscalización sobre protección a la maternidad en el trabajo.

Por su parte, la Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación ha buscado implementar espacios formativos e informativos para las mujeres del Chile Solidario, que faciliten el acceso de las participantes a los servicios ligados al ámbito laboral regional y/o provincial, se ha hecho entrega de información y se han realizado charlas en Plazas ciudadanas y Diálogos sociales. Estas acciones están en el marco de un convenio con PRODEMU, denominado Línea de Habilitación Laboral 2005.

Paralelamente se han implementado programas y aumentos de cobertura en cuidado infantil para facilitar la inserción de las mujeres en el mercado laboral. La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) ha implementado en sus jardines infantiles la extensión horaria y programas educativos de cuidado infantil para hijos/as de trabajadoras temporeras.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES
Fiscalización al trabajo de temporada agrícola.	DITRAB
Fiscalización en materia de protección a la maternidad y normativas de sala cuna.	DITRAB
Capacitación laboral a mujeres en el contexto de sus programas de Bonificación a la contratación de mano de obra, Proempleo, Chile solidario y Programa nacional de becas.	SENCE
Capacitación a mujeres del sector rural en técnicas básicas de riego para huertas familiares.	Dirección de Obras Hidráulicas
Convenio de formación y capacitación para mujeres rurales. Se realiza capacitación a mujeres de familias campesinas pobres de la región, la que se acompaña con apoyos de inversión como subsidios, fondos de proyectos productivos y fondos concursables de apoyo a la comercialización. Mujeres participantes de este convenio se adjudicaron proyectos correspondientes a fondos del Programa Más Región por un total de 24 millones de pesos.	INDAP PRODEMU
Habilitación laboral a grupos de mujeres de escasos recursos participantes de los programas Mujeres del mundo rural, Microempendedoras y participantes del programa Puente.	PRODEMU
Oferta de cuidado infantil para hijos/as de mujeres trabajadoras de temporada agrícola de escasos recursos.	JUNJI

Programas educativos de atención a párvulos para hijos/as de mujeres económicamente activas de extrema pobreza.	JUNJI
Incorporación de mujeres en acciones directas del Servicio como el apoyo al proyecto formación AG mujeres líderes, a la participación en concursos de innovación como Asoincuba ⁹ y la incorporación de SERCOTEC a la Mesa rural.	SERCOTEC
Programa Proempresaria para incrementar los niveles de productividad y competitividad de las microempresas de mujeres. Se entrega capacitación en temas de gestión interna, comercialización, asociatividad y género; también asesoría técnica en el área contable, subsidios para capital de trabajo, muestras regionales de productos y encuentros nacionales de microempresarias. Destaca que a partir de esta experiencia, el Programa Más Región (Mideplan, GORE) destinó \$30.000.000 en fondos concursables para microempresarias de la región.	SERNAM SERCOTEC
Programa Mujeres Jefas de Hogar de escasos recursos. Las líneas de trabajo fueron: habilitación y capacitación laboral, cuidado infantil y programas de atención en salud.	SERNAM Municipios
Habilitación laboral a mujeres del Sistema Chile Solidario.	SERNAM SERPLAC
Centros de atención para hijos/as de mujeres trabajadoras temporeras (CAHMTT), los cuales funcionan en el período de mayor actividad agrícola en la región, entre los meses de diciembre y febrero. El financiamiento de estos centros es fruto de aportes de instituciones del Estado y municipales, sin aporte económico de parte de las empresas agrícolas.	SERNAM Instituto Nacional del Deporte JUNAEB Municipios

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

Cuenta con una gama de acciones asociadas. En primer lugar, la información y difusión de derechos de las mujeres ha sido explícitamente una de las áreas priorizadas por SERNAM, enfocándose en derechos laborales, sexuales y reproductivos y en relación con temas de familia y filiación, siendo su público objetivo privilegiado las trabajadoras temporeras, las trabajadoras del sector pesca y microempresarias.

Un aliado significativo, en particular en el tema de derechos laborales, tanto en los niveles de información y difusión como de fiscalización ha sido la Dirección del Trabajo (DITRAB). El año 2005 su focalización en materia de difusión de derechos laborales a nivel regional estuvo centrada en microempresarios, jóvenes y mujeres.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES
Información y difusión de derechos laborales, sexuales y reproductivos y en relación a temas de familia y filiación, siendo su público objetivo privilegiado las trabajadoras temporeras, las trabajadoras del sector pesca y microempresarias.	SERNAM

9. Asociación Universitaria para la Incubación de Negocios, Región de Coquimbo.

Implementación intersectorial del Plan piloto de sexualidad responsable. Entre los años 2003 y 2004 se llevó a cabo, mediante una coordinación intersectorial, la Mesa intersectorial regional de sexualidad, la que hasta el 2003 coordina la ejecución del Plan piloto de sexualidad responsable. Sus acciones se focalizaron en 4 establecimientos educacionales: elaboración y ejecución de 22 proyectos y capacitación a docentes, entre otros. En el año 2005 se realizó la Jornada Interregional Zona Norte (I–II–III–IV regiones) en el contexto del Plan de Sexualidad.	SERNAM SEREMI Salud SEREMI Educación SENAME INJUV
Programa “Difusión de los derechos de las mujeres y Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el ámbito local”, en el que se financiaron 8 proyectos entre los años 2003 y 2004, con aportes municipales y de SERNAM.	SERNAM Municipio de Coquimbo
Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS. Se realiza difusión de derechos a través de atención individual, talleres de apoyo grupal, orientación y talleres comunitarios. También se lleva a cabo el Programa radial de difusión OIRS sobre derechos de las mujeres.	SERNAM
Coordinación de las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS de la región.	Secretaría Regional Ministerial de Gobierno
Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS. En la Región de Coquimbo las OIRS funcionan en el 100% de los hospitales y centros de salud.	Servicio de Salud Coquimbo
El Plan regional anual de la Reforma procesal penal incluye acciones dirigidas especialmente a mujeres. Se realizan capacitaciones a mujeres de organizaciones comunitarias, centros de padres y servicios públicos, acerca de sus derechos en el marco de la Reforma procesal penal; capacitaciones a estudiantes mujeres incluyendo charlas y visitas presenciales o juicios orales en las ciudades de la región; capacitación sobre la Ley de Matrimonio civil a mujeres de organizaciones comunitarias y grupos religiosos heterogéneos; también se realizan Plazas Ciudadanas de Justicia en lugares de alta afluencia de público.	Secretaría Regional Ministerial de Justicia
Información y difusión de derechos laborales a nivel regional focalizada en microempresarios, jóvenes y mujeres. Especialmente se registran acciones dirigidas a mujeres trabajadoras temporeras del sector agrícola.	DITRAB
Programa Cimentando ciudadanía realiza talleres a trabajadoras del sector pesca sobre participación femenina en el mercado laboral, gestión y prevención de riesgos y talleres a empresarias sobre derechos laborales.	DITRAB SERNAM

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

SERNAM ha ejecutado diversas capacitaciones orientadas al fortalecimiento del liderazgo femenino a alumnas de enseñanza media, dirigentas y microempresarias; y también ha apoyado la creación de instancias de participación donde destacan las Comisiones Provinciales de Mujeres para el seguimiento del PRIO 2000-2010, formadas por mujeres que se reúnen un promedio de 6 veces al año, la Mesa Mujer Rural creada el año 2001, donde participan 18 mujeres de organizaciones de mujeres rurales y campesinas de la región, ONG, instituciones del Estado y de programas públicos, y la realización de la Novena Reunión de Mujeres Líderes en el marco de la Cumbre APEC en Chile, el año 2004.

INDAP y SERNAM coordinan y asesoran la Mesa Regional Mujer Rural, cuyo objetivo central es propiciar la implementación de políticas públicas y, a partir de las pertinencias territoriales propias del sector rural, ofrecer a las mujeres rurales oportunidades para mejorar su condición de vida y la de sus familias accediendo a los beneficios del desarrollo regional. La Mesa ha facilitado una instancia de encuentro de las mujeres rurales con autoridades regionales, para analizar en conjunto los planes regionales de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que comprometen los distintos servicios públicos, y ha permitido al sector público identificar las necesidades de capacitación, según las demandas establecidas por las mujeres a través de sus dirigentas.

Por otra parte, en la región se destacan los Consultivos de salud, que en la región son 53, constituyéndose no sólo como instancias de información sino también de activo control ciudadano. A través de la creación de las OIRS por parte de la SEREMI, se han canalizado en gran medida las demandas de las mujeres, ya que entre los años 2002 y 2004, el 97% de las personas atendidas fueron mujeres. Además, se cuenta con datos sobre la cantidad de mujeres que participan como directivas en sindicatos, juntas de vecinos y en instancias de decisión regional. Por último, PRODEMU a través de sus programas, fomenta la participación de las mujeres en el nivel local.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES
Capacitación en liderazgo a dirigentas políticas, sindicales, vecinales, microempresarias y alumnas de enseñanza media. Destaca la Escuela integral de liderazgo a dirigentas y líderes de agrupaciones de mujeres trabajadoras temporeras de la agricultura y de la pesca.	SERNAM
Organización y realización de la novena reunión de la Red Regional de Mujeres Líderes, en el marco de la Cumbre APEC Chile 2004.	SERNAM GORE SERCOTEC Municipalidad de Coquimbo Municipalidad de La Serena Empresas de la región
Fortalecimiento Mesas de mujeres de seguimiento al PRIO.	SERNAM
Coordinación, asesoría y fortalecimiento Mesa Mujer Rural.	SERNAM INDAP
Capacitación a mujeres trabajadoras del sector agrícola de temporada en liderazgo y desarrollo organizacional.	DITRAB SERNAM
Habilitación de mujeres como agentes de desarrollo social en el marco del programa "Mujer y territorio".	PRODEMU
Capacitación en liderazgo y articulación de redes en el marco del programa "Formación de líderes y dirigentas sociales".	PRODEMU
Realización de Consultivos de salud, entendidos como instancias de participación ciudadana, de información de derechos y oferta pública y permitiendo un activo control ciudadano. En la región funcionan 53 Consultivos de salud en hospitales, postas médicas y centros de salud.	Servicio de Salud Coquimbo

d) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

Este eje contiene dos temas del Plan de Igualdad nacional, a saber, Bienestar en la vida cotidiana y Cultura de la igualdad. Encontramos aquí la realización de acciones sobre violencia intrafamiliar, problemática a la cual se le ha dado prioridad. Así, se ha implementado el programa Centros de atención integral a la mujer que sufre violencia intrafamiliar, que comenzó el año 2001 y desde entonces ha contado con un aporte permanente del FNDR y de SERNAM. El primer centro fue creado el año 2001 en la comuna de La Serena, y el segundo al año siguiente en la comuna de Illapel. En esta línea también se ha desarrollado un sostenido trabajo de redes orientado a la prevención de la VIF mediante la Red Protege.

Los programas “Sonrisa de mujer” de PRODEMU y Habilitación laboral para mujeres preferentemente Jefas de Hogar (PMJH) han contemplado acciones en torno a la salud de las mujeres con incidencia directa en su calidad de vida, tales como atención dental, ginecológica, acceso a salud mental y desarrollo personal.

Con el fin de mejorar el acceso a las mujeres a servicios de buena calidad en salud, destacan las capacitaciones en detección y derivación en VIF a funcionarios públicos de salud y del Programa Puente.

La Secretaría Regional Ministerial de Educación a través de la Unidad de Apoyo a la Transversalidad ha implementado la distribución equitativa de 18 becas para alumnas embarazadas y alumnas madres, de continuidad (7 en el año 2004) y nuevas (11 en el año 2005), pertenecientes a “Liceos para todos” de la región, en el contexto del Programa de Retención en el sistema escolar regional de alumnas embarazadas y alumnas madres.

Por su parte, en el tema Cultura de la igualdad, las acciones hacen referencia a estudios, en particular diagnósticos sobre prevalencia VIF. Se percibe una ausencia de avances regionales especialmente en el sector Educación. La Secretaría Regional Ministerial de Educación sólo tiene como realización en este ámbito la incorporación del enfoque de género en los Objetivos transversales del currículo escolar.

Destaca la capacitación de SERNAM a profesionales y técnicos en la aplicación del módulo “Crecer y desarrollarse por la senda de la afectividad cotidiana” y el desarrollo y aplicación del módulo a apoderados/as de los/as párvulos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

Por otra parte, es necesario tener presente que el Plan de tolerancia y no discriminación, registrado como una realización de la Secretaría Regional Ministerial de Gobierno, considera el género como una variable más, tales como discapacidad, edad, etnia, género, opción sexual, etc., y no es una acción orientada específicamente a la igualdad entre géneros.

Por lo tanto, cabe consignar aquí que, si bien SERNAM ha liderado un proceso de cambio cultural respecto a la visibilización al interior del aparato público de situaciones de discriminación o desigualdad y a la toma de conciencia en las mujeres de sus derechos, no se han considerado acciones insertas en programas específicos para este tema dirigidas a intervenir en la cultura masiva o popular, en los medios de comunicación o de forma más activa, no restringiéndose al ámbito de los servicios públicos.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES
Programa de Retención en el sistema escolar regional de alumnas embarazadas y alumnas madres.	SEREMI Educación
El Plan Regional de Juventud 2004-2006 incorpora necesidades específicas de las mujeres jóvenes como la violencia intrafamiliar, priorización de salas cunas para madres adolescentes, entre otras.	INJUV
Programa Salud sexual y reproductiva contiene consejerías en salud sexual, pesquisa y tratamiento de cáncer cérvico uterino y de mamas, controles prenatales a parejas. Capacitación a los equipos de salud en "Actualización en gineco obstetricia" y "Ley de delitos sexuales".	Servicio de Salud Coquimbo
Programas de atención odontológica integral para mujeres de escasos recursos.	Servicio de Salud Coquimbo
Aumento de cobertura en Programa de salud mental. Capacitación a profesionales de atención primaria en violencia intrafamiliar y depresión.	Servicio de Salud Coquimbo
Programa "Sonrisa de mujer", recupera y mejora la dentadura de mujeres de escasos recursos.	PRODEMU
Implementación de Escuelas de arte y proyectos culturales para rescatar la tradición local.	PRODEMU
Programa Mujeres Jefas de Hogar de escasos recursos. Una de las líneas de trabajo fue el acceso de mujeres a programas de atención en salud.	SERNAM Municipios
Campaña regional de violencia intrafamiliar. Incluye actividades comunicacionales como charlas, talleres de sensibilización, dípticos y programas radiales.	SERNAM Ministerio Público Consultorios jurídicos Gobernación provincial de Choapa JUNJI SENAME INACAP PRODEMU INJUV Hospital La Serena Hospital Illapel Carabineros de Chile Policía de Investigaciones CAJ Municipalidades Red VIF La Higuera Grupo adultos/as mayores AMAYA

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES
<p>Creación Red Protege. Las principales acciones realizadas son: distribución de material informativo, ferias ciudadanas de información, capacitación a jóvenes de la Red y a funcionarios/as de JUNJI, talleres dirigidos a madres y padres de establecimientos educacionales y de jardines infantiles dependientes de JUNJI e INTEGRAL, entre otras.</p>	<p>SERNAM PRODEMU Integra Fundación de la Familia JUNJI SENAME INJUV Asociación Chilena de Municipios SEREMI Justicia Registro Civil Carabineros de Chile Policía de Investigaciones SEREMI Salud SEREMI Educación Gobernaciones Provinciales Parlamentarios/as de la región</p>
<p>Capacitación a apoyos familiares del Programa Chile Solidario en detección y acogida en VIF.</p>	<p>SERNAM</p>
<p>Centros de atención integral a la mujer que sufre violencia intrafamiliar. Estos centros tienen dos líneas de acción: atención especializada integral a través de psicólogos/as, abogados/as y trabajadores sociales; y prevención de VIF mediante actividades educativas y de información, capacitación y comunicacionales.</p>	<p>SERNAM</p>
<p>Estudio de detección y análisis de prevalencia de violencia intrafamiliar en la Región de Coquimbo.</p>	<p>SERNAM Pontificia Universidad Católica de Chile</p>
<p>Incorporación del enfoque de género en los Objetivos transversales del currículo escolar.</p>	<p>Secretaría Regional Ministerial de Educación</p>
<p>Capacitación a profesionales y técnicos en la aplicación del módulo "Crecer y desarrollarse por la senda de la afectividad cotidiana" y el desarrollo y aplicación del módulo a apoderados/as de los/as párvulos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).</p>	<p>SERNAM JUNJI</p>
<p>Plan de tolerancia y no discriminación. En esta línea se han realizado capacitaciones a funcionarios/as de la Gobernación de Elqui; capacitación provincial a funcionarios/as de las OIRS, servicios públicos y municipio en Choapa; capacitación provincial a funcionarios/as de las OIRS, servicios públicos y municipio en Limarí; solicitud de inclusión del Plan de tolerancia y no discriminación en políticas y programas de los servicios públicos.</p>	<p>Secretaría Regional Ministerial de Gobierno</p>

e) Gestión pública orientada a la equidad de género

Destaca la coordinación intersectorial con GORE y SERVIU para la formulación de sus compromisos PMG y a través de la Comisión Regional del Plan de Igualdad de Oportunidades, donde SERNAM apoya y asesora a los distintos servicios en la incorporación de criterios de equidad de género. Además, durante el año 2003, SERNAM entregó capacitación a 22 funcionarios de los 15 municipios de la región en “Análisis de género para la formulación, implementación y seguimiento de las programaciones municipales”.

La Secretaría Regional de Planificación incorpora la visión de género a la Estrategia de Infancia Regional y al Plan regional de la discapacidad, y también ha iniciado el proceso de capacitación a los profesionales de SERPLAC en la perspectiva de género en estudios, programas y proyectos.

El Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) ha actualizado los planes de desarrollo regional incorporando un enfoque de género y ha desagregado información por sexo en la red SERCOTEC, haciendo cruce entre variables tales como sexo por ventas, sexo por regiones y rubros; y ha obtenido información desagregada por sexo también según el nivel de ventas y en el monto y la distribución regional de créditos. La Dirección Regional del Trabajo, asimismo, se encuentra desagregando información estadística por sexo.

Como iniciativa de INDAP, se prevé incorporar acciones orientadas a incrementar la participación de mujeres en algunos de sus programas como Prodesal a partir del año 2005.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES
Coordinación de acciones intersectoriales para el cumplimiento de los lineamientos nacionales institucionales.	SERNAM
Asesoría técnica al GORE y SERVIU de la región para la incorporación de la equidad de género en la ejecución de los compromisos PMG.	SERNAM
Coordinación comisiones provinciales de mujeres.	SERNAM
Coordinación comisión regional del Plan de Igualdad de Oportunidades.	SERNAM
Capacitación a funcionarios/as de los municipios de la región en “Análisis de género para la formulación, implementación y seguimiento de las programaciones municipales”.	SERNAM
Incorporación del enfoque de género en los planes de desarrollo regional. Información desagregada por sexo en la Red SERCOTEC.	SERCOTEC
Información desagregada por sexo.	INDAP
Información desagregada por sexo.	DITRAB
Información de programas regionales desagregada por sexo. Incorporación de la variable género en los programas de tratamiento y el diseño de un módulo de capacitación de prevención de drogas dirigido a mujeres.	CONACE

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

Como ya fue comentado anteriormente, fruto de la construcción de la Estrategia Regional de Igualdad, se constituyen las Comisiones sectoriales PIO, las cuales buscan articular compromisos en los sectores y los servicios tendientes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En la Región de Coquimbo operan dos instancias de la Comisión con este fin: una mesa política que cuenta con la participación de las autoridades regionales y que se reúne tres veces al año; una mesa técnica formada por profesionales de los sectores sociales. La mesa técnica se reúne 6 veces al año y lo hace en conjunto con las Mesas Provinciales de Seguimiento de Mujeres favoreciendo la interlocución entre la sociedad civil y los servicios.

En la Comisión PIO participan las autoridades de los sectores de Educación (SEREMI de Educación, JUNJI, Integra), Salud, Justicia (Secretaría Regional Ministerial y servicios dependientes como SENAME), Secretaría de Gobierno, Economía (SERCOTEC), Trabajo (DITRAB, SENCE), Planificación (SERPLAC e INJUV), Agricultura (INDAP), CONACE y Obras Públicas.

SERNAM Coquimbo coordina la Comisión PIO. La Directora Regional participa en numerosas comisiones regionales como el Gabinete regional, el Comité Ejecutivo Político del gobierno regional, el Comité de asignación regional CAR, la Mesa de agricultura familiar campesina, el Comité de fomento productivo, la Comisión Vida Chile, el Comité regional Chile Solidario y el Comité Social del Gabinete regional. SERNAM preside la Mesa Técnica Intersectorial de Sexualidad, y también coordina con INDAP la Mesa Mujer Rural.

Al iniciar el proceso anual de formulación de compromisos sectoriales de igualdad de oportunidades, SENAM Coquimbo envía a cada uno de los servicios una plantilla con los objetivos y/o lineamientos del Plan de Igualdad de Oportunidades relacionados con el sector. Sin embargo, pareciera que el PIO no es un documento de consulta y apoyo en las planificaciones institucionales generales. Los sectores participantes que mostraron tener conocimiento de la existencia del documento y de los objetivos relacionados con su institución fueron la Dirección del Trabajo, SERPLAC, SERCOTEC y JUNJI.

Sobre las problemáticas de las mujeres, las autoridades consideran que se ha avanzado en el ámbito laboral pero aún persiste discriminación en los niveles que requieren mayor especialización y en los de toma de decisiones de las organizaciones, ya que el acceso es más difícil y el ingreso no es equivalente al de un hombre. Además, no resulta fácil conseguir cupo en jardines infantiles de JUNJI a madres trabajadoras que no son de escasos recursos pero que tampoco tienen los ingresos para pagar un privado, lo que releva las dificultades que implica la ampliación del rol de la mujer en el trabajo y en lo doméstico.

Otro tema que da cuenta de las desigualdades para las autoridades es que los hombres se han quedado atrás en el tema de la igualdad de oportunidades y no están preparados para una cultura de igualdad. Se destaca la especificidad del ámbito rural, donde no se aprecian cambios en materia de igualdad de oportunidades al interior de la familia; la rural es una cultura machista donde se mantienen los roles tradicionales y los problemas que derivan de ello, como la escasa participación de las mujeres, el aislamiento y la violencia intrafamiliar, por lo que consideran imprescindible continuar trabajando el tema de las responsabilidades compartidas.

Sobre la instalación del tema de género en los servicios, aparecen dificultades especialmente en los sectores de Educación y Justicia, que están llevando a cabo reformas, por lo que la incorporación y la transversalización de la perspectiva de género es una variable más que se suma a los cambios que deben enfrentar. Así, el tema de género no es una prioridad, y sí lo es la implementación de los cambios a que obligan sus respectivas reformas. En estos casos, el logro de compromisos de igualdad pasa necesariamente por la voluntad política de sus autoridades. Por ejemplo, en la región, SERNAM ha estado trabajando con Salud para implementar acciones específicas para mujeres, pero aún se perciben resistencias para entender el tema de género en algunos niveles técnicos, permaneciendo la idea de que los planes de salud, al entregar cobertura en la atención a mujeres y hombres, no discriminan, y así, no se analizan las necesidades específicas de mujeres y hombres.

b) Aliados

Los sectores donde existe mayor voluntad para incorporar el tema y que actualmente lo están trabajando son: SERCOTEC, SENCE, INDAP, SERPLAC, Dirección del Trabajo y JUNJI; se está avanzando en Salud y Justicia; se aprecia escaso avance en Educación, SEGEGOB e INJUV.

c) Rol SERNAM

La voluntad política también se asocia al conocimiento del tema género de las autoridades, donde SERNAM tiene un papel que cumplir, comentan los representantes de los sectores, ya que las capacitaciones no están orientadas a las autoridades sino a los profesionales de los niveles medios.

De esta manera, podríamos decir que SERNAM moviliza y dirige los procesos de transversalización del género en los sectores sociales. El PMG de género es visto como un facilitador en este proceso, pero como un instrumento orientado a la gestión interna y al funcionamiento de los servicios. En este sentido, el PMG opera dando una mirada de género a los productos, un proceso distinto al que busca el Plan de Igualdad, con objetivos estratégicos a largo plazo orientados hacia la comunidad, lo cual exige para el logro de los compromisos asociados al Plan de Igualdad una coordinación constante que incluya a las autoridades y funcionarios/as, y no sólo a los/as encargados/as del tema en los sectores.

Sobre el rol de SERNAM, JUNJI señala que han tenido una relación cercana, con muy buena disposición a trabajar en proyectos comunes; Justicia da cuenta de la misma apreciación, especialmente en relación con los Tribunales de Familia y la Ley de Matrimonio Civil; SERPLAC también opina que ha habido una relación cercana para trabajar en la incorporación del tema género en todas sus actividades habituales como el análisis y evaluación de proyectos, programas y estudios, planificación, etc.

En relación con el apoyo técnico, se valora positivamente la capacitación que entrega SERNAM, al igual que los materiales y los textos. Especialmente con la Dirección Regional de Trabajo, SEREMI de Justicia y Educación, JUNJI, SEREMI de Gobierno y SERCOTEC.

Respecto a la labor de seguimiento, los profesionales que participan de la Comisión refieren que hay una buena relación inicial con SERNAM para desarrollar algún proyecto, pero que en su implementación, SERNAM pierde presencia. Les gustaría mayor cercanía, acompañamiento y seguimiento del proceso, ya que muchas veces no se entiende su rol como coordinador de políticas de género.

6. Opinión de las mujeres

La opinión de las mujeres de la Región de Coquimbo contiene las apreciaciones sobre las situaciones de desigualdad que aún se mantienen, los cambios y mejorías en la condición de las mujeres, los desafíos pendientes y, finalmente, sobre el rol de SERNAM en este proceso hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, las mujeres participantes de la Mesa de Seguimiento al Plan de Igualdad, mujeres organizadas, mujeres de la Mesa Rural y mujeres ‘comunes y corrientes’, son quienes construyen sus propias interpretaciones sobre su situación como mujeres.

a) Sobre género y Plan de Igualdad

Las *mujeres integrantes de la Mesa de Seguimiento al PRIO* han mantenido una relación con SERNAM desde su creación, participando especialmente en la formulación de demandas y propuestas para el Plan de Igualdad. Sin embargo, desde la formación de la Mesa, su tarea ha sido la de fiscalizar el cumplimiento de los compromisos. Actualmente su función es sólo consultiva y les gustaría tener más influencia para ejercer realmente control ciudadano sobre políticas públicas para las mujeres en la región. No obstante, valoran positivamente las mesas provinciales de mujeres como espacio de participación ciudadana que ofrece SERNAM, ya que les permite conocer lo que se está realizando en la región y transmitirlo a sus organizaciones.

Las *mujeres organizadas* que participaron son dirigentas de distintos ámbitos de la vida regional, con una posición crítica hacia las políticas del gobierno y los servicios públicos. Las críticas se orientan principalmente a la mala organización de recursos, la falta de seguimiento a los programas que se implementan y el bajo impacto de las instancias de participación, ya que para ellas muchas veces es sólo “para la foto” y no una instancia de trabajo coordinado y constante. No existe conocimiento detallado del PRIO ni sobre los temas contenidos en él.

Las mujeres de la *Mesa Mujer Rural*, en su mayoría, participan en sindicatos y agrupaciones de temporeras. Dicen no conocer el Plan de igualdad para mujeres rurales.

En esta región también se obtuvo información de mujeres “*comunes y corrientes*”, quienes -como mujeres de clase media- no se sienten representadas ni acogidas por las políticas de género. Dan cuenta de un modelo de desigualdad histórico transmitido de generación en generación a través de la socialización y que cruza todas las estructuras de nuestra sociedad generando exclusión para las mujeres, lo que se refleja en la familia, el trabajo, en las relaciones sociales, en la política. Por esto, sostienen que las políticas orientadas al cambio cultural deben estar dirigidas a hombres y mujeres.

b) Percepción de áreas de desigualdad y/o discriminación hacia la mujer

Las *mujeres de la Mesa Mujer Rural* señalan que las principales desigualdades en el mundo rural se manifiestan en dos sectores: el agrícola, especialmente en las malas condiciones laborales del trabajo agrícola, y en caletas pesqueras, donde impera una cultura machista que se encuentra intacta a pesar de los avances y donde, además, se suma el aislamiento geográfico en el que viven; en segundo lugar, relevan las desigualdades que operan en el ámbito laboral, tales como la falta de previsión y la discriminación salarial, donde el acceso al trabajo trae una mayor responsabilidad para las mujeres pues las tareas domésticas y la crianza de los hijos/as siguen siendo responsabilidad exclusiva de la mujer.

Para las *mujeres de la Mesa de Seguimiento al PRIO*, las desigualdades de género que aún se mantienen son las relacionadas al trabajo, tales como la brecha salarial entre mujeres y hombres, la obtención de créditos y financiamientos, los bajos salarios en relación del trabajo agrícola, la falta de protección laboral, la dificultad para crear organizaciones sindicales; y por otro lado, la participación en partidos políticos.

Las desigualdades que reconocen las *mujeres organizadas* son la dificultad de acceso a liderazgos, el costo familiar del acceso al trabajo, la socialización y educación de las mujeres en roles históricamente tradicionales, la violencia intrafamiliar y los bajos sueldos.

Por su parte, las *mujeres denominadas 'comunes'* sitúan las desigualdades en los sistemas previsionales y de salud, especialmente en las pensiones de viudez y en el castigo económico a la maternidad, en la brecha salarial entre hombres y mujeres, en la dificultad en compatibilizar lo laboral con lo doméstico, la discriminación por edad y apariencia física en el acceso al trabajo.

c) Percepción de avances en la situación de la mujer

En la *Mesa de Seguimiento al PRIO* valoran como cambios en la situación de las mujeres en la región el mayor acceso al trabajo, el acceso a información especialmente en derechos, donde se reconoce el trabajo llevado a cabo por SERNAM, y mejoras producto de procesos de capacitación y en su calidad de vida.

Los cambios que las *mujeres organizadas* perciben en la situación de las mujeres son el “atreverse” a defender sus derechos, la capacitación, el abrirse espacios en ámbitos educativos, laborales, económicos, políticos y sociales, ya que opinan que en definitiva las mujeres han logrado posicionarse en la sociedad.

Las *mujeres de la Mesa Mujer Rural* destacan que aun cuando los cambios no son todos los deseados, hay progreso en comparación con generaciones anteriores, por ejemplo, en aspectos laborales, programas para mujeres desde el Gobierno, acceso a educación y alfabetización digital, y mayor participación de las mujeres en lo público.

Las *mujeres 'comunes'* visualizan cambios en los nuevos roles y responsabilidades familiares compartidas en tanto las mujeres han adquirido nuevas herramientas para asumir el trabajo doméstico cuando desempeñan roles laborales, en el ámbito laboral donde se ha ido reconociendo progresivamente la capacidad de las mujeres en trabajos de responsabilidad.

d) Demandas

Respecto a los temas pendientes para SERNAM, las *mujeres de la Mesa de Seguimiento* señalan las problemáticas asociadas a calidad de vida, tales como el acceso a vivienda, la poca visibilidad de las mujeres adultas mayores, la excesiva focalización en las capacitaciones a mujeres líderes (a su juicio, es necesario ampliar y diversificar la convocatoria a mujeres a las capacitaciones para favorecer un recambio en la participación ciudadana), más fondos concursables y apoyo a iniciativas de mujeres en microemprendimiento y participación ciudadana, ya que declaran que los fondos son insuficientes para la gran cantidad de iniciativas. Las demandas a futuro dicen relación con el mayor uso y difusión en medios de comunicación, más facilidades para entrar a esferas de participación pública como bonos para mujeres participantes de la Mesa y mujeres líderes, nuevas capacitaciones en liderazgo y derechos de las mujeres hechas por pares y no por profesionales, para lograr diálogos en vez de charlas directivas, la creación de un fondo regional para la participación, y finalmente, mejores condiciones para el empleo y emprendimiento productivo.

Las mujeres organizadas relevan el “abandono” de las mujeres de clase media en las políticas públicas, las que se encuentran focalizadas en pobreza, la necesidad de un trabajo en desarrollo personal de mujeres previo a cualquier proyecto de emprendimiento productivo, el mejoramiento en el acceso a la educación y orientación para optimizar su calidad de vida, por ejemplo, para poder reaccionar frente a la violencia, mayores recursos para la participación y de las mujeres, un adecuado seguimiento a los programas de emprendimiento, y el requerimiento de que las mujeres habitantes de caletas pesqueras debieran ser grupo prioritario de SERNAM.

Las mujeres ‘comunes’ reconocen como temas pendientes, el abandono de la clase media en las políticas públicas y la necesidad de crear estrategias de trabajo con hombres para la igualdad de oportunidades. Las demandas para el futuro incluyen reivindicar y reconocer el valor del trabajo de la dueña de casa con un sueldo y previsión de parte del Estado, sueldos dignos, potenciar el desarrollo humano de las personas por sobre la discriminación positiva y la necesidad de un enfoque transversal y de desarrollo de políticas de igualdad para hombres y mujeres.

e) Sobre el rol de SERNAM

Las *mujeres que participan en organizaciones* no tienen clara la función que cumple SERNAM, lo ven como organismo que administra fondos para ejecutar programas y proyectos y no como coordinador de políticas públicas. Las sugerencias que hacen a SERNAM son programas de desarrollo personal para fortalecer autoestima en las mujeres y contar con herramientas para emprender nuevos desafíos, capacitaciones más asociadas a aspectos prácticos de la vida cotidiana por sobre aspectos técnicos, atención individual y no grupal a las mujeres que viven violencia, creación de redes de mujeres, y programas dirigidos a mujeres de clase media.

Las *mujeres de la Mesa Rural* hacen notar que en sectores rurales alejados, SERNAM es poco conocido, son más visibles las Oficinas municipales de la mujer. Sin embargo, en sectores rurales no tan distantes, se visualiza a SERNAM como un organismo cercano. También valoran que SERNAM e INDAP favorezcan la posibilidad de contactarse entre ellas y generar redes y vínculos.

7. Síntesis

La Región de Coquimbo presenta en general consistencia en todos los ejes PRIO, los que han sido priorizados en forma sustentable en el tiempo, mostrando coherencia en su desarrollo. Se observan avances en todas sus líneas de acción, en la medida que es posible identificar anualmente, salvo algunas excepciones, que las coberturas van aumentando, las acciones van adquiriendo mayor complejidad y, en general, los servicios van comprometiendo metas mayores. Asimismo, la región muestra consistencia entre los temas que prioriza, las acciones que despliega y los resultados que obtiene y que son informados cada año en las cuentas públicas sectoriales y regionales.

Autonomía económica de la mujer y superación de la pobreza es el tema de mayor énfasis en la región, mediante numerosas iniciativas de fomento productivo, capacitación y habilitación laboral. En esta línea los vínculos con SENCE, SERCOTEC, DITRAB y con INDAP-PRODEMU han sido fundamentales. Otro tema de gran desarrollo en la región es la Promoción de los derechos de las mujeres, a través de la difusión de derechos laborales especialmente hacia mujeres trabajadoras temporeras y microempresarias.

Destaca también en el ámbito de la Participación, la creación y fortalecimiento de las Mesas de Mujeres de Seguimiento al PRIO y la Mesa de la Mujer Rural.

El tema Mujer y bienestar en la vida cotidiana aparece ligado a la violencia intrafamiliar, en acciones como coordinaciones intersectoriales para la creación de redes y campañas comunicacionales. Sin embargo, no se registran acciones orientadas hacia una Cultura de la igualdad, como la promoción de imágenes no sexistas en los medios de comunicación.

Las mujeres de la Región de Coquimbo valoran los cambios en su situación, en el mayor acceso al trabajo, a la información en derechos y en capacitación. Señalan que aunque los cambios no son todos los deseados, hay progresos en comparación con las mujeres de generaciones anteriores, por ejemplo, en el acceso a educación y alfabetización digital, y en una mayor participación de las mujeres en lo público.

SERNAM ha sido el catalizador del proceso de transversalización de género en los sectores sociales, mediante la formulación anual de compromisos sectoriales de igualdad de oportunidades. Sin embargo, el PRIO no es un documento de consulta y apoyo en las planificaciones institucionales generales. Es urgente que para el logro de los compromisos asociados al PRIO se establezca una coordinación constante entre las autoridades y funcionarios/as, y no sólo con los/as encargados/as del tema género en los sectores.

Al igual que en la mayoría de las regiones, sectores como Educación y Justicia se encuentran en proceso de implementación de sus reformas, por lo que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no ha sido una de sus prioridades. Como contraparte, los sectores de Trabajo y Agricultura se han involucrado activamente en las temáticas del PRIO.

Informe de evaluación: PRIO Región de Valparaíso

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres¹

Esta región presenta un panorama social en donde es fundamental trabajar por una mayor equidad. En primer lugar, muestra índices superiores al promedio nacional en pobreza y desempleo. A ello se suman algunas deficiencias a nivel educacional, especialmente en términos de cobertura de enseñanza básica, media y de manera particular en la educación preescolar, lo que afecta directamente a las posibilidades laborales de las mujeres.

Desarrollo social

En esta región hay una mayor proporción de hogares con jefatura femenina que en el resto del país, representando el 24,6% del total de hogares (dos puntos sobre el promedio nacional).

Con respecto a pobreza, a fines de 1998 la región presentaba niveles más bajos que el promedio nacional, alcanzando un 18.7% de los habitantes de la región, en comparación con el 21.7% el nivel nacional. Además, es importante mencionar que la pobreza e indigencia ha experimentado un descenso sistemático desde el año 1990.

Educación

En educación preescolar aparecen algunas deficiencias, puesto que la cobertura es insuficiente en relación con la población en edad de atención preescolar. En educación básica, en tanto, solo el 23.3% del total de la población en edad escolar atendido por el sistema municipal y subvencionado asiste a jornada completa. En educación media, la región presenta un déficit neto de cobertura del 8% y un déficit de 75% para la jornada escolar completa diurna de enseñanza científico humanista y de un 78% para la educación técnico profesional.

En lo referente a educación superior universitaria, la oferta de establecimientos es diversa y la participación regional en la matrícula universitaria nacional corresponde al 11.6%, por lo cual surge la necesidad de promover una modernización tanto de infraestructura como en equipamiento científico y tecnológico.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la Región de Valparaíso, y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del nuevo Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no reflejan el estado actual de la región en esta temática.

Vivienda e infraestructura básica

El 10% de los hogares de la región no tiene acceso a servicios básicos y hay un déficit de viviendas calculado en 57.697, de acuerdo a proyecciones del Censo 1992.

Desempleo

El desempleo fue fluctuante durante los años 90 en esta región, llegando a su máximo en 1995 con 9.2. En general, los índices de desocupación son muy superiores a la media nacional. Se presenta con mayor fuerza en los jóvenes menores de 25 años, en el segmento de 25 a 34 años y también en la población mayor de 65.

2. Gestión del PRIO

A partir de la evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999 que SERNAM lleva a cabo el año 1999, la Dirección Regional de Valparaíso realiza un balance de la implementación del Plan Regional de Igualdad, integrándose a la tarea mediante un proceso participativo en el que se incorporan tanto los distintos sectores del Estado como actores de la sociedad civil involucrados en la políticas de igualdad, con el fin de reflexionar y precisar los principales avances obtenidos durante el transcurso de dicho periodo.

El proceso descrito recoge opiniones y percepciones de los diferentes actores que operan como insumo para la elaboración del PRIO, el cual se nutre tanto del balance realizado, como de las opiniones de las/os integrantes del equipo regional del servicio y del producto de un Seminario de balance efectuado en mayo del 2000, en el que participan representantes de las reparticiones del Estado (SEREMI, OMM, servicios) y mujeres representantes de la sociedad civil que incluyen líderes de organizaciones sociales, beneficiarias de programas específicos de SERNAM y de partidos políticos. Junto a ello, el seguimiento y evaluación del PRIO llevaron a priorizar algunas áreas en función de la realidad regional (trabajo, educación, familia, pobreza y participación) que orientaron a su vez la reformulación del PRIO Valparaíso.

Una vez puesto en marcha el PRIO, se procede a formar las Mesas de Seguimiento al Plan. En primer lugar, se constituye la Mesa técnica PRIO de la cual participan los SEREMI y sus servicios dependientes. Esta opera a través de reuniones mensuales, donde los servicios revisan el estado de avance de los compromisos establecidos a la vez que sugieren y acuerdan iniciativas a desarrollar. Este mecanismo se mantiene hasta el año 2004, luego de lo cual la Dirección Regional de SERNAM comienza un proceso de evaluación del PRIO, cuyos resultados orientan un cambio de estrategia en la organización y funcionamiento de la Mesa, con el propósito de integrar las iniciativas de PMG de los servicios y las que se enmarcan en el Plan de Igualdad².

A mediados del año 2005 se da paso a una nueva modalidad, bajo la cual se organiza la Comisión PRIO

2. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO y Mesa técnica en la región. Los resultados obtenidos por esta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

en tres comisiones vinculadas a las áreas de Autonomía económica, donde participa FOSIS, SERCOTEC, SEREMI Agricultura y DITRAB; Calidad de vida integrada básicamente por SEREMI Salud y servicios dependientes y Participación, donde está la SEGEOB y Justicia a través de SENAME.

En relación con la Mesa de Seguimiento de Mujeres, desde el año 2002 se encuentra activa una mesa regional integrada por mujeres de Valparaíso, Viña del Mar, Quillota y Olmué, entre otras, que se reúnen una vez al mes con el fin de efectuar seguimiento al PRIO. Se destaca que esta mantenga una instancia de reunión con la Mesa técnica PRIO que se realiza dos veces al año y en la cual sectores y mujeres de la sociedad civil revisan conjuntamente el cumplimiento de los compromisos PRIO, propiciando de esta forma un espacio para el control ciudadano.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO) recoge tal cual los temas, objetivos y lineamientos del Plan nacional, sin establecer particularidades o distinciones. Basándose en él, los distintos sectores han establecido compromisos regionales a llevar a cabo durante el periodo 2000-2010, en donde se ha enfatizado el desarrollo de acciones como las siguientes.

a) Cultura de la igualdad

COMPROMISOS PRIO	SECTOR
Divulgar el papel de la mujer en el desarrollo del país, bautizando obras con el nombre de personajes femeninos destacados, describiendo en una pequeña placa recordatoria el motivo por la cual se destacó.	Obras Públicas
Difusión de la ley que protege a la mujer del acoso sexual en el trabajo (seminarios, cartillas).	DITRAB
Destacar el logro de mujeres microempresarias que desarrollan con éxito su actividad (insertos en medios de comunicación, afiches, cartillas).	DITRAB
Destacar a través de insertos noticiosos, afiches y seminarios, a la mujer jefa de hogar.	DITRAB
Inclusión del enfoque de género en todos los estudios encargados y/o realizados por la SEREMI.	SEREMI Gobierno
Realizar acciones coordinadas con SERNAM y SECREDUC, para incorporar como contenido obligatorio a los/as alumnos/as de 4º año de enseñanza media y nivel universitarios, los derechos y deberes de la mujer trabajadora. Asimismo, integrar a estos contenidos los elementos que permitan un acercamiento de la mujer joven a la realidad y en definitiva a conocer los roles que cumplirá como adulta en la sociedad actual.	DITRAB
Diseñar e implementar un programa educativo dirigido al personal profesional y no profesional que trabaja en Fundación Integra respecto de la educación inicial y de género (responsables SERNAM e Integra).	Integra
Resguardar que el material educativo editado y utilizado por Fundación Integra no contenga elementos de discriminación de género.	Integra
Realizar diagnóstico acerca de las principales necesidades de capacitación en las áreas de desarrollo tecnológico y creación artística.	Trabajo

b) Promoción de derechos

COMPROMISOS PRIO	SECTOR
Difundir información y promover campañas sobre los derechos de las mujeres, así como sus fundamentos a través de las oficinas del Registro Civil	Registro Civil
Formación de redes para sensibilizar e informar acerca de los derechos, deberes y oportunidades para mujeres y hombres.	PRODEMU
Difundir en los centros abiertos de Fundación Integra el material informativo y educativo editado por SERNAM.	Integra
Elaboración de cartilla informativa a los/as jóvenes, en estrategias de prevención de violencia intrafamiliar, distribuidas a través de las oficinas de juventud.	INJUV
Difusión de la ley que penaliza el acoso sexual en el trabajo.	Trabajo
Introducir en las charlas matrimoniales que las oficinas provinciales entregan a las parejas que van a contraer matrimonio, los acuerdos internacionales y las normativas nacionales sobre salud sexual reproductiva.	Registro Civil
Difundir acuerdos internacionales sobre protección de la mujer en el ámbito de la sexualidad y maternidad.	Trabajo
Elaboración de cartilla informativa sobre sexualidad dirigida a las/os jóvenes que conforman la comunidad escolar, distribuida a través de los centros de alumnos.	INJUV

c) Participación en las estructuras de poder

COMPROMISOS PRIO	SECTOR
Fomentar la realización de programas de capacitación y desarrollo sindical para organizaciones sindicales que agrupen a mujeres en temas como liderazgo y gestión.	Trabajo
Apoyar dentro del ámbito de acción de la SEREMI a las organizaciones de mujeres a cargos directivos.	Vivienda
Realización de foro panel sobre participación de las mujeres dirigentes de las comunidades indígenas.	CONADI
Promover la conveniencia de insertar mujeres en los diferentes espacios de toma de decisiones, a través del gabinete regional del Trabajo.	Trabajo
Fortalecer el liderazgo femenino en las comunidades de la región, por medio de talleres de capacitación.	CONADI
Incentivar la asociatividad y la acción política de las mujeres a través de todos los encuentros de participación ciudadana organizado por la SEREMI.	Trabajo

COMPROMISOS PRIO	SECTOR
Incentivar liderazgo de mujeres jóvenes a través de los encuentros regionales de jóvenes.	Gore
Continuar con la capacitación de profesoras y alumnas en el tema liderazgo femenino para que paulatinamente los talleres sobre el tema funcionen en todos los liceos de la región y Escuela regional de temporada para líderes y dirigentes sociales.	PRODEMU

d) Autonomía económica y superación de la pobreza

COMPROMISOS PRIO	SECTOR
Realización de foros y seminarios con profesionales de apoyo para analizar la presencia de la mujer en el desarrollo económico del país, conocer el valor que le asigna la sociedad al aporte de la mujer en los distintos ámbitos del quehacer respecto de la valorización que realiza de su contribución al desarrollo.	Trabajo
Realización de un diagnóstico de la realidad salarial en la región y desagregarla por sexo.	Trabajo
Facilitar el acceso de la mujer a beneficios financieros que le permitan desarrollar actividades de microempresas, mediante programas especiales con asesoría de las entidades bancarias interesadas y CORFO.	Trabajo
Presentar propuestas para el perfeccionamiento de la legislación actual en materias relativas a la mujer jefa de hogar.	Trabajo
Capacitación a la mujer de áreas rurales e indígenas sobre materias que respondan a las necesidades de cada comunidad y a sus propios planes de desarrollo.	Trabajo
Establecer acuerdos tripartitos (trabajadoras, empresarios y Gobierno) que establezcan los puntos de consenso para un perfeccionamiento de las normas que regulan la no discriminación por sexo.	Trabajo
Fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral relativa a la no discriminación por sexo, realizar programas especiales de fiscalización en empresas que agrupen mujeres para verificar el cumplimiento de la normativa laboral.	Trabajo
Realización de campañas de autocuidado destinadas a la mujer trabajadora.	Trabajo
Implementación de programas de capacitación a través de SENCE, destinados a la información y capacitación ocupacional, servicios, créditos, dirigidos a mujeres de escasos recursos y con menores posibilidades de acceso al campo laboral.	Trabajo
Realización de seminarios con ejecutivos, empresarios, asociaciones gremiales e instituciones públicas, para desarrollar temas relativos a problemáticas más frecuentes de la mujer inserta en el campo laboral, el rol de la mujer en la empresa, la participación de la mujer en la toma de decisiones y evaluación del aporte de la mujer en el trabajo.	Trabajo

Continuar apoyando la maternidad de las trabajadoras de la Fundación Integra a través de medidas como: sala cunas para las trabajadoras con hijos menores de 2 años, permiso de alimentación para todas las trabajadoras con hijos/as menores de 2 años, implementación del programa educativo del centro abierto y de los programas complementarios (extensión horaria y centro estacional).	Integra
Proponer nuevos sistemas de cuidado infantil previo acuerdo tripartito Gobierno, empresarios, trabajadoras.	Trabajo
Capacitar en materia de gestión y liderazgo para lograr la participación con equidad en las organizaciones e instancias de diálogo económico y laboral.	Trabajo
Realización de capacitación a mujeres en materias relativas al crédito, nuevas tecnologías, conocimiento de gestión, administración, comercialización y producción para facilitar el acceso a los recursos productivos.	Trabajo
Otorgar las facilidades de acceso de mujeres a la inspección de obras de riesgo y el manejo de elementos mecánicos.	Obras Públicas
En conjunto con SERNAM, realizar seminarios de microempresarias para difundir los instrumentos de fomento productivo.	SERCOTEC
Identificar principales actividades y necesidades en las mujeres y sus organizaciones, para generar infraestructura productiva, por ejemplo en las caletas pesqueras.	Obras Públicas
Capacitar a funcionarios públicos para trabajar específicamente con sectores de mujeres en situación de pobreza, en materias propias del sector.	Trabajo
Otorgar acceso preferente a las mujeres de escasos recursos, especialmente jefas de hogar/núcleo, en los programas de regularización de títulos de dominio en sectores rurales y urbanos.	Bienes Nacionales

e) Bienestar en la vida cotidiana y Calidad de vida

COMPROMISOS PRIO	SECTOR
Incorporar cada cierto tramo en obras viales, en aeropuertos, en edificios de juzgados, en estaciones de transferencia, en red del metro de mayor flujo, donde no existan, recintos que incluyan servicios higiénicos públicos y espacios habilitados para la atención de infantes (mudadores), fuera de los baños para mujeres.	Obras Públicas
Capacitar en áreas de desarrollo personal de la mujer.	Trabajo
En el desarrollo de parques urbanos, equipamiento comunitario y espacios seguros, considerar el concepto de género en la postulación.	Vivienda
Capacitar a monitoras para la creación de grupos de encuentros, de recreación, deportes y cultural adaptados a las características de edad, culturales y étnicas de las mujeres.	Trabajo
Campaña de difusión y participación para el mejoramiento del entorno que habilitan las mujeres y sus familias.	PRODEMU

COMPROMISOS PRIO	SECTOR
Charlas sobre el manejo de estrés laboral en las mujeres.	Registro Civil
Realización de talleres de reflexión acerca de las necesidades de la mujer actual en materia de protección de salud y calidad de vida.	Trabajo
Coordinación para la implementación de talleres de información sobre prevención y uso de plaguicidas para trabajadoras temporeras y/o comunidad rural.	Trabajo

f) Enfoque de género

COMPROMISOS PRIO	SECTOR
Promover en los servicios correspondientes al área de trabajo y previsión social, la asignación de recursos humanos, financieros, organizacionales y operativos, teniendo en consideración el logro de la equidad de género.	Trabajo
Desagregar por sexo la información estadística de los/as usuarios/as de los programas ministeriales.	Bienes Nacionales
Entrega de informes y estadísticas del Programa de Acercamiento a la comunidad, INP móvil, desagregada por sexo.	INP
Incorporación de análisis comparativo por sexo en las propuestas al nivel central y en la evaluación de las políticas relativas a trabajo y previsión.	Trabajo
Se elaborarán, en coordinación con SERNAM, un conjunto de indicadores relacionados con la variable género, para ser utilizados en la evaluación y seguimiento de la política.	SERPLAC
Capacitación al personal, considerando el enfoque de género.	Trabajo
Crear instancias de coordinación y diseño de políticas regionales con la participación de empresarios, trabajadores, organismos no gubernamentales y los servicios del sector, a fin de abordar la problemática de la mujer en todos sus ámbitos.	PRODEMU
Jornada de trabajo con actores civiles y de gobierno a nivel territorial que propenda a la interacción y diálogo entre ambos respecto de las políticas públicas para mujeres.	SERPLAC
Se proporcionará apoyo metodológico para seguimiento del Plan, a través de la Comisión Plan de Igualdad de Oportunidades.	

4. Áreas priorizadas: Énfasis y realizaciones

La implementación del Plan en esta región tuvo un desarrollo heterogéneo durante los cinco años de su puesta en marcha, período en el cual se concentraron las energías en algunos temas y se impulsaron acciones en la línea de las tendencias nacionales, pero que recogieron a su vez la realidad y particularidades de la región.

Con respecto a las áreas de trabajo, la región evidencia un mayor énfasis y abordaje de los temas de autonomía económica y calidad de vida, mientras que las áreas de Cultura de igualdad y Participación han mostrado un cierto estancamiento, presentando algunas dificultades para su óptimo desempeño. En cuanto a su priorización, desde SERNAM y los servicios involucrados en la implementación del Plan, aparecen argumentos que dicen relación tanto con los énfasis que se han establecido a nivel nacional como con la realidad de la región, en donde la situación de desarrollo económico de las mujeres y la superación de los altos niveles de pobreza, junto a la problemática de calidad de vida -particularmente aquella referida a salud y especialmente de violencia intrafamiliar-, han merecido una atención diferenciada durante los últimos años.

Se perciben distintos avances en relación con los seis temas del Plan, los cuales serán presentados de modo más específico.

a) Cultura de igualdad

En esta área son pocas las acciones que se registran, apareciendo como un tema bastante débil en la región. Se advierte una preocupación de parte de los sectores por propiciar mayor igualdad, la cual es expresada en sus discursos sobre el tema. Sin embargo, parece existir una cierta dificultad por traducirla en acciones y medidas concretas en las diversas áreas de su competencia, puesto que a la hora de revisar las iniciativas y avances que se han desarrollado en el área, el abanico de acciones es bastante reducido.

No obstante, este panorama no llama significativamente la atención, puesto que representa un reflejo del escenario que tiene lugar en la mayoría de las regiones, constituyendo una tendencia nacional.

Sin embargo, dentro del escaso trabajo emprendido en el tema, se percibe un esfuerzo por insertar el enfoque de género en los estudios y materiales elaborados por algunos servicios o instituciones de la región.

Las acciones asociadas a este tema son:

REALIZACIONES	ACTORES
Distribución de material educativo con enfoque de género en la región.	SEREMI Educación
Incorporación de la variable género en estudios y en la Mesa Mujer Rural.	SEREMI Agricultura
Elaboración y difusión de material didáctico laboral con enfoque de género.	SEREMI Trabajo
Análisis socioeconómico con perspectiva de género.	SEREMI Trabajo

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

Con respecto a Promoción de derechos las acciones siguen la línea nacional, enmarcadas principalmente en actividades de información y capacitación abocadas fundamentalmente a las temáticas de violencia intrafamiliar (VIF) y salud sexual y reproductiva. Se incluye también en el año 2004 una preocupación especial por el adulto mayor, incorporándose una instancia específica de trabajo para abordar la temática.

Otro de los temas que se aborda ampliamente en relación con los derechos guarda relación con la normativa laboral, donde se registran acciones de información, difusión, capacitación y fiscalización de su cumplimiento.

Las acciones de difusión y capacitación de derechos en las diversas temáticas se han dirigido, por un lado, a mujeres de la sociedad civil y, por otro, a funcionarios públicos y profesionales de los servicios.

REALIZACIONES	ACTORES
Información sobre derechos y VIF a parejas en formación prematrimonial.	SEREMI Justicia
Difusión de leyes, acuerdos internacionales y normativas laborales y previsionales en función de los derechos de las mujeres.	SEREMI Trabajo
Realizar jornadas de difusión y talleres para sensibilizar acerca de los derechos, deberes y oportunidades para mujeres y hombres.	PRODEMU
Entrega de material de difusión con enfoque de género sobre los derechos de las mujeres.	PRODEMU
Seminarios Protección a las mujeres y a la familia en la legislación nacional e internacional. Género y Derecho, dirigido a abogados/as, jefes/as de consultorios, asistentes sociales, psicólogos/as.	SERNAM
Capacitación a apoyos familiares en Ley de Matrimonio civil y Ley de Divorcio.	SERNAM FOSIS
Capacitaciones sobre violencia en el adulto mayor a mujeres de la comuna de Valparaíso.	Universidad de Valparaíso Municipalidad de Valparaíso SERNAM
Capacitación a las trabajadoras del ámbito pesquero en torno a sus derechos laborales.	SEREMI de Obras Públicas
Elaboración de material didáctico para la difusión de la normativa laboral para temporeras.	DITRAB
Capacitación en derechos y normativa laboral a trabajadoras dependientes.	DITRAB
Consultorio móvil para la fiscalización, capacitación y prevención en uso de plaguicidas de los packing del área correspondiente al Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.	Proyecto FNDR DITRAB
“Programa municipal de difusión de derechos de las mujeres y promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito local”, fondo concursable destinado a organizaciones de la sociedad civil para el desarrollo de iniciativas en prevención de VIF y sexualidad responsable.	Municipalidad de Valparaíso

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

En lo que refiere al tema Participación, tanto a juicio de los profesionales de SERNAM y de los sectores en la región, como en la revisión de las acciones y avances alcanzados en los últimos años en el área, el proceso ha mostrado lentitud y resultados poco satisfactorios, especialmente en relación a la participación política de las mujeres.

Las acciones se han concentrado fundamentalmente en capacitación en liderazgo y herramientas de empoderamiento a mujeres, lo cual se viene desarrollando desde el año 2001 con bastante continuidad, especialmente desde PRODEMU y SERNAM.

Otras acciones tienen que ver con instancias de participación como mesas provinciales y regionales de mujeres, entre las cuales se incluyen específicamente la Mesa de Seguimiento al PRIO y la Mesa Mujer Rural.

La Mesa de Seguimiento al PRIO constituye un espacio significativo de participación, por cuanto está integrada por mujeres de seis provincias de la región que se reúnen regularmente para revisar los avances al PRIO. Sin embargo, se señala que una limitación de la misma es que las participantes no sean lo suficientemente representativas de sus comunas y provincias, ya que pese a ser dirigentes tienen poca convocatoria en sus organizaciones, lo que restringe tanto la reflexión en torno a los avances en los compromisos PRIO como también la propuesta de nuevas acciones, debido a que se focalizan y visualizan más sus problemas vecinales y/o personales que los del colectivo que representan.

Por su parte, la Mesa Mujer Rural la componen representantes de diversas instituciones tales como FOSIS, Inspección del Trabajo, SENCE, INDAP, CONAF, INIA, SERNAM, PRODEMU y SEREMI de Agricultura y mujeres rurales, quienes participan en el convenio INDAP-PRODEMU e integran la mesa en calidad de delegadas de los sectores de Petorca, San Felipe, Los Andes, Quillota, La Calera, entre otros. La mesa opera de forma que cada institución entrega sus pautas de trabajo en la primera reunión del año. En esta se dan a conocer las necesidades de la Mesa Rural para capacitación, apoyo técnico a la organización, charlas informativas y se confecciona un calendario de actividades. Posteriormente debería realizarse una reunión periódicamente como norma de funcionamiento, pero en la práctica los períodos entre sesiones se han alargado, restándole continuidad a la mesa.

Por último, las profesionales de la Dirección Regional de SERNAM plantean que la participación política de la mujer en instancias formales es un área que muestra estancamiento, lo cual se apoya en datos disponibles en la región sobre el tema. Esta situación alude especialmente a la participación de las mujeres en partidos políticos y en cargos parlamentarios, donde además se señala una falta de recambio generacional, puesto que la incorporación de mujeres jóvenes a estos espacios ha sido menor. Junto a ello, los sectores afirman que falta mayor control social y seguimiento de la sociedad civil a las políticas públicas asociadas tanto a la mujer como a otros temas sociales de la agenda nacional.

REALIZACIONES	ACTORES
Capacitaciones a dirigentes sociales "Por el derecho a participar" (2001-2002).	SEREMI de Gobierno
Escuelas de formación de lideresas.	PRODEMU
Talleres a mujeres dirigentes sindicales (2004).	SERNAM
Consejos escolares que promueven liderazgo femenino.	SEREMI Educación
Mesas de mujeres seguimiento al PRIO.	SERNAM

REALIZACIONES	ACTORES
Mesa Mujer Rural.	INDAP PRODEMU SERNAM
Jornadas de trabajo y talleres sobre ejercicio de ciudadanía.	SEREMI Educación
Exigencia de participación de mujeres en los Consejos asesores de agricultura.	SEREMI Agricultura INDAP

e) Autonomía económica y superación de la pobreza

En esta área se identifican numerosas acciones, especialmente durante los últimos años, convocando a diversos sectores en la implementación de las mismas.

Uno de los temas que ha mostrado mayor empuje es el referido a microempresas, donde se han llevado a cabo fundamentalmente acciones de capacitación y asesoría a mujeres, que comprenden desarrollo de competencias laborales y herramientas de comercialización y fomento productivo. También se han desarrollado programas de microemprendimiento. Estas iniciativas han apuntado tanto al sector urbano como rural e incluyen grupos específicos como trabajadoras de casa particular y trabajadoras de la pesca artesanal, entre otras.

Otras acciones que aparecen con fuerza tienen que ver con aumento de cobertura y extensión horaria de jardines y sala cunas, de manera de facilitar el desempeño laboral de las mujeres.

Finalmente destaca la coordinación intersectorial que se ha logrado en esta área, donde SERNAM presenta un vínculo más o menos permanente con el programa Chile Solidario y con los municipios, especialmente durante el año 2004. Junto a ello se ha desarrollado una fuerte labor de coordinación público-privada en relación con el Programa para trabajadoras temporeras, a partir del proyecto Plaguicidas Chile-Canadá, en el marco del cual se han realizado talleres que permitirán contar con material de educación preventiva en plaguicidas para empresarios, trabajadoras e hijos/as de temporeras.

REALIZACIONES	ACTORES
Apoyo técnico y capacitación en empleo a mujeres rurales.	INDAP PRODEMU
Programas de microemprendimiento.	SERNAM
Programa Proempresaria.	SERCOTEC
Programa de formación y capacitación a trabajadoras de casa particular	PRODEMU
Capacitación en oficios.	PRODEMU
Capacitación en fomento productivo a trabajadoras de la pesca artesanal.	SERCOTEC SERNAM
Programa de habilitación laboral para mujeres jóvenes del Chile Solidario.	Chile Solidario SERNAM Municipalidades de la región (14 comunas)

Mesa Mujer Rural.	INDAP PRODEMU SERNAM
Aumento cobertura cuidado infantil para hijos/as de madres trabajadoras.	JUNJI SERNAM

e) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

En relación con Bienestar y calidad de vida las acciones son múltiples y diversas. Sin embargo el énfasis regional está puesto fundamentalmente en la problemática de la violencia intrafamiliar, donde se registran básicamente acciones de atención y prevención. Dentro de estas se encuentra la creación e instalación de Centro de atención a víctimas de VIF en los niveles regional y provinciales, además de algunos centros comunales. A nivel mediático se ha entregado información y difusión de la problemática en radios comunitarias a través de espacios de conversación. Además, en coordinación con el programa Puente de Chile Solidario, se aborda el tema mediante la derivación de casos y la intervención conjunta con SERNAM.

Cruzando todo el accionar en esta problemática se ha fomentado el trabajo en red, especialmente en la prevención de VIF, mediante el trabajo coordinado de los sectores, con el fin de generar estrategias comunes y maximizar los recursos.

Otro foco donde la región ha puesto sus energías durante el último tiempo, lo constituye la labor preventiva del VIH/Sida. En relación con ello se percibe una participación importante en el Consejo regional de VIH, focalizando de manera especial las acciones preventivas en mujeres. Es necesario señalar que SERNAM trabaja en torno a la feminización de la epidemia, incorporando también el tema de los derechos de las mujeres que padecen la enfermedad.

La Región además ha mostrado una preocupación particular por el adulto mayor, realizando un interesante trabajo acerca de la mujer y el envejecimiento, tema que se incorpora a la planificación regional en el año 2004. Destaca la conformación de la Mesa “Mujer y Envejecimiento” y la firma de un convenio entre SERNAM, la Universidad de Valparaíso y la municipalidad, el cual busca desarrollar iniciativas conjuntas orientadas a mejorar la calidad de vida de este sector de la población.

Sumado a lo anterior, se observa un cambio de enfoque en los programas de salud, en donde se genera un cambio del Programa maternal a Programa de la mujer, recogiendo otras necesidades de salud de la mujer, tales como salud mental, alcoholismo, prevención de cáncer cérvico-uterino y mamario, etc. Además se han abierto centros de atención especial para mujeres consumidoras de drogas.

Finalmente se registran programas de sexualidad y embarazo adolescente en donde se incorpora al adolescente masculino en la prevención de embarazos no deseados y programas de paternidad compartida para el mayor involucramiento del hombre durante el embarazo y parto. Junto a ello destaca la Mesa de sexualidad, iniciativa en la que participa el Ministerio de Salud y de Educación, INJUV y SERNAM, cuyo propósito es educar en el tema a los jóvenes en los liceos de la región.

REALIZACIONES	ACTORES
Creación e instalación de Centro de Atención a víctimas de VIF.	SERNAM
Programa de paternidad compartida.	SERNAM Escuela de Obstetricia de la Universidad de Valparaíso
Jornadas de prevención VIF a través de la resolución alternativa de conflictos	SERNAM Escuela de Educación Parvularia de la Universidad de Valparaíso.
Creación del Centro de Peñablanca para mujeres consumidoras de drogas.	SERNAM
Escuela de Otoño para adultas mayores.	SERNAM Universidad de Valparaíso Municipalidad de Valparaíso
Curso taller "Formación de monitores en prevención del VIH/Sida en mujeres" dirigido a mujeres dirigentes de la región.	SERNAM Consejo regional de VIH Corporación Chilena de Prevención de Sida (SIDAACCIÓN)
Seminario "Mujer y Sida" dirigido a organizaciones sociales que trabajan en la temática.	SERNAM Consejo regional de VIH
Baños exclusivos para el uso de mujeres en las caletas.	Obras Públicas
Talleres de "Distribución equitativa de tareas en el hogar" para familias beneficiarias Puente.	FOSIS
Talleres de Capacitación con apoyos familiares en la comunidad de aprendizaje Puente en "Sexualidad y violencia intrafamiliar".	FOSIS

f) Enfoque de género en las políticas públicas

En lo que refiere a Enfoque de género en las políticas públicas, las acciones comprenden principalmente capacitaciones a funcionarios de servicios públicos en enfoque de género, dentro de las cuales se incluyen, por ejemplo, capacitaciones a supervisores a cargo de la SEREMI de Educación y a funcionarios de Bienes Nacionales, Salud y Justicia, y producción de información desagregada por sexo.

Destaca particularmente la preocupación de SERPLAC por introducir la perspectiva de género en instrumentos de planificación regional, en manuales de estadísticas, en formulación de proyectos y capacitaciones a funcionarios.

REALIZACIONES	ACTORES
Inclusión permanente de módulo de género en capacitación sindical.	SEREMI Trabajo
Incorporación del indicador de meta de gestión que establece un porcentaje mínimo de beneficiarias de los programas.	SEREMI Trabajo
Incorporación de género a instrumentos como el Manual de estadísticas de inversión, la formulación de proyectos y al sistema de ponderación de variables para los mismos.	SERPLAC
Capacitaciones a supervisores e instructores con perspectiva de género.	SEREMI Educación
Talleres de capacitación y sensibilización funcionarios/as.	Bienes Nacionales
Desagregación de estadísticas por sexo.	SEREMI Salud
Sensibilización y capacitación a funcionarios en la formulación, análisis y evaluación de las ideas de inversión con criterio de género.	SERPLAC
Incorporación de acceso igualitario de hombres y mujeres al programa en los términos de referencia del nivel regional del Programa de habilitación laboral para familias del Chile Solidario.	MIDEPLAN- Chile Solidario Subsecretaría de Trabajo

Tal como se aprecia, la región se caracteriza por mostrar mayor focalización en cobertura y extensión horaria de cuidado infantil y apoyo a la microempresa, así como por trabajar el tema VIF a través de redes y coordinaciones intersectoriales y como una preocupación particular de la región donde se registran importantes avances en la incorporación del tema género. Junto a ello, se observan numerosas y variadas acciones en el tema de derechos, donde se aborda principalmente violencia intrafamiliar, salud sexual y reproductiva y derechos laborales. Además, se incorporan iniciativas que apuntan a la promoción de derechos en adultos mayores, reflejando una particular preocupación de la región en la materia.

A su vez, está pendiente una mayor participación política de las mujeres en espacios formales y la falta de instancias consolidadas de control ciudadano a las políticas públicas.

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

En términos generales, se puede afirmar que el trabajo de transversalización en la región, pese a presentar obstáculos, ha involucrado un esfuerzo continuo que ha permitido introducir progresivamente el tema en los sectores y servicios, especialmente a partir del impulso y conducción permanente de SERNAM.

Producto de ello se cuenta con una instancia articulada de seguimiento a los compromisos del Plan, a saber la Mesa técnica PRIO, que congrega a los sectores en torno a este objetivo. Esta se reúne dos veces al año con las mujeres de la Mesa de Seguimiento al PRIO, con el fin de promover la retroalimentación

entre ambos, recoger sus opiniones y demandas y facilitar el control ciudadano de estas a la política, lo cual aporta un espacio de interlocución Estado-sociedad civil que contribuye a sensibilizar más a los sectores y cautelar de mejor manera la transversalización del tema en las acciones de los servicios.

Otra fortaleza de la región con respecto a la Comisión PRIO, guarda relación con la preocupación que se ha instalado en el servicio porque ésta efectivamente se constituya en una instancia que articule a los sectores en la generación de iniciativas que contribuyan a avanzar hacia la equidad de género en la región. A partir de esto, durante el año 2005 se produce una reestructuración de la Mesa, y se establece su funcionamiento en tres comisiones, asociadas a las áreas de autonomía económica, calidad de vida y participación, en las cuales están presentes los servicios involucrados en cada una de estas temáticas.

La decisión de modificar el sistema en que opera la Comisión PRIO obedece a abordar de un modo distinto el Plan, de manera de generar un cruce con las acciones que realizan los servicios en el marco del PMG, a objeto de provocar sinergias en la incorporación de la equidad de género en el servicio público. Se espera de esta forma, lograr una transversalización más efectiva, ya que se señala que aún no se ha conseguido institucionalizar el tema, puesto que en la mayoría de los servicios esta tarea queda a nivel del/a encargado/a, sin lograr traspasar al equipo de trabajo.

En relación con el PMG, en los años que se viene implementando no se percibe un trabajo conjunto al interior de los servicios por incorporar la perspectiva de género, sino que este se encuentra personalizado en funcionarios específicos, quienes llevan el tema al interior del servicio y finalmente quienes se responsabilizan en lo concreto por su cumplimiento.

No obstante lo anterior, se afirma que el PMG le ha otorgado más fuerza al tema género y al PRIO; ha contribuido a generar mayor coordinación e involucrar más a los sectores y a su vez ha propiciado que SERNAM se valide como instancia experta en el tema género, constituyéndose como un referente legítimo en la asesoría a los sectores. Además se espera que la reorientación de la estrategia de trabajo con los sectores implementada durante el presente año, contribuya a potenciar el desarrollo del PMG en los servicios.

Por otra parte, uno de los puntos que representa un avance para el proceso de transversalización en la región lo constituye la incorporación de SERNAM al Comité Asignación Regional (CAR) en el año 2002 y de la perspectiva de género en algunos elementos de la Estrategia de Desarrollo Regional, instalando el género como un tema relevante en la agenda local. Además, SERNAM participa de manera regular en el Comité Técnico Asesor de las diferentes gobernaciones provinciales, lo cual contribuye a introducir la mirada de género en los distintos procesos que allí se desarrollan.

En los sectores se percibe que, en general, se ha logrado mayor transversalización en lo referente a salud, donde se ha trabajado la perspectiva de género en el tema de la paternidad compartida con universidades, la feminización del VIH y la violencia intrafamiliar; además de la instalación de la Mesa regional de Sexualidad Responsable, la cual representa una instancia de coordinación liderada por SERNAM e integrada por SEREMI de Salud, SEREMI Educación, INJUV y SENAME para el desarrollo de acciones conjuntas en el tema.

También destaca el ámbito de Agricultura donde, entre otras iniciativas, se ha impulsado durante el año 2005 un proyecto que incorpora una comisión regional de igualdad de oportunidades al interior del servicio. INDAP se presenta particularmente como uno de los servicios que más ha avanzado en la implementación de políticas de género. No obstante, el compromiso de Agricultura obedece más a un enfoque nacional de la institución que a distinciones particulares de esta región.

Por otro lado, se observa cierta dificultad para llevar a cabo acciones conjuntas con el sector de Educación (SEREMI) y con el poder judicial y sus funcionarios, donde el proceso de implementación del PRIO se ha desarrollado con bastante lentitud.

Finalmente, un aspecto que se alza en el último tiempo como una potencialidad para la transversalización de género en la región tiene que ver con la integración de las universidades y municipios a las iniciativas pro equidad, en donde la Dirección Regional de SERNAM ha evidenciado una gestión estratégica asertiva, permitiendo que el tema se inserte progresivamente en nuevos espacios que pueden resultar enormemente beneficiosos para avanzar en el desarrollo de la política.

b) Aliados

Además de Agricultura e INDAP y el sector de Salud, incluyendo SEREMI y servicios dependientes, otros sectores que aparecen como aliados en la implementación del PRIO son PRODEMU, FOSIS, INJUV, SERCOTEC, SENAME y CAJ. También se cuentan algunas organizaciones de la sociedad civil vinculadas a los temas de VIF y VIH y la Universidad de Valparaíso y Playa Ancha, todas las cuales han contribuido al desarrollo de iniciativas.

c) Rol de SERNAM

En lo que respecta al rol de SERNAM en la gestión del tema, los sectores perciben la coordinación que realiza el servicio como un trabajo efectivo, sobre todo en la asesoría y acompañamiento del proceso, y la convocatoria y coordinación de la Mesa técnica PRIO.

6. Opinión de las mujeres

En general las mujeres conocen la acción de SERNAM más que el PRIO, perciben avances en la situación de la mujer respecto a años anteriores, en especial en materia de cambios legislativos y elevan demandas en relación con diversos temas, pero principalmente asociados a acciones concretas como una mayor cantidad de recursos y oferta de capacitaciones para las mujeres especialmente en asuntos asociados a lo laboral.

a) Sobre género y Plan de Igualdad

Muchas de las *mujeres organizadas* conocen el PRIO e incluso han participado en mesas de seguimiento y señalan la importancia de destinar nuevos recursos para reorganizar y activar las mesas comunales y provinciales ligadas al PRIO, con el objetivo de contar con una instancia que recoja desde la base las opiniones y propuestas de las mujeres para generar nuevas líneas de acción. El resto de las mujeres muestra un conocimiento menor del PRIO, pero lo relacionan con los avances que ha habido en la situación de la mujer.

Las *mujeres de la Mesa Mujer Rural*, en tanto, manifiestan no conocer el PRIO, ni las propuestas del Plan para la mujer rural, sólo algunas han escuchado hablar vagamente del Plan de Igualdad. Sin embargo, se interesan bastante en el tema. Consideran que hombres y mujeres son iguales y deben tener los mismos derechos y, por ende, también las mismas responsabilidades y no asumir solamente los beneficios derivados de la igualdad.

b) Percepción de áreas de desigualdad y/o discriminación hacia la mujer

Con respecto a la situación de las mujeres, estas afirman que la cultura sigue siendo preponderantemente machista y los hombres continúan poniendo obstáculos para el trabajo de la mujer fuera de la casa porque se descuida a los niños; en definitiva, no comparten las tareas del hogar. Además perciben desigualdad en la justicia, sobre todo en la atención de funcionarios que tratan de forma inadecuada a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y abusos sexuales y en las demoras en los juicios de pensión alimenticia.

Las *mujeres rurales* denuncian una falta de oportunidades que persiste para este sector, especialmente en relación con posibilidades de educación profesional. Además plantean particularmente los obstáculos para el acceso a crédito por parte de los bancos y empresas y la falta de una adecuada previsión social para las mujeres, todo lo cual repercute indirectamente en sus posibilidades de superación de la pobreza. Manifiestan también preocupación por el empobrecimiento de la clase media y de las mujeres mayores y la discriminación por edad en el campo laboral.

c) Percepción de avances en la situación de la mujer

Las *mujeres organizadas* señalan cambios positivos importantes en el ámbito privado como la mayor participación de los hombres en la crianza de los hijos/as y el rol más público por parte de la mujer. Además valoran las leyes y los programas como “Sonrisa de mujer” y las capacitaciones ofrecidas por SERNAM, que favorecen a la mujer.

Las *mujeres rurales* perciben un cambio cultural en los más jóvenes con respecto a las tareas de la casa y el cuidado de los hijos/as, que actualmente son más compartidas, afirmando que hoy existe “más libertad” para la mujer y estas tienen la posibilidad de buscar su propio trabajo y ser autónomas. Esto permite que se valoren más a sí mismas y defiendan activamente sus derechos. Además se rescata el tema del acceso a crédito de los bancos para las mujeres, lo cual perciben como un cambio fundamental.

d) Demandas

Las *mujeres beneficiarias* plantean la necesidad de que se lleven a cabo más capacitaciones y se liberen mayores recursos para las microempresarias; junto con insistir en que el enfoque de trabajo no se centre sólo en las mujeres, sino que incorpore también a los hombres, sobre todo a los jóvenes, argumentando que la igualdad es y debe ser para todos y hombres y mujeres deben crecer en conjunto. También se estima necesario contar con mayores espacios para coordinar el trabajo de SERNAM, por ejemplo, a través de las Oficinas municipales de la mujer.

Las *mujeres organizadas* agregan particularmente la demanda por mayor cantidad de capacitaciones e iniciativas que involucren a mujeres de la tercera edad y más sensibilización y educación a funcionarios públicos, especialmente los vinculados a Justicia, para una mejor atención de los casos de las mujeres. Finalmente aluden a la necesidad de provocar modificaciones en el operar de los partidos políticos para propiciar un mayor acceso de la mujer a cargos de poder.

Por último, las *mujeres rurales* demandan fundamentalmente la mejora de oportunidades laborales y del sistema previsional para mujeres y que se estudie la posibilidad de un sistema de becas de estudio para los hijos/as de mujeres rurales.

e) Sobre el rol de SERNAM

Las *mujeres beneficiarias y organizadas* valoran en gran medida el apoyo de SERNAM, especialmente en relación con el trabajo sobre la autoestima de las mujeres; el impulso a la participación de las mujeres; la valoración de su labor al interior y fuera del hogar; los programas que enfrentaban problemas carenciales como el de jefas de hogar, el de salud dental, las capacitaciones y asesorías laborales, etc. No obstante, demandan un mayor seguimiento de las acciones y derivaciones que en este Servicio se realizan. Además, critican las dualidades y competencias en la prestación de servicios y que no exista una adecuada coordinación que optimice los recursos institucionales.

Por otra parte, se demanda mayor difusión de las acciones emprendidas por SERNAM. Además, los distintos grupos de mujeres relevan la importancia de ampliar los canales y la entrega de información sobre derechos y avances legislativos por parte del Servicio, para hacer mejor uso de las oportunidades y beneficios que les corresponden. En relación con esto, las *mujeres rurales* conocen algunas acciones de SERNAM y las valoran, pero ignoran el papel que cumple en algunas materias, como la promoción de leyes favorables a la mujer.

7. Síntesis

Como resultado del balance de la primera etapa de la implementación del PIO 2000-2010 y producto de la gestión de los últimos cinco años, se señala que la región, en general, no muestra un desarrollo homogéneo con respecto a las acciones llevadas a cabo, presentando ciertos períodos más fructíferos y áreas con un desarrollo dispar, lo que se refleja en la cantidad y despliegue de las acciones registradas.

En relación con lo anterior, se podría afirmar que esta región presenta una mayor cantidad de acciones, a la vez que una mejor coordinación intersectorial durante los dos últimos años. En este sentido, aparece como una región en crecimiento, que se ha caracterizado por incorporar progresivamente en la agenda PRIO, temas que recogen particularidades y problemáticas de la realidad regional. Destaca el abordaje del adulto mayor a través de la línea Mujer y envejecimiento, la aproximación al VIH que integra a la sociedad civil, los programas de paternidad compartida en donde se incorpora la mirada de la masculinización y la Mesa de sexualidad.

A la base de todas estas iniciativas se observa la generación de vínculos sectoriales emergentes con instituciones regionales, tales como universidades, y programas que representan un nicho favorable para el avance en el proceso de transversalización. Sin embargo, desde la opinión de la Dirección Regional de SERNAM, aún no se ha logrado permear las culturas de los servicios e institucionalizar el tema, el cual continúa personalizado en los funcionarios a cargo de su seguimiento.

Por último, la región cuenta con una Mesa de Seguimiento de mujeres que muestra interés y compromiso en el tema y eleva demandas de mayor acceso a cargos de poder para las mujeres. Sin embargo, a juicio de SERNAM regional, estas no cuentan con suficiente representación en sus organizaciones y, en general, han experimentado escaso recambio generacional. Esto se constituye en un obstáculo para el avance en el tema de participación, representando también el panorama con respecto a la participación política de las mujeres en la región, donde se reproduce dicha situación.

Informe de evaluación: PRIO Región Libertador General Bernardo O'Higgins

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres¹

Como datos generales de la región, se puede mencionar que tiene una población total de 737.356 habitantes, de los cuales 367.426 (49.8%) son mujeres. En el sector urbano las mujeres constituyen el 51.2% y en el área rural el 47.3%.

La estructura productiva regional es liderada por la agricultura y la minería, seguida muy por debajo por la industria, construcción y comercio. En consecuencia, la demanda o generación de empleo se concentra en el sector silvoagropecuario, servicios comunales y comercio.

Empleo

Esta región cuenta con mayor cantidad de mujeres empleadas en el sector rural, cuya tasa de ocupación supera la nacional (18,3%). La mayor parte de estos empleos se concentran en obreras o empleadas (64.9%) y trabajadoras por cuenta propia (19.7%). Se aprecia un crecimiento lento en el número de empresarias y las que hay están alejadas de puestos de mando o decisión. Las mujeres en categoría de profesionales científicas e intelectuales casi triplican la presencia masculina en la región, pero siempre vinculadas a funciones que reproducen su rol reproductivo. Además las mujeres perciben ingresos significativamente inferiores a los de los hombres, especialmente entre los 25-34 años.

Pobreza

La región posee una tasa de 29.8% de pobreza (según Casen 1998). Históricamente este porcentaje ha estado constituido mayormente por mujeres. El promedio de pobreza femenina alcanza a 29.3%, es decir más de 7 puntos por sobre la media nacional (22%).

Educación

Con respecto a la educación, el porcentaje de mujeres en la universidad es significativamente menor que el de los hombres, y en la educación básica se registran también más hombres que mujeres. Lo mismo ocurre en el tema de participación donde la presencia femenina a escala regional es significativamente más baja que la nacional. La participación de las mujeres en los sindicatos es de 13.75% frente a 86.25% de los hombres, sin embargo superan el 70% de los participantes y dirigentes en organizaciones sociales.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la Región del Libertador Bernardo de O'Higgins, y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del nuevo Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no refleja el estado actual de la región en esta temática.

Familia

Las mujeres encabezan el 20.4% de los hogares. Además se observa un envejecimiento de las mujeres jefas de hogar en relación con los hombres, alcanzando casi ocho años de ventaja en promedio.

La conformación de hogares en los últimos años marca un aumento de la familia nuclear monoparental y los hogares unipersonales, al mismo tiempo que surgen cambios en los nucleares biparentales producto de la incorporación de la mujer al trabajo.

Finalmente, la concentración de la población femenina según rango de edad, indica que estas superan a los hombres a partir de los 60 años, lo que establece como relevante el tema de las mujeres adultas mayores de la región.

Participación

Tomando como clasificación de ciudadanía la civil, la política y la social, se reconoce en esta región una preponderancia de la social, tanto en hombres como en mujeres; mientras que la civil y la política se encuentran en general en manos de militantes de partidos, que suelen ser hombres.

En la región las mujeres se encuentran subrepresentadas en los cargos de elección popular, ya que están ausentes en los cargos de diputados/as y senadores/as, mientras que en las alcaldías encabezan solo 6 de las 30 comunas, y se concentran solo en zonas rurales.

2. Gestión del PRIO

Al igual que en la mayor parte de las regiones, el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades 2000-2010 tiene sus inicios en el año 1999, momento en el que se lleva a cabo un proceso de evaluación participativa del Plan Regional 1994-1999, en el cual se posibilitan espacios de diálogo y compromiso con las mujeres de la región y la sociedad civil, a fin de reforzar las expectativas de equidad que los actores institucionales y sociales relevaban como aspiraciones de cambio para mejorar la calidad de vida de los distintos sectores de la sociedad.

Recogiendo el producto de este balance, e integrando la participación de las mujeres y de actores del Estado en el desarrollo de metas y objetivos comprensivos de todas las esferas de la sociedad, se llevó a cabo la elaboración del nuevo Plan Regional de Igualdad 2000-2010.

Durante el período 2000-2002 las acciones estuvieron orientadas a afinar los lineamientos del Plan, socializar este en los servicios y realizar las coordinaciones sectoriales respectivas, de manera de construir un piso político-institucional relativamente fértil para la generación de iniciativas e implementación de las mismas en el marco del PRIO.

En mayo del año 2001, mediante resolución exenta N° 10611 del Intendente regional, se dispone la constitución de la Comisión Regional para la Igualdad de Oportunidades, la cual se pone en práctica en el año 2002. No obstante, esta no obtiene buenos resultados en su operar, la convocatoria es baja y no se consigue llevar a cabo un trabajo sistemático con los sectores, motivos que contribuyen a su desarticulación.

Ante la ausencia de esta instancia, el seguimiento a los compromisos PRIO se realiza a través de reuniones bilaterales de la dirección y las/os profesionales de SERNAM con autoridades regionales (intendente y SEREMI) y funcionarios a cargo del tema en los servicios. Sin embargo a partir del segundo semestre del año 2005, producto de reorientaciones del SERNAM y en el contexto de un cambio en la Intendencia, se promueve la reactivación de la Comisión, convocando a un gran número de sectores e instituciones a la tarea de seguimiento al PRIO².

Con respecto a las Mesas de Mujeres de Seguimiento al Plan, estas se articularon durante los primeros años de implementación del Plan, pero no tuvieron continuidad en el trabajo de seguimiento al mismo y actualmente se encuentran inactivas, reuniéndose exclusivamente ante convocatorias eventuales de SERNAM con motivo de actividades particulares del servicio en la región.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El Plan regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO) de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins establece tres principios orientadores para su implementación: democracia y representación, participación social y descentralización y nuevos roles.

Se elabora en torno a seis ejes temáticos que recogen los establecidos en el Plan nacional con pequeñas variaciones en sus denominaciones. Con base a estos, se han presentado propuestas concretas a desarrollar, las cuales llevan asociados actores o sectores involucrados, indicadores y metas para el año 2006. Para los fines de esta breve presentación se incluirán las propuestas asociadas a los distintos temas y los servicios involucrados en su implementación.

a) Cultura de igualdad

PROPUESTAS	INVOLUCRADOS
Los centros de educación superior de la región integren la temática de género en diferentes carreras, especialmente en las pedagogías.	SEREMI Educación Dirección Provincial de Educación SERNAM
Capacitación a profesionales/as y funcionarios/as para eliminar el sexismo en las prácticas educativas y orientaciones vocacionales.	SECREDUC SERNAM
Promover políticas de igualdad con perspectiva de género a partir de la enseñanza preescolar, básica, media y superior, con especial énfasis en la divulgación de valores culturales relativos a la igualdad, la equidad y la distinción de género, a través de dispositivos de comunicación y difusión accesibles para las comunidades escolares.	SECREDUC SERNAM Medios de comunicación

2. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO en la región. Los resultados obtenidos por esta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios, serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

Asignar más recursos públicos para la generación de programas regionales de sensibilización, formación y prevención de las principales problemáticas de discriminación de la mujer, en especial la violencia intrafamiliar.	SERNAM Gobierno regional CORE
Promover el reparto de responsabilidad entre niños y niñas en el ámbito doméstico, estimulando esas actitudes en la educación.	SERNAM JUNJI Integra
Impulsar y apoyar la resolución no violenta de conflictos a nivel local.	SERNAM SEREMI Gobierno
Desarrollar programas comunales de promoción de los derechos de las mujeres y promover la no discriminación de ningún tipo.	SERNAM Capítulo regional de ACHM Municipios
Fomentar y colaborar con los medios de comunicación para que presenten imágenes plurales de mujeres.	SERNAM MCM
Promover la toma de conciencia sobre la violencia física, psicológica y sexual que sufren las mujeres y las niñas, y fomentar imágenes y acciones positivas relacionadas con una cultura de la paz.	SERNAM Municipios, redes, SEREMI Salud; SEREMI de Justicia; Carabineros
Garantizar que la publicidad en la que intervenga el Gobierno regional no incluya imágenes discriminatorias.	Intendencia regional Gobierno regional SERNAM

b) Pleno ejercicio de derechos de las mujeres

PROPUESTAS	INVOLUCRADOS
Promover en ámbitos local y regional la importancia del derecho a la información como necesidad estratégica de las mujeres.	SERNAM Secretaría Regional Ministerial de Justicia. OMM Dirección Regional de Trabajo
Ampliación de la red de puntos de información y orientación sobre derechos de las mujeres, aprovechando las estructuras estatales existentes.	Gobierno Regional, municipalidades. Servicios de Salud SECRETUC
Conformar una mesa de trabajo regional con parlamentarios y autoridades sectoriales para analizar posibles presentaciones de proyectos de ley que beneficien a las mujeres de la región en el ámbito de la ruralidad.	GORE, SERNAM, Secretaría Regional Ministerial de Justicia Parlamentarios de la región diputados y senadores

Realizar gestiones ante los tribunales de justicia en el sentido de proponer mejorar las formas de detención, denuncia y registro de los casos de VIF y delitos sexuales.	Secretaría Ministerial de Justicia, Carabineros de Chile SERNAM, Corporación de Asistencia Judicial
Realizar gestiones con parlamentarios de la zona para lograr apoyo para modificar la ley de VIF, en orden a establecer un mecanismo más eficiente que garantice los derechos de las víctimas.	SERNAM, parlamentarios, Secretaría Ministerial de Justicia
Realización por parte de SERNAM y PRODEMU de coordinaciones permanentes que permiten una mayor entrega de información sobre sus derechos a las mujeres de la región.	SERNAM, PRODEMU

c) Plena participación de las mujeres en la vida política y social

PROPUESTAS	INVOLUCRADOS
Generar mayores oportunidades de acceso a las mujeres en las instituciones públicas en el sentido de participar en la definición de programas, planes y políticas que incorporen la distinción de género.	Gobierno regional, partidos políticos, organizaciones de mujeres
Promover una cultura y educación más participativa, incorporando la perspectiva de género en el diseño e implementación de las actividades curriculares y extraprogramáticas que plantea la reforma educacional en todos los niveles, desde el preescolar a la enseñanza superior.	MINEDUC Gobierno regional, JUNJI, Integra, SERNAM
Propiciar la asignación permanente de recursos fiscales regionales y comunales para apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y de las instituciones que fomentan la participación y el liderazgo.	Gobierno regional, SERNAM, PRODEMU, INDAP, FOSIS
Promover la asociatividad y la acción política de las mujeres de la región.	PRODEMU, Secretaría Regional Ministerial de Gobierno, Gobernaciones provinciales, organizaciones sociales, gremiales y partidos políticos

d) Plena participación de las mujeres en la vida económica

PROPUESTAS	INVOLUCRADOS
Disminuir las múltiples formas de discriminación laboral de las mujeres de la región.	Gobierno regional, Gobernadores/as SEREMI Trabajo, Dirección del Trabajo, SERNAM, SENCE, organizaciones de trabajadores, organizaciones de empresarios
Elaboración de una propuesta de regularización de estudios básicos y medios a las corporaciones de educación de la región.	SEREMI de Trabajo SENCE SECREDUC
Propuesta y focalización para el aumento de la cobertura infantil en el sistema vigente.	SERNAM SECREDUC JUNJI Integra JUNAEB SERPLAC DIGEDER
Promover la inversión en infraestructura para la atención de menores.	SERNAM JUNJI Integra SERPLAC Gobierno regional CORE
Definir y proponer áreas de capacitación pertinentes para las mujeres trabajadoras de la región.	SERNAM SENCE SEREMI de Trabajo Gobierno regional OTES Mujeres Empresarios/as
Campaña ciudadana para articular la demanda de igualdad salarial entre hombres y mujeres.	SERNAM MCM SEREMI de Gobierno
Mejorar la calidad del empleo al que acceden las mujeres trabajadoras de la región.	SERNAM SENCE SEREMI de Trabajo Gobierno regional OTES Mujeres Empresarios/as
Generación de políticas de promoción para la participación femenina de las organizaciones sociales.	SERNAM SENCE SEREMI de Trabajo Gobierno regional OTES Mujeres Empresarios/as

e) Acceso de las mujeres a una calidad de vida superior

PROPUESTAS	INVOLUCRADOS
Ampliar la cobertura de salas cunas y centros abiertos.	SEREMI Educación JUNJI Integra
Respetar el derecho de las madres trabajadoras a amamantar al hijo menor de dos años.	SEREMI Trabajo Dirección del Trabajo Inspección del Trabajo Asociaciones de empresarios/as CUT-ANEF Organizaciones de trabajadores/as
Flexibilización del pre y pos natal.	SEREMI Trabajo Dirección del Trabajo, Inspección del Trabajo, Asociaciones de empresarios/as, CUT- ANEF, Organizaciones de trabajadores/as.
Proponer que hombres y mujeres se responsabilicen por igual de las tareas del hogar.	SERNAM Educación, Trabajo
Trabajar en el ámbito de las comunidades escolares una visión clara sobre la sexualidad, que incorpore lo afectivo, el respeto mutuo de las personas, el desarrollo de una sexualidad responsable, que permita prevenir el embarazo adolescente y enfermedades de transmisión sexual.	Saludos cordiales, Educación SERNAM Dirección de Salud
Fortalecer las ofertas de programas culturales y recreativos gratuitos para la familia.	SEREMI de Gobierno, División de Cultura de SEREMI de Educación, Municipios Organizaciones culturales de la región, PRODEMU
Estimular y promover el desarrollo personal de las mujeres.	SEREMI de Gobierno División de Cultura de SEREMI de Educación Municipios PRODEMU
Estimular la generación de espacios de encuentro, recreación, deportivos y culturales adaptados a las características de edad, socioeconómicas, culturales y étnicas de las mujeres.	SERNAM PRODEMU DIGEDER
Mejorar las formas de detección del problema de la violencia.	SERNAM SEREMI Justicia Carabineros Funcionarios/as de tribunales Funcionarios/ as municipales

f) Enfoque de género en las políticas públicas

PROPUESTAS	INVOLUCRADOS
Creación de una instancia regional de coordinación intersectorial para fortalecer y legitimar el PRIO a través de acciones específicas.	SERNAM Intendente Gobierno regional SEREMI Direcciones regionales
Capacitar equipos técnicos en todas las instituciones y servicios públicos, a fin de formar un grupo profesional de aprendizaje en el diseño de políticas y programas de género.	SERNAM Unidad de Capacitación de Gobierno regional SEREMI
Producir información desagregada por sexo o desagregar la ya existente.	INE Economía SERNAM SERPLAC
Producir indicadores de género para favorecer la evaluación y monitoreo de las políticas.	SERNAM SERPLAC Gobierno regional
Incorporar criterios e indicadores de género en las decisiones económicas y en los presupuestos regionales.	CORE Gobierno regional SERNAM SERPLAC
Creación de Oficinas municipales de la mujer en las comunas y desarrollar los programas que se implementan a través de la Dirección regional de SERNAM.	SERNAM SEREMI Gobierno Capítulo Regional ACHM

4. Áreas priorizadas: Énfasis y realizaciones

En general, podemos señalar que el fuerte de esta región en términos de acciones emprendidas lo constituye el área de Autonomía económica, donde los esfuerzos han sido permanentes y conjuntos desde el año 2001, puesto que existe una variedad de sectores involucrados. Especial preocupación ha mostrado el tema de las trabajadoras temporeras, hacia las cuales se han dirigido numerosas acciones.

Por otra parte, se ha puesto énfasis en las tareas de prevención, información, capacitación y atención de violencia intrafamiliar. Tanto en Cultura de la igualdad como en lo referente a Participación, la región no muestra un desempeño muy destacado, teniendo en cuenta las acciones implementadas y la evolución de las mismas durante los últimos años, o es posible identificar grandes ámbitos de avances o cambios cualitativos de significación.

a) Cultura de igualdad

Las iniciativas implementadas guardan relación con incorporar la perspectiva de género a proyectos y estudios, así como también a instrumentos institucionales. Otras acciones tienen que ver con información y difusión, principalmente a cargo de SERNAM y PRODEMU.

En general es un área bastante débil en cuanto a volumen y calidad de acciones realizadas y su proceso de avance parece estar estancado, ya que no se percibe una clara evolución si comparamos con años anteriores. Además, se observa que son escasos los sectores que se han incorporado formalmente a esta tarea.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Celebración del Día de la mujer rural (2002).	INDAP
Incorporación del enfoque de género al diseño e implementación de actividades curriculares y extraprogramáticas (2003).	JUNJI
Incorporación del Día internacional de la Mujer en el calendario escolar (2003).	SEREMI Educación
Incorporación del módulo "Crecer y desarrollarse en la senda de la afectividad cotidiana" en educación preescolar.	JUNJI SERNAM
Capacitación en temática de género a equipos técnicos y educadoras (2004).	JUNJI Integra
Incorporación del enfoque de género en currículos de los programas de atención educativa (2004).	JUNJI Integra
Implementación de plan comunicacional con componente de género para la difusión de casos de empresarias exitosas(2004).	SERCOTEC

b) Promoción de derechos

El área de Promoción de derechos muestra un desarrollo mayor, incorporando un abanico de acciones, donde se incluye información, estudios, capacitaciones e instancias de participación.

Entre las primeras encontramos acciones informativas sobre derechos de estudiantes embarazadas, derechos sexuales y reproductivos, derechos laborales y derechos del consumidor, entre otros, para lo cual se han utilizado medios como talleres, cartillas, programas radiales y apariciones en prensa escrita regional, especialmente durante el año 2004. En el tema laboral, el énfasis está dado por los derechos de las temporeras, a las cuales también se han dirigido algunas capacitaciones implementadas por DITRAB y SERNAM conjuntamente. Además, se han llevado a cabo capacitaciones a mujeres en temas legislativos y derechos sexuales y reproductivos.

Por otra parte, se registran también algunas instancias de participación a partir del año 2003, tales como diálogos sociales abocados al tema de derechos y encuentros comunales y provinciales para entregar información sobre derechos laborales de trabajadoras temporeras y Ley de Matrimonio Civil.

Tanto la demanda de información por parte de la sociedad civil, como la cobertura de información en derechos brindada especialmente por SERNAM a través de la OIRS, evidencian un aumento progresivo durante los últimos años, lo cual representa un indicador favorable sobre el trabajo en el área.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Talleres a mujeres organizadas de herramientas básicas para el ejercicio responsable de derechos y deberes de los consumidores (2002).	SERNAC
Entrega de información sobre normas legales y técnicas de la Ley N°19.688 sobre los derechos de las estudiantes embarazadas y madres lactantes a la población escolar de la región (2003).	SEREMI de Educación
Difusión de la política de Educación en materia de sexualidad a la población escolar de la región (2003).	SEREMI de Educación
Difusión de Estudio "Derechos sexuales y reproductivos: el caso de las mujeres viviendo VIH/Sida en Chile" (2003).	SERNAM Organización Vivo Positivo Universidad ARCIS
Jornadas de información en derechos laborales de las mujeres temporeras (2003).	SERNAM
Capacitación a mujeres de la región como voceras de derecho en materias de: derechos humanos, violencia intrafamiliar, nueva Ley de Alimentos (2003).	SERNAM
Talleres informativos sobre derechos sexuales y reproductivos a estudiantes de enseñanza media, mujeres de organizaciones sociales e integrantes de familias Puente (2003-2004).	SERNAM
Programa de información de derechos "Cimentando ciudadanía" (2004).	SERNAM DITRAB
Capacitación a funcionarios/as públicos y municipales en materiales legales en Derecho de familia y divorcio (2004).	SERNAM
Talleres a las mujeres de orientación legal en temas como Derecho de familia, Pensión alimenticia, Filiación, Violencia intrafamiliar, ley de Matrimonio Civil (2004).	OIRS-SERNAM
Plazas de entrega de folletería con información en derechos	OIRS SERNAM
Realización de Diálogos sociales en diversas comunas de la región abordando temáticas tales como: información de derechos, Ley de Matrimonio Civil, participación social y política de las mujeres, difusión de políticas de Gobierno e inversión social (2004).	SERNAM

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

Como tercer tema se plantea la Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones, observándose la mayor continuidad en las capacitaciones para mujeres dirigentes, fundamentalmente a cargo de PRODEMU. Otras capacitaciones menores, durante el año 2004, se hicieron a mujeres de organizaciones sociales y gremiales de la región con el fin de que adquirieran herramientas para fortalecer sus organizaciones.

Otro foco de trabajo en el área lo constituyen las instancias de participación con mujeres de la sociedad civil que adquieren presencia, al menos a nivel de registros, a partir del año 2003, en que SERNAM organiza un cabildo regional donde se reúnen mujeres que participaron en instancias de formación dirigencial y/o seguimiento al plan con autoridades regionales y Mesas comunales de participación (con funcionamiento autónomo) para incentivar las iniciativas en el espacio local y el seguimiento de políticas públicas, entre otros propósitos. Sin embargo, no se evidencia la presencia y el accionar de estas últimas durante los años siguientes.

Otras instancias son los Consejos consultivos provinciales y de organizaciones sociales de mujeres y la Mesa Mujer Rural. En relación con esta última, es importante consignar que, pese a encontrarse constituida en la región, no representa un espacio de participación sistemática, ya que SERNAM invita a organizaciones gubernamentales del ámbito rural (PRODEMU, INDAP, PRODESAL, etc.), a la SEREMI de Agricultura y organizaciones de mujeres del mundo rural, pero se reúnen de manera muy discontinua. Lo mismo ocurre con las Mesas de Mujeres de Seguimiento al PRIO, las cuales no han logrado constituirse como tales, por lo cual no funcionan como instancia articulada de participación y control ciudadano al Plan.

Finalmente, es importante mencionar la iniciativa de la gobernación de Colchagua que en el año 2004 adecúa el horario de los gobiernos "Más Cerca" para facilitar la participación de las dueñas de casa, lo cual genera un aumento de 50% en la participación de estas.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Escuela para líderes y dirigentas sociales (2002-2003-2004).	PRODEMU
Talleres de capacitación a dirigentas sociales en el diseño y evaluación de proyectos (2002).	SEREMI de Gobierno
Constitución Consejos cultivos provinciales y de organizaciones sociales de mujeres Cabildo (2002).	SERNAM
Realización de Cabildo regional de mujeres (2002).	SERNAM
Mesas comunales de participación (2003).	SERNAM
Mesa Mujer Rural (2004).	INDAP SERNAM

d) Autonomía económica y superación de la pobreza

En relación con esta área, el grueso de las acciones se ha enmarcado en la línea de programas Proempleo y capacitaciones, orientados a aumentar las competencias de mujeres de escasos recursos con el

objetivo de facilitar su inserción en el campo laboral y/o su generación de ingresos a partir de iniciativas independientes. El trabajo realizado indica un importante desarrollo y las acciones llevadas a cabo muestran consistencia, seguimiento y una significativa coordinación intersectorial. El compromiso de los sectores con la inserción de las mujeres al trabajo remunerado demuestra una preocupación que se ha traducido en medidas concretas orientadas a este fin, donde se incluye la participación de SERCOTEC, FOSIS, SENCE, INDAP, PRODEMU, Integra, Dirección del Trabajo y Chile Solidario, entre otros.

Durante el año 2002 los esfuerzos se orientaron fundamentalmente a la capacitación laboral y oportunidades de empleo y de apoyo al microemprendimiento. Las líneas de trabajo estuvieron representadas por generación de empleo, fomento de iniciativas productivas y de autoempleo y mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral femenina.

En estos ámbitos FOSIS, SENCE, INDAP-PRODEMU realizan capacitaciones en gestión, en oficinas y para trabajadoras de casa particular.

El año 2003 estas acciones continúan y se diversifican desarrollándose dos líneas en el ámbito de la generación de empleo y microemprendimiento: inversión a la comunidad y microempleabilidad y microemprendimiento, las cuales incluyeron proyectos y capacitaciones, lideradas por la SEREMI de Trabajo. Además se incorpora una preocupación especial por el apoyo a mujeres trabajadoras y sus organizaciones, donde destaca la iniciativa conjunta de la Intendencia, SERNAM y la Subsecretaría de Pesca para apoyar al sindicato de mujeres pescadoras artesanales y recolectoras de Pichilemu.

Junto a ello se establecen nuevas acciones como convenios INDAP-PRODEMU, que otorgan la posibilidad de iniciar actividades de emprendimiento colectivo a mujeres de sectores rurales y los centros de atención a hijos/as de temporeras para facilitar su inserción al campo laboral.

Luego, en el año 2004 se continúa por el apoyo a la incorporación de las mujeres al mundo laboral y al desarrollo de iniciativas productivas y de autoempleo de las mismas. Se mantienen las acciones centradas en empleabilidad y se amplía tanto la cobertura como las instituciones aliadas. Surgen también nuevos programas como PRODESAL, Programa de Desarrollo de Inversiones, Programa Bono Agrícola familiar, etc.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Implementación Programa Proempleo en 8 comunas de las provincias de Cachapoal y Cardenal Caro (2002).	SEREMI de Trabajo
Apoyo a microemprendimiento a mujeres pertenecientes a 19 comunas de la región (2002).	SERNAM
Entrega de fondos para proyectos asociativos y de incentivo a iniciativas empresariales innovadoras de mujeres (2002).	SERCOTEC
Capacitación y asesoría a mujeres en la gestión de microproyectos (2002).	FOSIS SENCE
Mesa Mujer Rural	INDAP PRODEMU SERNAM
Concurso de proyectos de inversión para mujeres campesinas (2002).	

Fondo de Apoyo al emprendimiento productivo de mujeres consistente en la entrega de financiamiento y capacitación para implementar y desarrollar ideas de negocios (2003).	PRODEMU
Capacitación a mujeres jóvenes en áreas del sector silvoagropecuario, gastronomía y servicios(2003).	SENCE
Implementación de centros recreativos-formativos para el cuidado y atención de hijos de mujeres temporeras (2003).	SERNAM, JUNJI, JUNAEB, Chile Deportes, Integra y municipalidades
Apoyo al Sindicato de mujeres pescadoras en manejo y resolución de conflictos (2003).	SERNAM
Programa de Alfabetización y nivelación de estudios para mujeres.	PRODEMU
Ejecución de Campaña Mujer y trabajo para promover la incorporación de la mujer al mundo laboral (2003-2004).	SERNAM
Capacitación en oficios a mujeres a través del Programa especial de capacitación laboral (2004).	SENCE
Talleres de habilitación social y laboral a mujeres de escasos recursos (2004).	SERNAM Chile Solidario
Realización de cursos de "Manipulación e higiene hortofrutícola y su calidad para la exportación" para mujeres (2004).	SERNAM
Capacitación a mujeres de escasos recursos a través del Programa Trabajadora de casa particular (2004).	PRODEMU
Aumento cobertura cuidado infantil (2004).	Integra
Fiscalización a condiciones de trabajo de las mujeres en los sectores de comercio, agricultura de temporada, trabajadoras de casa particular, sector acuícola (2004).	DITRAB
Programa Formación y capacitación para mujeres rurales (2004).	INDAP-PRODEMU
Programa Escuela de negocios y fomento al emprendimiento y Programa Formación y capacitación para mujeres en el trabajo microempresario (2004).	PRODEMU FNDR
Capacitación en Comercialización a mujeres con iniciativas microempresariales (2004).	SERNAM

e) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

En el área de Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida, las energías parecen estar puestas principalmente en la problemática VIF, donde desde el año 2001 se registran acciones de información, capacitación, proyectos y coordinación intersectorial. La especificidad regional en relación con este tema la otorga la presencia de ciertos programas a cargo de JUNJI e Integra enfocados a la prevención del

maltrato infantil. En el año 2002 se conforma la red ciudadana de prevención VIF y abuso hacia niños “Red Protege”, donde participan 31 instituciones del sector público, privado y de la sociedad civil. En información y difusión se involucra a los hombres en la Campaña para la No Violencia, en el año 2003.

También se registran actividades de recreación para mujeres adultas mayores, con la participación de Chile Deportes y PRODEMU y espacios de recreación artística y cultural a través de la ejecución de proyectos culturales y escuelas de arte. SERNATUR, por su parte, aporta con programas de vacaciones para mujeres de la tercera edad, mientras que el INJUV lo hace con proyectos de medio ambiente para jóvenes.

Durante el año 2004 el foco se sitúa en atención, prevención y redes VIF, a partir de la potenciación de la coordinación intersectorial, donde participa Gendarmería, PRODEMU, Gabinete social de la Intendencia y Municipio de Rancagua. Continúan las campañas informativas, además del aumento significativo de la cobertura en los centros de atención de violencia.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
“Programa de Atención y prevención de violencia intrafamiliar y buen trato infantil”.	SEREMI Justicia
Programa intersectorial “Prevención en maltrato infantil”, dirigido a las mujeres del Programa de la mujer embarazada (2002).	JUNJI
Conformación de la Red Ciudadana de prevención de la VIF y el abuso hacia niñas y niños “Red Protege” (2002).	SERNAM Instituciones sector público Organizaciones de la sociedad civil
Campaña “Sonrisa de mujer”(2002).	PRODEMU
Implementación de Escuelas de arte y talleres de fomento cultural para mujeres (2002-2003-2004).	PRODEMU
Programa “Un barrio para mi familia” (2003).	PRODEMU, SERVIU, FOSIS, Chile Barrio; JUNAEB y los municipios
Conmemoración del Día de la no violencia y bajo el lema “Mujer, tienes mi compromiso: hombres por la no violencia”, esta campaña involucró a los hombres (2003).	SERNAM
Capacitación en VIF a Carabineros de las provincias de Cachapoal y Colchagua en destrezas de primera acogida, intervención en crisis, derivación responsable y manejo adecuado de la situación.	Carabineros de Chile SERNAM
Talleres deportivos para mujeres (2003).	Chile Deportes PRODEMU
Talleres y charlas de prevención de VIF dirigidos a la comunidad (2004).	SERNAM
Conformación de Redes de prevención VIF en las comunas de Quinta de Tilcoco, Malloa, Requínoa, Rancagua, Rengo, Codigua, Machalí y San Vicente.	SERNAM Centro Elena Caffarena
Campañas por la no violencia hacia la mujer en los medios de comunicación regionales.	SERNAM Red Comunal por la no Violencia

Programa piloto "Hoy la mujer aprende del ayer", referido a la formación de 20 monitoras locales en manejo y gestión de patrimonio local, comunal y provincial (2004).	PRODEMU Consejo de monumentos nacionales
Talleres de sexualidad, género, violencia intrafamiliar y resolución de conflictos y prevención de abuso sexual infantil.	Gobernación de Cachapoal (Programa de Seguridad Ciudadana)

f) Enfoque de género en las políticas públicas

En el tema de insertar enfoque de género en las políticas públicas, las líneas de trabajo impulsadas desde la dirección regional de SERNAM han estado asociadas a la creación de una instancia regional de coordinación intersectorial para fortalecer y legitimar el PRIO a través de acciones específicas; la capacitación de equipos técnicos en las instituciones y servicios públicos a fin de formar grupos de profesionales en el diseño de políticas y programas de género; la producción de información desagregada por sexo o desagregar la ya existente y la creación de indicadores de género para favorecer la evaluación y monitoreo de las políticas.

Las medidas concretas desarrolladas se concentran en el año 2004 y han involucrado acciones asociadas a producción de información desagregada por sexo en los distintos servicios y adecuación de instrumentos como indicadores de género que insertan la perspectiva en material educativo, en Encuesta Nacional de Empleo, en licitación de transportes, en los productos de la DITRAB, etc. También se han llevado a cabo algunas capacitaciones en el tema género a equipos de instituciones y servicios públicos.

Es importante mencionar que en lo referente a esta área la mayoría de las acciones se implementan en la región pero se diseñan y determinan desde el nivel central, puesto que guardan relación con planificaciones de los servicios en los niveles nacionales, y por lo tanto son muy escasas las iniciativas impulsadas particularmente desde la región. Sin embargo, destaca el esfuerzo constante desarrollado en la región por incorporar iniciativas que introduzcan el enfoque de género en los instrumentos y prácticas de los servicios.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Sensibilización a funcionarios en orientaciones técnicas que incorporen el género transversalmente en el desarrollo del currículo educacional (2002).	JUNJI
Constitución Comisión regional para la igualdad de oportunidades (2002).	Intendencia SERNAM
Taller de Capacitación a funcionarios del nivel directivo de los servicios del agro en la región (2002).	SERNAM
Capacitación a 19 funcionarios SERVIU en "Programa de mejoramiento de gestión equidad de Género" y participación en los talleres de capacitación "Transversalidad del enfoque de género" y "Mujer, maternidad y género (2002).	SERVIU SERNAM
Incorporación de la desagregación por sexo en el sistema de crédito PRODESAL, PRODECOP y Programa de modernización agrícola y Ganadera (2002).	INDAP

Desagregación de la información en el Sistema estadístico de registro de atención de público de la OIRS e incorporación de la variable sexo en el SIPVI (Sistema de Inscripción y Postulación Vía Internet) de la postulación a los programas de subsidio nueva básica, vivienda progresiva y vivienda social dinámica sin deuda (2002).	SERVIU
Elaboración de un diagnóstico institucional que permitirá elaborar un modelo metodológico para incorporar la perspectiva de género en los productos que entrega la institución.	SERNAPESCA
Se incorpora el enfoque de género en el diseño y elaboración de los materiales educativos, para la educación parvularia, básica y en la unidad de apoyo a la transversalidad (2004).	SEREMI Educación
Incorporación de análisis de género en la Encuesta suplementaria de la Encuesta Nacional de Empleo (2004).	INE
Incorporación de la perspectiva de género en políticas y lineamientos institucionales a través del mejoramiento y/o modificaciones necesarias en sus normativas y procedimientos (2004).	SEREMI de Transportes y Telecomunicaciones
Implementación de la focalización y discriminación positiva en propuestas (2004).	Secretaría de Planificación y Cooperación
Creación del Comité de cooperación INE y SERNAM, para la modificación de la Encuesta de Costo de mano de obra y remuneraciones, a fin de lograr establecer con precisión los costos de contratación de mujeres (2004).	SERNAM INE
Segmentación y diferenciación de los productos de relaciones laborales con la variable enfoque de género (2004).	DITRAB
Incorporación de criterios de equidad de género en sus programas y acciones orientadas a la población joven (2004).	INJUV
Capacitación en equidad de género a Gobierno Interior, FOSIS, municipalidades, MOP-Vialidad, JUNJI.	SERNAM
Incorporación del enfoque de género en registros desagregados por sexo y en algunos productos, Registro de delitos graves, ayuda asistencial, Orasmi, Fondo social, proyectos FOSAC.	Gobernación de Colchagua
Incorporación de la variable género en la recepción de consultas y reclamos, logrando llevar estadísticas segregadas por sexo y en la Encuesta de satisfacción incorporar la variable sexo y edad.	SERNAC
Incorporación del enfoque de género en bases de licitación en transporte (2004).	SEREMI Transporte

Como ya mencionamos, el grueso de las acciones del PRIO en la región se concentra en los temas de Autonomía económica, Bienestar y calidad de vida y Promoción de derechos; apareciendo en forma más débil las iniciativas que guardan relación con promover una mayor participación de las mujeres de la sociedad civil e incorporar el tema de la igualdad en instrumentos y materiales educativos regionales, estudios y medios de comunicación.

En el abordaje al tema violencia destaca la orientación de las acciones en el marco de la Red Protege, con

gran presencia en la región y donde las iniciativas han sido constantes, integrando la problemática VIF y el maltrato infantil, en una aproximación que enfatiza la educación a la población sobre el tema. Además aparecen iniciativas particulares de la región que incorporan elementos de recreación, arte y cultura para las mujeres, otorgándole un lugar de relevancia en el mejoramiento de su calidad de vida.

En Autonomía económica, pese a que la Mesa Mujer Rural no ha obtenido buenos resultados ni funcionamiento sistemático, tanto SERNAM como las instituciones vinculadas a Agricultura han mostrado preocupación por la mujer temporera y el sector productivo rural, instalando el tema como un aspecto central en la agenda regional.

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

En términos generales, la estrategia de transversalización no ha logrado los propósitos esperados en la región. El trabajo con los sectores ha mostrado dificultades y se señala que la sensibilización o interés por introducir el tema en los distintos servicios alcanza sólo el nivel de los mandos medios, sin que se genere un involucramiento real por parte de los niveles más directivos.

En consecuencia, la incorporación de la perspectiva de género se ha desarrollado como un proceso lento en el cual aún no se ha conseguido permear la cultura de los distintos servicios. No obstante, se registran numerosas acciones asociadas a posicionar progresivamente el enfoque de género en las prácticas de los servicios, lo que abre un camino que puede rendir resultados positivos a mediano y largo plazo.

Entre las razones que explican lo anterior, desde la Dirección Regional de SERNAM, se menciona el tema de la gestión del Plan a nivel central, en relación con la cual se afirma la falta de un impulso claro y enérgico desde los sectores hacia sus representantes en el nivel regional, lo cual redundó en que estos últimos no asumieran la tarea de manera informada y comprometida.

Por otra parte, se plantea que el PRIO fue acogido como una propuesta, cuyo responsable directo era SERNAM, y no como una política global a la que estaban llamados a participar los sectores conjuntamente. También se menciona que fue percibido desde los sectores como una iniciativa que obedecía a determinada etapa, poco sustentable en el tiempo y con gran probabilidad de ser reemplazada a mediano o largo plazo.

Con respecto a la Comisión PRIO como instancia formal destinada a establecer la coordinación y transversalización del tema propiamente tal, en el caso de esta región se ha encontrado inactiva durante el periodo de puesta en marcha del PRIO. Las dificultades que ello suma al trabajo de transversalización parecen obvias, y para paliar aquello se ha optado por un esfuerzo de coordinación desde la directora a través de reuniones bilaterales con los SEREMI y directores de los distintos servicios, en las cuales se establecen compromisos puntuales con cada uno de ellos. Sin embargo, los resultados que de allí derivan dependen de la prioridad que cada servicio le otorgue al tema y no representan estrategias de trabajo integrales y orientadas a logros compartidos entre las instituciones de la región³.

3. No obstante, a partir del segundo semestre del año 2005 se realizan esfuerzos por reactivar el funcionamiento de la Comisión PRIO, para lo cual se convoca a 36 instituciones, entre las que se incluyen los SEREMI de Economía, Salud, Justicia, Trabajo, Educación y Agricultura, entre otros, y los directores de servicios como SENCE, PRODEMU, INDAP, Registro Civil, JUNJI, INE, FOSIS, SERCOTEC, INJUV, CONAF, etc

En relación con el PMG, se señala que este reproduce en cierta medida la situación del Plan, en el sentido de que el desarrollo de iniciativas depende de voluntades personales de las sectorialistas a cargo en los distintos servicios. Desde las directivas se genera la preocupación porque se apruebe el PMG a fin de año, lo cual llega a los encargados a modo de instructivo sin que medie, en la mayoría de los casos, una verdadera inquietud por fomentar una reflexión sistemática y progresivo cambio de prácticas con respecto a lo que este se propone. Además, se vislumbra que PMG y PRIO operan en la práctica como procesos paralelos, sin que se generen sinergias a partir de un trabajo integral entre ambos.

A pesar de lo expuesto, se registran ciertos avances en el trabajo de transversalización asociados a temáticas particulares, como por ejemplo, la problemática de violencia mirada desde la perspectiva de género, en la cual se ha logrado desarrollar un trabajo coordinado entre los distintos sectores, existiendo además conciencia con respecto a otorgarle un lugar de relevancia en la planeación de los distintos programas e iniciativas que apunten a su afrontamiento.

Situación similar ocurre en el tema de Autonomía económica, donde concurren voluntades políticas e institucionales para el impulso de numerosas iniciativas orientadas a mejorar la condición de pobreza y la participación laboral de la mujer, y se evidencia una gran coordinación intersectorial que favorece el desarrollo de líneas coherentes de acción en la región.

b) Rol de SERNAM

Los sectores valoran positivamente el rol de SERNAM como ente articulador, en términos del acompañamiento, asesoría y coordinación del trabajo de los sectores. Consideran que el Servicio es una institución validada en la región y, por lo tanto, la información que proporciona tiene credibilidad tanto en los sectores como en las mujeres. Además, destacan su rol en la focalización hacia las mujeres realizada por los servicios en los ámbitos de salud, deporte, educación y agricultura, tarea en la cual funcionan como socios estratégicos.

No obstante lo anterior, los servicios opinan que falta mayor seguimiento por parte de SERNAM a las derivaciones que realiza a otras entidades públicas, con el propósito de que de esta manera se contribuya a generar mayor compromiso de las instituciones y como consecuencia un abordaje más apropiado y efectivo de los casos.

b) Principales aliados

Entre los servicios que han operado como socios en la región para la implementación de acciones en el marco del PRIO se incluyen principalmente JUNJI, INDAP, Integra, PRODEMU, Servicio País, Servicio de Salud.

Por su parte, el sector de Educación (SEREMI) aparece como resistente a la generación e implementación de acciones que incorporen formalmente la perspectiva de género. Lo contrario ocurre con el sector de Salud, con el cual sí se ha logrado una coordinación satisfactoria, resultando ser un elemento clave en particular en la efectividad y despliegue del abordaje de la temática de violencia intrafamiliar en la región.

6. Opinión de las mujeres

a) Sobre género y Plan de Igualdad

Si bien el tema de la igualdad de oportunidades se encuentra instalado en el discurso de las *mujeres beneficiarias*, estas no están al tanto del PRIO como tal y no tienen clara su existencia como política de Estado. Las mujeres organizadas, por su parte, conocen el Plan de Igualdad, pero no aluden a temas y/o compromisos específicos del mismo en la región.

Las *mujeres rurales* conocen el concepto PRIO pero lo atribuyen a su cercanía a instituciones y organismos del Estado, planteando la importancia de que el Gobierno realice una estrategia comunicacional más efectiva en relación con el Plan de Igualdad para que llegue a más mujeres

b) Percepción de áreas de desigualdad y/o discriminación hacia la mujer

Las *mujeres organizadas* consideran que persiste una preocupante discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, donde hay brechas salariales importantes, obstáculos para la mujer en edad fértil y falta de acceso a cargos de decisión. Las *mujeres rurales*, en tanto, plantean ciertas problemáticas como la falta de guarderías infantiles, mejores salarios, prevención de riesgos y condiciones de higiene adecuadas para las trabajadoras en las empresas agrícolas; sumado a los prejuicios del hombre en general hacia el rol de la mujer en la agricultura, donde se evidencian ciertas resistencias que obstaculizan un mayor involucramiento de estas.

c) Percepción de avances en la situación de la mujer

Las *mujeres beneficiarias* de SERNAM consideran que se ha avanzado en igualdad entre hombres y mujeres producto de mayor información y participación y, como consecuencia de ello, las mujeres ahora cuentan con más herramientas para hacer valer sus derechos.

Las *mujeres organizadas*, por su parte, afirman que se ha avanzado pero aún falta bastante camino para llegar a un nivel de igualdad con el hombre. Perciben cambios positivos en relación con mayor información, leyes y organismos que respaldan a la mujer.

Por último, las *mujeres rurales* perciben avances en cuanto a la participación social de la mujer rural, especialmente en el ámbito productivo pero no solo como temporeras, sino también con negocios e iniciativas independientes asociadas al agro. Además relevan el hecho de que hay más asesoría integral disponible para las mujeres productoras campesinas, lo cual ha redundado en una mejora de los productos elaborados por mujeres de la región.

d) Demandas

Las *mujeres beneficiarias* plantean la necesidad de que las mujeres ocupen más cargos públicos y de dirigencia, ya que ello representa aún un ámbito en donde no se ha equilibrado la participación y, de lograrlo, se podrían abrir mayores espacios en el ámbito de las políticas y leyes que atiendan a las

necesidades de las mujeres. A la vez demandan una instancia de sensibilización en el tema de igualdad de oportunidades más dirigida a hombres, para que atiendan y apoyen los cambios que se están produciendo socialmente en relación con la temática.

Las *mujeres rurales* incorporan además la demanda de que las opiniones de mujeres organizadas como aquellas que participan en la *Mesa Mujer Rural* sean más consideradas en las políticas públicas y que se favorezca la creación de más Oficinas de la mujer en los municipios⁴.

e) Sobre el rol de SERNAM

En relación al rol de SERNAM, las *mujeres beneficiarias* del Servicio lo conciben como un apoyo concreto a las necesidades de las mujeres, una entidad orientadora y en muchos casos resolutoria. Sin embargo, consideran que hace falta un mayor seguimiento a los casos que se derivan a otras instituciones u organismos.

Las *mujeres organizadas* se muestran familiarizadas con la labor de SERNAM, y destacan especialmente el trabajo con violencia intrafamiliar, con mujeres temporeras y Tribunales de familia. Señalan, sin embargo, que esta institución debería tener un ámbito de acción más amplio y mayor autonomía para no derivar los casos y ofrecer un abordaje más integral, apelando con ello a un rol más ejecutor del organismo. Asociado a esto, demandan al SERNAM mayor información hacia las mujeres acerca del papel y funciones que este cumple.

Las *mujeres rurales* consideran que SERNAM ha tenido un papel primordial en la igualdad de oportunidades para mujeres rurales, proporcionando herramientas concretas tanto para su desarrollo económico productivo como para facilitar la vinculación de estas con otras entidades; además de incorporar en su accionar la promoción de los derechos de las mujeres.

7. Síntesis

La región ha mostrado un desarrollo del PRIO que presenta algunas dificultades. Tanto desde la experiencia de las profesionales del SERNAM en la región como al recoger los juicios de los sectores sobre el tema y analizar el curso de las acciones implementadas, se señala que, si bien hay conciencia de ciertas problemáticas y situaciones de inequidad que afectan a las mujeres, no es posible afirmar que exista una verdadera voluntad por llevar a cabo medidas que comprometan seriamente el accionar de los servicios, en la tarea de saldar las brechas existentes entre hombres y mujeres.

No obstante lo anterior, en la línea de Calidad de vida, fundamentalmente lo asociado a temas de salud y violencia intrafamiliar, se observa una coordinación intersectorial que involucra a diversas instituciones y que ha favorecido el desarrollo de un trabajo conjunto, particularmente en el marco de la “Red Protege”, que reúne a numerosas instituciones en torno a la problemática. Situación similar ocurre en relación con Autonomía económica, donde las acciones son muchas y variadas. Sin embargo, aún es preciso avanzar en el trabajo coordinado que permita elaborar una planificación más integral para los distintos sectores productivos en los cuales se desenvuelven las mujeres de la región.

4. Las mujeres organizadas plantean demandas dirigidas a SERNAM, por lo cual estas son mencionadas en el apartado que corresponde al rol de SERNAM.

Las mujeres de la región, por su parte, valoran positivamente los avances que ha experimentado la mujer, facilitados por las políticas que las benefician, respecto de su rol productivo, especialmente en relación con el trabajo de la mujer temporera y del ámbito rural. Asimismo destacan los avances en el tema de difusión de derechos que han permitido que las mujeres cuenten con más herramientas para desenvolverse en la sociedad.

El resto de los temas del Plan, a saber, Cultura de igualdad y Participación muestran una trayectoria cuyas dificultades parecen responder a una tendencia nacional, que además se ha visto complejizada por la gestión regional del PRIO y las voluntades políticas de las autoridades regionales y los sectores para el desarrollo de acciones, que en general han mostrado un compromiso débil y zigzagueante.

Al igual que en la mayoría de las regiones, sectores como Educación y Justicia se muestran aún bastante ausentes en cuanto a su compromiso y acciones concretas en relación con el plan de igualdad. Como contraparte, los sectores de Agricultura y Salud se han involucrado activamente en las temáticas del PRIO, al igual que PRODEMU y JUNJI que han aportado significativamente desde su particular accionar.

Informe de evaluación: PRIO Región del Maule

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres¹

Pobreza

Encontramos en esta región un porcentaje de pobreza femenina preocupante (29.3%) en relación con el promedio nacional (22%). Sin embargo, el tema afecta a ambos sexos porque la pobreza masculina muestra similares porcentajes (29.2%).

Desempleo

En relación con la desocupación, la brecha de género es significativa. Dentro de la población regional de mujeres hay, además, una alta proporción de adultas mayores y jefas de hogar. El 20.4% de hogares está encabezado por una mujer.

Educación

Con respecto a la educación, las mujeres tienen en promedio más años de escolaridad que los hombres en la región (8.1 años frente a 7.9 en hombres). Sin embargo, ello no redundará en una mayor participación de las mujeres tanto en lo laboral como en otras esferas.

Familia

En términos de composición familiar, la tendencia marca un aumento en la familia nuclear monoparental y hogares unipersonales. Al mismo tiempo hay cambios en los hogares nucleares biparentales producto de la incorporación de la mujer al trabajo, entre otras cosas. Además, una problemática muy pronunciada en la región con respecto a la familia guarda relación con la violencia intrafamiliar, donde lamentablemente se registra una alta incidencia de femicidios.

Participación

En relación con la Participación, la región registra mayor porcentaje de participación social que de política y civil. En los cargos de elección popular las mujeres se encuentran subrepresentadas tanto en el parlamento como en las alcaldías.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la Región del Maule, y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del nuevo Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no refleja el estado actual de la región en esta temática.

2. Gestión del PRIO

El proceso de formulación del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades de la Región del Maule para el decenio 2000-2010 tiene su origen en el año 1999 y se construye en base a tres etapas:

- 1) Balance del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, con la finalidad de conocer la opinión de las mujeres y los sectores públicos acerca de los avances en la política de igualdad y a partir de ello generar insumos para la elaboración del nuevo plan.
- 2) Consulta a la sociedad civil y Ejecutivo para la formulación de Proyecciones y Compromisos de Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de:
 - recoger demandas de igualdad de las mujeres para el próximo período para que el Plan contenga especificidades regionales;
 - obtener el compromiso de los sectores y/o instituciones públicas para satisfacer las demandas y proyecciones de igualdad de las mujeres maulinas.
- 3) Cabildo regional “Proyecciones y compromisos de Igualdad de Oportunidades 2000-2010”, en el cual se buscó legitimar ante la comunidad regional los acuerdos de proyecciones y compromisos que se contemplarían en el nuevo Plan Regional de Igualdad de Oportunidades 2000-2010.

El proceso de puesta en marcha del nuevo Plan, al igual que en la mayoría de las regiones, se sucede con cierta lentitud, ya que formalmente comienzan a desarrollarse acciones en el año 2002. Anterior a esta fecha tienen lugar las coordinaciones necesarias para la implementación del Plan.

Es importante mencionar que previo a la llegada del segundo Plan, SERNAM regional había gestionado con SERPLAC la instalación de la comisión PRIO en la comisión social del Gabinete, lo cual se mantiene en la actualidad. En esta comisión participan los sectores de Salud, Justicia, Educación, JUNJI, Integra, PRODEMU, SERPLAJ y SERNAM. Esta estrategia facilita el trabajo, permitiendo actuar con los servicios públicos de la Comisión de Fomento Productivo y los de la Comisión de Infraestructura².

En el año 2001 se presenta en el comité social el “Instrumento de Seguimiento y Evaluación de los Compromisos de Igualdad de Oportunidades 2000-2006”, el cual está compuesto por 15 integrantes. Luego SERNAM solicita a los servicios que asuman compromisos y metas relacionados con su ámbito de acción. A partir de ello se logra en el mismo año que 12 servicios asuman compromisos, pero no se registran acciones.

Durante el año 2002 se realiza seguimiento a los compromisos PRIO, utilizando el instrumento establecido para dicho fin con la información que proporcionaron los servicios respecto del cumplimiento de los mismos. Este instrumento es modificado el año 2003, sintetizándolo en 10 compromisos.

2. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO en la región. Los resultados obtenidos por esta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

En el año 2004, el seguimiento al PRIO al interior de la comisión social experimenta reorientaciones prácticas, solicitándose el nombramiento de un profesional técnico por servicio encargado de hacer el seguimiento al PRIO con el fin de hacerlo más efectivo, sugiriéndose además que sea la misma persona que conduce el PMG de género. Junto a ello SERPLAC se encarga del seguimiento al PRIO a través de esta instancia, incorporándolo como parte de su PMG.

La comisión social establece 3 sesiones anuales dedicadas exclusivamente a la temática PRIO. Sin embargo, durante las reuniones restantes eventualmente se trabaja el tema cuando se producen cruces con otros asuntos a discutir.

Durante el mismo año, SERNAM realiza jornadas de apoyo a los sectores para la elaboración de informes de avance a los compromisos y elabora un documento técnico para facilitar la tarea de vaciado de información tanto de seguimiento al PRIO como a los compromisos de PMG. Este proceso favoreció la entrega de un informe final de avances de Compromisos de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres por parte de 18 servicios el año 2004.

Por su parte, el seguimiento al PRIO con las mujeres de la sociedad civil se realiza a partir de una mesa regional de mujeres y tres provinciales (Curicó, Linares y Cauquenes). Algunas de estas se conforman durante el año 2001, siendo la última en constituirse la correspondiente a Cauquenes. Estas mesas han organizado el seguimiento con la priorización de tres áreas, representadas por salud, educación y trabajo. Funcionan con relativa regularidad y una vez al año se reúnen con autoridades de los sectores, en encuentros bilaterales, con el propósito de dialogar acerca de los avances al PRIO y gestionar nuevos acuerdos.

Finalmente es posible afirmar que, más allá de la cantidad de acciones ejecutadas en el marco del PRIO, la Dirección Regional de SERNAM ha evidenciado una gestión que sitúa al Plan en el centro de su accionar y en la cual éste último se ha abordado (junto con el PMG) a través de un seguimiento sistemático y asesoría constante del Servicio a los sectores, intentando permear la perspectiva de género en las prácticas que realizan en la región.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El Plan Regional del Maule recoge los seis ejes del PIO y los presenta a través de objetivos generales de los cuales se desprenden proyecciones y compromisos.

a) Promover una cultura de igualdad de oportunidades y de derechos para avanzar en la equidad de género

COMPROMISOS
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación multisectorial para promover la eliminación del uso de imágenes estereotipadas y reduccionistas de las mujeres. • Coordinación intersectorial para perfeccionar la información de las mujeres sobre sus derechos y oportunidades con el propósito de mejorar su calidad de vida y avanzar hacia el desarrollo más equitativo al interior de las familias y de la sociedad en general. • Coordinación intersectorial para capacitar a un mayor número de funcionarios/as públicos en perspectiva y políticas de género. • Coordinación multisectorial para aumentar número de funcionarios y/o profesionales del sector privado que asesoran y trabajan con grupos sensibilizados y capacitados en perspectiva de género y políticas de género. • Coordinación intersectorial para informar y capacitar a la comunidad escolar en políticas de igualdad de oportunidades. • Coordinación intersectorial para realizar difusión sistemática, a través de los medios de comunicación, de las políticas de género impulsadas por el gobierno.

Instituciones y organismos identificados en la coordinación: SERNAM, SEREMI de Gobierno, de Educación, de Salud, municipalidades, FOSIS, SENCE, INDAP, SERCOTEC, Escuela de la Mujer-PRODEMU, Fundación de la Familia, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil.

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

COMPROMISOS
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación multisectorial para la difusión de los derechos de las personas (especialmente de las mujeres) consagradas en la Constitución Política del Estado y convenios internacionales firmados por Chile. • Coordinación intersectorial para el diseño e implementación de un programa de difusión e información masiva respecto de la situación jurídica de las mujeres y la familia. • Coordinación intersectorial para la formulación y presentación de un estudio regional que dé cuenta de la realidad en relación con la demanda de acceso a la justicia de las mujeres (urbanas y rurales) y la oferta pública, y en razón de los resultados diseñar e implementar estrategias de acción. • Coordinación intersectorial para aumentar el número de funcionarios/as del sector justicia sensibilizados y capacitados en perspectiva de género e igualdad de oportunidades y su aplicación en la práctica laboral. • Coordinación multisectorial para el diseño e implementación de un programa de capacitación en perspectiva de género e igualdad de oportunidades y su aplicación en la práctica jurídica, dirigido a profesionales del Poder Judicial y abogados de la región. • Coordinación multisectorial para la información y capacitación permanente de los/as profesionales del sector justicia y Poder Judicial, en las reformas legales y proyectos de reforma legal que garantizan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Instituciones y organismos identificados en la coordinación: SERNAM, SEREMI de Justicia, de Gobierno, Universidad de Talca, Poder Judicial, Escuela de la Mujer-PRODEMU, medios de comunicación.

c) Promover la participación efectiva de las mujeres en las estructuras de poder y la adopción de decisiones en todos los ámbitos

COMPROMISOS
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación multisectorial para la promoción de la participación de las mujeres a nivel local y regional. • Coordinación intersectorial para el diseño e implementación de programas de capacitación integral dirigidos a los/as dirigentes -de todos los ámbitos de la participación- de la región. • Coordinación intersectorial para la formulación y presentación de un proyecto de estudio regional, desagregado por sexo, que dé cuenta de la realidad de la región en torno a la participación de los/as jóvenes, y los espacios de participación que la sociedad les brinda. • Coordinación multisectorial para difundir el valor de la participación, asociatividad y organización de las mujeres, dando cuenta, a su vez, de las barreras que enfrentan para la participación en el espacio público.

Instituciones y organismos identificados en la coordinación: SERNAM, gobernaciones provinciales, SEREMI de Gobierno, de Educación, de Salud, municipalidades, FOSIS, DIGEDER, Dirección Regional de Turismo, INJUV, Fundación de la familia, Escuela de la Mujer-PRODEMU, organizaciones de la sociedad civil.

d) Promover la autonomía económica de las mujeres, realizar su potencial económico y avanzar hacia la superación de la pobreza

COMPROMISOS
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación multisectorial para adecuar la capacitación laboral de las mujeres a las necesidades del mercado regional. • Coordinación intersectorial para el estudio, diseño e implementación de medidas de igualdad de oportunidades incorporadas a las bases de postulación de los proyectos de capacitación laboral para mujeres. • Coordinación multisectorial para impulsar el cuidado infantil para hijos/as de mujeres trabajadoras. • Coordinación intersectorial para adecuar los programas de educación de adultos a las necesidades reales de las mujeres de la región. • Coordinación intersectorial para la formulación y presentación de proyecto de estudio regional que dé cuenta de las condiciones de salud de las mujeres trabajadoras agrícolas en contacto permanente con agrotóxicos y, de acuerdo a los resultados, diseñar e implementar medidas para el resguardo de sus condiciones laborales.

- Coordinación intersectorial para hacer más expedita, ágil y eficiente la fiscalización de las condiciones laborales de las mujeres.
- Coordinación intersectorial para ampliar los programas de apoyo a iniciativas productivas de las mujeres.
- Coordinación multisectorial para el diseño e implementación de estrategia de difusión e información de los derechos laborales y de salud ocupacional de las mujeres trabajadoras remuneradas.
- Coordinación multisectorial para ampliar las posibilidades de comercialización de la producción de las mujeres microempresarias de la región.

Instituciones y organismos identificados en la coordinación: SERNAM, SEREMI de Trabajo, de Salud, Dirección Regional del Trabajo, Servicio de Salud del Maule, FOSIS, SENCE, INDAP, CORFO, CONAF, JUNJI, JUNAEB, Integra, Escuela de la mujer-PRODEMU, SERCOTEC, organizaciones gremiales y de trabajadores/as, corporaciones de desarrollo regional.

e) Promover cambios en la organización de la vida cotidiana en forma más equitativa a fin de elevar los niveles de satisfacción y bienestar social, familiar y personal

COMPROMISOS

- Fortalecer la coordinación intersectorial para el diseño e implementación de estrategia regional de difusión e información –dirigida a mujeres y hombres– cuyo objetivo sea la prevención de la violencia intrafamiliar.
- Coordinación intersectorial para ampliar las posibilidades de atención integral a las víctimas de violencia intrafamiliar.
- Coordinación intersectorial para apoyar las acciones propuestas por la reforma educacional en términos de mejorar la calidad de vida y las relaciones de las personas, especialmente de las mujeres en todos sus ciclos de vida.
- Coordinación intersectorial para ampliar las posibilidades de atención en salud mental de las mujeres.
- Coordinación multisectorial para potenciar la acción del sector salud en la promoción de salud de las personas.
- Coordinación intersectorial para aumentar el número de funcionarios/as públicos sensibilizados, informados y capacitados en perspectiva de género y políticas de género.
- Coordinación intersectorial para el diseño de una estrategia regional integral para la prevención del embarazo en adolescentes y promoción de la paternidad y maternidad responsable.
- Coordinación multisectorial para el diseño e implementación de campañas comunicacionales que promuevan el valor de la familia y el reconocimiento a todos los tipos de familia que existen en la sociedad.
- Coordinación multisectorial para promover la incorporación y las iniciativas culturales, recreaciones y deportivas de las mujeres en todos sus ciclos de vida.

Instituciones y organismos identificados en la coordinación: SERNAM, SEREMI de Salud, de Justicia, de Gobierno, de Educación, Servicio de Salud del Maule, municipalidades, Carabineros, Investigaciones, Poder Judicial, DIGEDER, Escuela de la Mujer-PRODEMU, Fundación de la Familia, organizaciones de la sociedad civil.

f) Integrar el enfoque de género en las políticas públicas

COMPROMISOS
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener y fortalecer la Comisión PRIO (Plan Regional de Igualdad de Oportunidades), así como sus subcomisiones técnico-operativas. • Coordinación intersectorial para incorporar la dimensión de género en los Planes de Desarrollo regionales y comunales. • Coordinación intersectorial para la elaboración de indicadores de género y su utilización en el seguimiento de las políticas públicas regionales. • Coordinación intersectorial para la elaboración de estadísticas regionales desagregadas por sexo. • Coordinación intersectorial para la priorización de proyectos de inversión regional que incorporan medidas de igualdad de oportunidades. • Coordinación intersectorial para el diseño e implementación de una estrategia de interlocución efectiva entre las mujeres –en tanto sociedad civil– y el Gobierno regional.

Instituciones y organismos identificados en la coordinación: Gobierno regional, SEREMI, Direcciones regionales de servicios, municipalidades, sector privado, sociedad civil.

4. Áreas y temas priorizados: Énfasis y realizaciones

La región ha mostrado una preocupación sostenida por la gestión del PRIO, lo cual se refleja en la gran cantidad de acciones emprendidas en el tema durante los últimos años. El trabajo de sistematización del seguimiento del plan muestra un desarrollo interesante, pese a existir escasa documentación acerca de las mesas regionales de mujeres como de la Mesa Mujer Rural y la Mesa PRIO. Los énfasis que el PRIO encuentra en esta región, donde en consecuencia se concentran mayormente las acciones, son los temas de Promoción de derechos y de Autonomía económica y superación de la pobreza.

a) Cultura de la igualdad

En primer lugar, el tema Cultura de la igualdad no parece tener un espacio de gran relevancia en la región, al menos el accionar en este ámbito ha mostrado un desarrollo menor en comparación a otros temas. El tipo de intervenciones que se llevan a cabo asociadas a esta área, en su mayoría tienen que ver con incorporar género a estudios y proyectos. Así el GORE y FOSIS presentan un compromiso por incorporar género en sus estudios, tarea a la cual se suma el SEREMI de Educación en el año 2003. SERPLAC, por su parte, afirma incorporarlo en la postulación y evaluación de proyectos, e informa que durante el año 2003, un 23,4% de proyectos de inversión regional incorporaron esta perspectiva.

Otras iniciativas guardan relación con instalar el tema de la igualdad en el sector empresarial, con el objetivo de fomentar prácticas laborales que contribuyan a este fin. Entre estas se incluyen encuentros entre empresarios de la región, trabajadores y trabajadoras e institucionalidad pública durante el año

2004, con el propósito de reflexionar sobre la situación de las mujeres frente a distintas temáticas laborales. Además, durante los años 2003 y 2004, en el marco de la generación de proyectos, SERNAM coordina un concurso nacional de “Buenas prácticas laborales para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres”.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Financiamiento de estudio Mujer rural en la Región del Maule que permite conocer la situación de este grupo de mujeres en particular (2002).	INDAP
Publicación del Compendio de Estadísticas de Género, CENSO 2002 (2003).	Dirección Regional del Instituto Nacional de Estadísticas SERNAM
Incorporación de una nómina de 18 mujeres productoras en el Estudio de Costos y rentabilidad de los rubros más relevantes de la economía regional, a fin de contar con un diagnóstico regional de mercados que dé cuenta de la participación de las mujeres (2003-2004).	SEREMI de Agricultura
Implementación de un sitio en intranet para la difusión de experiencias empresariales de mujeres exitosas (2004).	SERCOTEC
Campaña comunicacional de prevención de la VIF en el contexto del Día de la no violencia en contra de la Mujer (2002).	Red ciudadana de prevención de la violencia intrafamiliar y el abuso hacia niñas y niños “Red Protege”
Realización de actos masivos para la sensibilización de la opinión pública maulina en 15 comunas en el marco de la conmemoración de Día internacional de la no violencia contra las mujeres (2004).	SERNAM
Realización de un catastro de clubes de adultos mayores en 28 comunas de la región desagregándolos por sexo (2004).	Intendencia regional
Coordinación y ejecución de tres encuentros con la participación de empresarios del Maule, trabajadores y trabajadoras e institucionalidad pública regional, a fin de reflexionar sobre la situación y condición de las mujeres trabajadoras frente a las siguientes temáticas: responsabilidad social de la empresa, globalización y género, y el impacto de los plaguicidas.	SERNAM

b) Promoción de derechos

El área de Promoción de derechos muestra un impulso sostenido desde el año 2001 lo cual sigue, en cierta medida, la orientación general del área nacional, donde los esfuerzos y acciones han sido constantes. Sin embargo, el foco de interés en esta región ha estado puesto especialmente en los derechos de las trabajadoras temporeras. Las acciones se han centrado en actividades de difusión tales como talleres, en el año 2001, que buscaban mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres temporeras, donde participaron los ministerios de Salud, Agricultura, Trabajo, ASOEX, FEDEFRUTA, entre otros.

En los años 2002 y 2003 por su parte, se realiza difusión de leyes de microempresa familiar y franquicia tributaria respectivamente, a través de cartillas informativas y talleres a usuarias. Otras modalidades de información utilizadas fueron charlas y programas radiales.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Talleres de difusión de derechos a trabajadoras temporeras (2001).	SERNAM Ministerios de Salud, Agricultura, Trabajo ASOEX, FEDEFruta, y SNA, Anamuri y Mucech
Seminarios de información y sensibilización sobre derechos humanos de las mujeres y proyectos de ley a favor de la mujer (2002).	SERNAM SEREMI Justicia
Distribución de 10.000 cartillas de información de derechos a través de jornadas de información en terreno en diversas comunas de la región (2002).	SERNAM
En el marco del programa "Difusión de derechos de las mujeres y promoción de la igualdad de oportunidades en el espacio local" (2004) se ejecutaron: <ul style="list-style-type: none"> • 2 seminarios sobre el "Proyecto de Ley de Participación Ciudadana". • "Fondo concursable" destinado a trabajar las temáticas: derechos humanos en la vida cotidiana, derecho a una vida sin violencia, derechos económicos y laborales de las mujeres, derechos sexuales y reproductivos, derechos civiles y políticos. • 2 seminarios "Derechos de las mujeres: hacia la igualdad de oportunidades en el ámbito local". • 2 seminarios "Nueva Ley de Matrimonio Civil", • 52 talleres de difusión de derechos humanos de las mujeres. 	SERNAM Municipalidades de Cauquenes y San Javier
Información sobre derechos sexuales y reproductivos a las organizaciones sociales y mujeres organizadas y no organizadas de las comunas de Cauquenes y San Javier y con los/as jóvenes de la comuna de Romeral (2004).	SERNAM
Jornadas de capacitación en género y derechos dirigidos a los y las funcionarias a cargo del tema en los diferentes servicios públicos regionales (2004).	SERNAM
Asesoría técnica e información de derechos a la organización funcional "Agrupación de mujeres por la salud" (2004).	Gobernación provincial de Cauquenes

c) Participación

Con respecto al tema de Participación, las acciones se han concentrado en información y difusión, capacitación e instancias de participación como mesas regionales y provinciales de mujeres desde los años 2002 al 2004, consejos consultivos con interlocución con la sociedad civil y diálogos ciudadanos con autoridades.

Las capacitaciones que se han realizado tienen que ver con dirigencia sindical y escuelas para candidatas. Estas últimas se implementaron en los primeros años, pero luego se suspendieron. La información, por su parte, comprende seminarios sobre el proyecto de ley de participación ciudadana. Finalmente, se registran algunos programas y proyectos desde el INJUV durante el año 2002 que no persisten durante los siguientes años.

Destaca durante los años 2003 y 2004 el trabajo con la Corporación La Morada, con las candidatas a alcaldesas y concejales, donde se desarrolló el espacio “Mujeres y poder local”.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Funcionamiento para la región del portal web “Mujereschile.cl”, que abrió la “Vitrina de la Microempresaria”, constituyéndose en la primera red de mujeres microempresarias de Chile (2002).	
Seminarios de promoción de la participación política de las mujeres y su acceso en la toma de decisiones en el espacio público (2002).	SERNAM
Programa de promoción del liderazgo juvenil (2002).	SERNAM
Implementación del Consejo Consultivo de SERNAM, en el que participan personalidades del mundo académico, organizaciones sociales y sector privado, como instancia de interlocución con la sociedad civil (2002).	SERNAM
Implementación Mesas regionales de mujeres y Diálogo Ciudadano en el que participaron mujeres de la sociedad civil para realizar el seguimiento de los Planes regionales y sectoriales de Igualdad de Oportunidades (2002-2003-2004).	SEREMI de Gobierno SERNAM PRODEMU
Capacitación para el Fortalecimiento de la dirigencia sindical femenina (2003).	SERNAM
Escuela para mujeres candidatas a elecciones municipales (2003).	SERNAM
Jornadas de capacitación e información y diálogos ciudadanos con autoridades (2004).	SERNAM
Programa “Formación de líderes y dirigentas” (2004).	PRODEMU
Participación de organizaciones sociales de mujeres en el “Fondo concursable” destinado a trabajar las temáticas: derechos humanos en la vida cotidiana, derecho a una vida sin violencia, derechos económicos y laborales de las mujeres, derechos sexuales y reproductivos, derechos civiles y políticos (2004).	SERNAM GORE Municipalidades de Cauquenes y San Javier
Programa para la participación igualitaria de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación, a través de talleres de capacitación, formación e información (2004).	INJUV FNDR
Desarrollo de espacios de formación denominados “Mujeres y poder local” (2003-2004).	SERNAM Corporación La Morada

d) Autonomía económica y superación de la pobreza

El área de Autonomía económica y superación de la pobreza ha mostrado un importante desarrollo en esta región. Las gestiones emprendidas en el tema muestran una gran diversidad, registrándose actividades de información, capacitación, fiscalización, programas, estudios y aumento de cobertura, entre otras.

Destacan especialmente las acciones de coordinación intersectorial por presentar una continuidad durante los últimos cinco años y donde los compromisos sectoriales por mejorar las oportunidades y condiciones laborales de las mujeres incluyen a la Dirección del Trabajo, la SEREMI de Agricultura, CONAF, INDAP, SAG y JUNJI, entre otros. En este marco se firma por ejemplo, en el año 2003, un convenio entre SERNAM, SERCOTEC y la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Talca para procurar el mejoramiento de la incorporación de las mujeres emprendedoras al mercado regional, y el convenio multisectorial coordinado por SERNAM que, desde el año 2001, a la fecha tiene como objetivo mejorar las condiciones de género, seguridad social y salud ocupacional de las trabajadoras temporeras, donde participan DITRAB, INP, INDAP, SAG y la Dirección regional de Salud, entre otras iniciativas.

Por otra parte, se distinguen los programas de generación de empleo y apoyo a las actividades económicas de las mujeres implementados con CONAF, FOSIS, PRODEMU e INDAP, con una amplia cobertura en las mujeres de la región, y los programas de cuidado infantil orientados a facilitar la incorporación de mujeres a la actividad laboral, especialmente de trabajadoras temporeras, en donde han participado JUNJI, JUNAEB, Integra y distintas municipalidades de la región.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Cursos de capacitación laboral en oficios (2002).	SENCE
Difusión de la Ley 19.749 de Microempresas Familiares, que facilita la creación y formalización de iniciativas productivas a partir de la red nacional de capacitación a municipios, a través de la distribución de cartillas e información directa a usuarias (2002).	
Desarrollo de productos de la Banca Microempresarial destinados especialmente a mujeres (2002).	SERNAM BancoEstado
Promoción y difusión del uso de la silla ergonómica para las temporeras de los packing (2002).	SERNAM ACHS
Beneficios a mujeres en las líneas de: Subsidio a la contratación de mano de obra, inversión en la comunidad y microemprendimiento (2002).	Programa Proempleo
Convenio multisectorial que fiscaliza las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras temporeras, brinda asesoría a los comités paritarios e información de derechos laborales y previsionales a las mujeres trabajadoras remuneradas (2002-2003-2004).	SERNAM Dirección regional del Trabajo Unidad de Salud Ocupacional de la Dirección regional de Salud SAG INP

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Talleres de difusión e información sobre la Franquicia tributaria (2003).	SEREMI de Agricultura, Servicio de Impuestos Internos y SENCE
Aumento de cobertura en cuidado infantil para mujeres urbanas económicamente activas de extrema pobreza.	JUNJI
60% de adecuaciones a la red de fomento productivo para mejorar la incorporación femenina a la misma (2003).	INDAP
Diagnóstico regional de oportunidades laborales para las mujeres y la capacitación en diversos oficios y acceso a instrumentos de fomento productivo (2003).	PRODEMU
Promoción de la educación en aquellas mujeres que no han completado su escolaridad y aumento del número de mujeres incorporadas a los programas de nivelación de estudios básicos y medios (2003).	Programa Chile Califica SEREMI de Educación Campaña "Contigo Aprendo"
Asesoría técnica y capacitación a las organizaciones regionales de trabajadoras temporeras (2004).	SERNAM
Habilitación laboral para mujeres jóvenes del Programa Puente en seis comunas de la región (2004).	SERNAM Programa Puente
Programa de capacitación dirigido a trabajadoras de casa particular del Sistema Chile Solidario (2004).	PRODEMU Chile Solidario
Implementación de jardines infantiles estacionales y extensión horaria de los jardines para el apoyo de mujeres económicamente activas en situación de pobreza (2004).	JUNJI
Formación y capacitación para mujeres rurales (2004).	INDAP PRODEMU
Talleres sobre el rol de la empresaria, dirigidos a organizaciones empresariales y municipalidades (2004).	SERCOTEC
Escuela de negocios y fomento al emprendimiento para mujeres (2004).	PRODEMU
"Buenas prácticas laborales para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres" dirigido a empresas.	SERNAM

e) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

En lo que a Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida se refiere, los esfuerzos se han orientado al tema de violencia intrafamiliar, el cual concentra la mayor parte de acciones emprendidas en el área, incluyendo actividades de información, capacitación, aumento de cobertura y programas. Entre estos últimos se han desarrollado programas de prevención tales como la Resolución no violenta de conflictos, Crecer y desarrollarse en la senda de la afectividad cotidiana y la coordinación de redes provinciales y comunales de VIF, entre otros, durante los años 2003 y 2004.

En el año 2004 se incorporan también capacitación a apoyos familiares del programa Puente en temáticas de género y prevención de violencia. Además, se observa un aumento progresivo de la cobertura en atención a víctimas de VIF.

Otra de las temáticas trabajadas tiene que ver con sexualidad, donde las iniciativas comprenden capacitaciones a profesores de liceos y funcionarios/as JUNJI a cargo de SERNAM y un curso desarrollado por el Servicio de Salud del Maule durante el año 2004, denominado “Sexualidad y género”, dirigido a profesionales del área social y de la salud de las distintas comunas de la región.

Iniciativas más puntuales se han llevado a cabo en relación con promover acciones de tipo cultural dirigidas a mujeres, como por ejemplo la Escuela de arte y los proyectos culturales para organizaciones de mujeres, implementados por PRODEMU durante el año 2004.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Programa de Atención Odontológica Integral para trabajadoras pobres (2002).	MINSAL
Aumento de la cobertura de atención y acciones de prevención (coordinación con otras instituciones, talleres, capacitación, difusión) (2002).	Centro regional de atención y prevención de la violencia intrafamiliar Fuyún
Campaña comunicacional de prevención de la VIF en el contexto del día de la no violencia en contra de la mujer (2002).	Red Ciudadana de Prevención de la Violencia Intrafamiliar Red Protege
Programas especiales de prevención de la violencia intrafamiliar como Resolución no violenta de conflictos, Crecer y desarrollarse en la senda de la afectividad cotidiana y la coordinación de redes provinciales y comunales de prevención de la VIF (2003).	SEREMI de Educación JUNJI Gobiernos provinciales y municipalidades
Capacitación en temas de sexualidad a los y las profesoras del Liceo de Romeral y a funcionarios/as de la JUNJI (2004).	SERNAM
Programa nacional Escuela del arte a mujeres de cuatro provincias de la región (2004).	PRODEMU

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Información y capacitación a apoyos familiares del Programa Puente en temáticas de género (2004).	SERNAM
Atención en violencia intrafamiliar a mujeres de las comunas de Talca, Constitución, Curicó y Cauquenes (2004).	Servicio de Salud del Maule
Curso en sexualidad responsable denominado "Sexualidad y Género", dirigido a profesionales médicos, matronas y asistentes sociales de las 30 comunas de la región (2004).	Servicio de Salud del Maule
Coordinación y seguimiento a 15 redes comunales de Prevención de la violencia intrafamiliar y a las redes provinciales de prevención de la violencia intrafamiliar de Curicó y Linares (2004).	SERNAM
Capacitación a funcionarios/as públicos y municipales, sector salud, educación y justicia, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y a representantes de la sociedad civil organizada en los temas de VIF.	SERNAM Redes comunales y provinciales de Prevención de la violencia intrafamiliar
Ciclos de cine para que mujeres privadas de libertad tengan acceso a espacios culturales y de presentación en torno a la realidad de las mujeres recluidas.	Gendarmería
Talleres sobre violencia intrafamiliar a través del programa Barrio para mi Familia de Chile Barrio (2004).	PRODEMU Chile Barrio
Proyectos culturales para organizaciones de mujeres (2004).	PRODEMU

f) Enfoque de género

Finalmente, con respecto a Enfoque de género las acciones comprenden principalmente insertar la perspectiva de género en estudios realizados y/o contratados por organismos del Estado; producir información desagregada por sexo en diferentes instituciones como GORE, JUNJI, Ministerio de Vivienda y SERVIU, entre otros, y realizar capacitaciones y asesoría a cargo de SERNAM, en enfoque de género.

Atravesando todo el accionar, las gestiones del área incluyen la coordinación intersectorial, donde destaca especialmente que SERCOTEC ha incorporado a partir del año 2004 a SERNAM en el Comité de Asignación Regional (CAR) como miembro permanente; y SERPLAC que se ha involucrado notablemente, haciéndose cargo, con el apoyo de SERNAM, del seguimiento de los servicios a los compromisos del Plan.

Adicionalmente, SERNAM ha asesorado a las instituciones públicas en la elaboración de instrumentos y metodologías para que incorporen la mirada de género en sus prácticas.

REALIZACIONES	INVOLUCRADOS
Incorporación de la dimensión de género en estudios realizados y/o contratados por organismos del Estado (2002-2003).	GORE FOSIS
Desagregación por sexo de la información (2002).	SEREMI de Vivienda, Urbanismo y Bienes Nacionales, SERVIU, INDAP, JUNJI, CORFO
Constitución del Comité técnico regional (conformado por representantes gubernamentales y de la sociedad civil) para coordinar una estrategia intersectorial que articule y visibilice la oferta existente en prevención y atención VIF en la región (2002).	Red ciudadana de prevención de la violencia intrafamiliar y el abuso hacia niñas y niños "Red Protege"
Asesoría en mejoramiento de las condiciones de incorporación de las mujeres emprendedoras al mercado regional a 12 municipalidades de la región (2004).	SERNAM
Incorporación de la Dirección regional de SERNAM en el Comité de Asignación Regional (CAR) como miembro permanente (2004).	SERCOTEC
Elaboración de instrumentos y metodologías y capacitaciones para guiar a los funcionarios y funcionarias públicas sobre cómo incorporar el enfoque de género en sus prácticas institucionales (2004).	SERNAM
Capacitación en perspectiva de género a funcionarios de servicios públicos regionales tales como: SERPLAC, JUNAEB, FOSIS, INDAP, Vialidad, SERVIU, Gobernación provincial de Linares, Gobernación Provincial de Cauquenes (2004).	SERNAM
Incorporación de SERNAM como uno de los servicios que forman parte de la Comisión de Fomento Productivo de Gabinete regional (2004).	SEREMI de Economía

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

Al igual que en el resto de las regiones, se señala que pese a existir hoy en día mayor voluntad política hacia el tema, aún no está instalado completamente a nivel institucional. Junto a ello se afirma que la perspectiva de género se ha incorporado de manera más eficaz a través del PMG que del PRIO, puesto que este último es menos conocido.

En general, desde los sectores no existe una visión muy positiva con respecto a los avances y se considera que las medidas son más bien superficiales y aún no han logrado un cambio profundo en las prácticas, prevaleciendo un desconocimiento del enfoque de género pues se continúa asociando a mujer. Además, desde SERNAM se afirma que hay poca responsabilidad por parte de los servicios, que lo visualizan como un tema que le compete al SERNAM y no a ellos.

En relación con el seguimiento del Plan por parte de los sectores, en esta región se encuentra constituida y operando la Comisión PRIO, en la cual participan los representantes de los sectores a los cuales se les ha asignado esta tarea, que coinciden con los encargados de PMG de sus respectivos servicios. Es decir, los mismos funcionarios cumplen con ambas labores: PMG y seguimiento al PRIO. Esto podría, eventualmente, contribuir o facilitar un abordaje integral del tema en que se potencien ambos instrumentos. Sin embargo, desde los funcionarios se señala que el tema no llega a las autoridades de los servicios y al resto del equipo. A pesar de ello, desde SERNAM regional se indica que los esfuerzos han estado dirigidos a provocar sinergias, desarrollando una estrategia según la cual al asesorar a los servicios se intenta promover acciones que contribuyan al desarrollo y cumplimiento tanto del Plan como del PMG.

Es importante destacar que esta región ha mostrado una preocupación constante por lograr avances profundos en la transversalización de género, promoviendo la inserción del tema en espacios estratégicos de toma de decisión en la región. Traducción de ello es la incorporación del seguimiento de los sectores al PRIO en el Comité social del Gabinete, donde se ha llevado a cabo un significativo trabajo por involucrar a los servicios conjuntamente en la tarea de emprender acciones para la igualdad entre hombres y mujeres.

Además, SERPLAC ha establecido como parte de sus compromisos PMG el hacerse cargo del seguimiento al PRIO en esta instancia, lo cual contribuye significativamente a la despersonalización del mismo de la figura de SERNAM, y favorecer así que se asuma la tarea de superar las desigualdades de género como un compromiso de todo el aparato público y no sólo de la institución responsable del tema mujer.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que desde los sectores se plantea que el seguimiento al PRIO se complejiza por el hecho de que no hay una línea base a nivel regional que permita evaluar el impacto que van teniendo las acciones de este y así poder comparar los avances en función de la situación inicial. Además se establece que, si bien representa un logro el hecho de que algunos servicios elaboren un informe para la Comisión PRIO que establezca las acciones implementadas y el seguimiento a los compromisos, es necesario que se incorpore en éstos un análisis de corte más cualitativo, que incluya elementos que den cuenta de la intencionalidad de las acciones, o las razones de por qué se priorizan ciertos temas o medidas, o se asignan mayores recursos a determinadas problemáticas.

b) Rol de SERNAM

Desde la opinión de los sectores, SERNAM ha cumplido un rol fundamental en la instalación e implementación del Plan en la región. Los servicios están de acuerdo en evaluar positivamente su gestión y pese a que señalan que hace falta comprometer a más servicios, ya que siempre son los mismos los que cumplen y participan sin que medie sanción alguna a aquellos que no asumen la responsabilidad, consideran que la motivación por involucrarse en el proceso y exigir resultados concretos le corresponde a los servicios y no tiene por qué recaer sobre SERNAM.

Por otra parte, se evalúa positivamente el desempeño de SERNAM en términos de información y apoyo técnico, destacando su disponibilidad para brindar asesoría a los servicios, respondiendo efectivamente a las solicitudes de capacitación que estos realizan.

c) Principales aliados

Los principales socios para la implementación del PRIO en esta región son SEREMI Salud y sus servicios dependientes, SERPLAC, Gobierno regional (GORE), INDAP, PRODEMU, JUNJI.

Mientras tanto Educación (SEREMI) se ha incorporado débilmente al desarrollo de iniciativas y más bien se han establecido coordinaciones con el sector a partir del municipio y los establecimientos educacionales, para la realización de actividades específicas.

6. Opinión de las mujeres

a) Sobre género y Plan de Igualdad

En relación con el PRIO, las mujeres muestran un conocimiento acabado del mismo, con información puntual acerca de los compromisos suscritos en la región por cada organismo público, incluso de su nivel de cumplimiento en algunos casos. Sin embargo, consideran que el Plan no logra generar igualdad de oportunidades, puesto que no se condice con las necesidades reales de las mujeres.

Por otra parte, existe la percepción de que los distintos servicios establecen compromisos solo con el propósito de cumplir con una formalidad, visualizando al PRIO como una estrategia impuesta y forzada. Sin embargo, coexisten también opiniones que valoran el PRIO como un elemento que ha contribuido a instalar y reforzar los temas de género al interior de las instituciones. En este sentido, se valora en particular la presencia de la mesa de seguimiento como un aporte personal a sus participantes, producto de la riqueza del diálogo que allí se ha generado entre las distintas organizaciones, redundando en un fortalecimiento de las mismas.

La mayor parte de las *mujeres organizadas* consultadas saben del PRIO, pero el nivel de conocimiento de los temas que incorpora es mayor en aquellas que participan de organizaciones vinculadas al gobierno.

Las *mujeres rurales*, en general, desconocen los contenidos y temas del PRIO y particularmente las propuestas para mujeres rurales. A pesar de esto sugieren que el Plan se acerque más a las comunas, de manera que llegue más a las dueñas de casa.

b) Percepción de áreas de desigualdad y/o discriminación hacia la mujer

Las *mujeres beneficiarias* de SERNAM plantean, en primer lugar, que la sociedad no se hace cargo de las desigualdades entre hombres y mujeres, ya que de lo contrario no existirían organismos como SERNAM. Además, agregan que la desigualdad tanto dentro como fuera del hogar es un asunto que se encuentra legitimado aun por las propias mujeres, lo cual se visualiza incluso en el lenguaje cotidiano de estas. Entre los temas puntuales donde perciben desigualdad hacia las mujeres mencionan la diferencia salarial y la falta de valoración real al trabajo extra doméstico de la mujer, la falta de libertad de decisión en el tema de salud sexual y reproductiva y la violencia física y psicológica.

Las *mujeres organizadas* visualizan situaciones de desigualdad asociadas al rol público de la mujer donde, afirman, se evidencia discriminación a la mujer que participa en organizaciones sociales o políticas, bajo la percepción de que su rol consiste en cuidar el hogar. Además, manifiestan que no hay distribución equitativa de las tareas domésticas y en lo público son los hombres quienes ocupan los cargos de poder, mientras las mujeres están en escalafones inferiores.

Por último, las *mujeres rurales* identifican como el principal problema que enfrentan el que las mujeres rurales ignoren sus derechos y por tanto no los exijan, percibiendo las leyes como algo lejano que no las protege; la dependencia hacia los subsidios estatales por parte de las temporeras; la falta de fuentes laborales; la brecha salarial y la falta de acceso a créditos y espacios de poder, entre otras cosas.

c) Percepción de avances en la situación de la mujer

Las *mujeres beneficiarias* de SERNAM afirman que los avances en la situación de la mujer se atribuyen más a un cambio de conciencia de la sociedad, especialmente producto de un cambio generacional, que a la creación de programas específicos de beneficio para las mismas. En este sentido, destacan el aumento de conciencia de los derechos en las mujeres, a partir del cual son capaces de exigir igualdad en la distribución de roles, tanto en lo privado como en lo público.

Las *mujeres organizadas* señalan que aún no existe una repartición equitativa de las tareas en el hogar, pero ven con optimismo el futuro, puesto que consideran que esta situación está cambiando; y, por ejemplo, en la educación preescolar, se enfatiza y fomenta la igualdad entre niños y niñas y el gobierno prioriza los programas que incorporen enfoque de género. Junto a ello se reconocen avances en mayor acceso a educación para las mujeres, mayor información sobre métodos anticonceptivos, nuevas leyes que favorecen a la mujer, entre otras cosas.

Las *mujeres rurales* destacan los beneficios de programas de gobierno como el convenio INDAP-PRODEMU, las diversas capacitaciones (escuelas de líderes, escuelas para candidatas, uso de plaguicidas, etc.) y los programas de difusión de derechos. A partir de ello señalan cambios positivos en la situación de la mujer, donde se ven más valoradas y empoderadas para tomar decisiones

d) Demandas

Las *mujeres beneficiarias* exponen como principal demanda el propiciar cambios en la educación formal orientados a que desde los niveles preescolares hasta la educación media, se fomente y eduque en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Las *mujeres organizadas* incluyen entre sus demandas la necesidad de mayores medidas de discriminación positiva en el acceso de mujeres a cargos públicos y a créditos, posibilidades de subsidios a la dueña de casa, sistemas de reconocimiento a la dirigencia social y mayor acceso a cuidado infantil.

Finalmente, las *mujeres rurales* elevan demandas en relación con mayor acceso y atención en salud mental; mejores sistemas de contratación y previsión para mujeres temporeras; mayor difusión del Estado acerca de la oferta de programas y proyectos para mujeres y de las leyes que las benefician; mayores posibilidades de educación para mujeres adultas; más espacios de tratamiento VIF en las provincias y mayores espacios de participación regulados por las mujeres y no por las autoridades (en el caso de las mesas), entre otras cosas.

e) Sobre el rol de SERNAM

Con respecto a SERNAM, se le reconoce como un organismo que fomenta la participación, pero se percibe como un obstáculo a la función de control ciudadano de la mesa, planteando que instrumentaliza la iniciativa. Además, en general, se considera que SERNAM no ha sido capaz de representar las necesidades y demandas de las mujeres, ya que se ha alejado de la realidad y la gente y se ha focalizado en un objetivo demasiado amplio y, por lo tanto, difícil de abarcar.

Las *mujeres organizadas* conocen las acciones que desarrolla SERNAM y valoran positivamente su papel en la generación de espacios para la mujer y la promulgación de leyes que las beneficien. Sin embargo, consideran que este organismo debería coordinar acciones más concretas y focalizarse en el trabajo local y comunal.

Finalmente, las *mujeres rurales* destacan la acción de SERNAM y perciben beneficios de ello, señalando que les ha significado aprendizajes asociados a formas de organizarse y generar sus propios espacios e incluso fuentes de trabajo. Se valora especialmente el apoyo de la institución hacia las mujeres temporeras.

7. Síntesis

La Región del Maule se ha caracterizado por operar con relativa autonomía en la gestión del PRIO, lo cual se evalúa positivamente en el marco de la descentralización. En este sentido, al revisar las acciones implementadas y el enfoque que han adquirido, se observa que si bien en general la implementación del PRIO en la región sigue los énfasis nacionales (marcados principalmente por autonomía económica de las mujeres, prevención y atención de violencia y difusión de derechos), desde la Dirección Regional de SERNAM se han impulsado iniciativas que recogen particularidades de la región y que toman en cuenta el modo de funcionamiento y las dinámicas institucionales de la misma.

Asociado a lo anterior, esta región muestra una especial focalización de acciones en lo relacionado a mujeres temporeras, ya que representan un porcentaje importante de las mujeres de la región, la cual a su vez está profundamente marcada por lo rural. Las iniciativas en este ámbito se enmarcan principalmente en el área de Autonomía económica y promoción de derechos.

Por otra parte, pese a que Cultura de la igualdad no representa el fuerte de la región (ni tampoco del Plan a nivel nacional), es importante relevar en esta región una preocupación particular, reflejada en las acciones implementadas en el área, por sensibilizar al sector empresario con respecto a las desigualdades existentes, realizándose estudios y encuentros con este propósito. Además se registra un trabajo sostenido en el tema de sexualidad, liderado por SERNAM, donde entre otras acciones, se ha involucrado a profesores de liceos y funcionarios JUNJI en capacitaciones acerca de dicha cuestión.

En relación con el seguimiento del PRIO en la región del Maule, desde la Dirección Regional de SERNAM se ha favorecido un proceso de revisión continua de su funcionamiento, lo cual ha conllevado la adopción de decisiones estratégicas que apunten a una transversalización más efectiva del tema en los sectores, como por ejemplo la incorporación de la mesa técnica de seguimiento (Comisión PRIO) al Comité social del Gabinete, lo cual ha contribuido a un seguimiento más sistemático de los compromisos y acciones implementadas en el marco del Plan.

A su vez, se han constituido cuatro mesas de mujeres de seguimiento al Plan, que han operado con mayor o menor regularidad en la región, logrando establecer anualmente espacios bilaterales de interlocución con autoridades de los servicios, para revisar el estado de avance de los compromisos e impulsar propuestas e iniciativas. Sin embargo, desde SERNAM regional se está trabajando en torno al grado de representatividad que detentan estas mesas, puesto que dicho aspecto se presenta muchas veces como un obstáculo para su óptimo funcionamiento.

Finalmente, es importante mencionar que las mujeres consultadas en este estudio (especialmente las vinculadas a SERNAM) hablan con propiedad del Plan Regional de Igualdad; la mayoría lo conoce y algunas incluso manejan puntualmente los compromisos que incorpora. En general, lo valoran como una herramienta que ha contribuido a instalar los temas de género. Sin embargo manifiestan a la vez una visión crítica del mismo, sosteniendo que en la práctica no logra realmente generar igualdad y que los servicios lo ven como una estrategia impuesta, involucrándose con su implementación sólo en lo formal.

Informe de evaluación: PRIO Región de Bío Bío

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres

El Plan Regional de Igualdad de Oportunidades de la Región de Bío-Bío 2000-2010 contiene antecedentes generales de la situación de las mujeres en la región y la presentación de cada uno de los temas del Plan de Igualdad.

Los temas se organizan junto a un diagnóstico de la situación regional, avances y lineamientos a realizar durante el período de vigencia del plan. Además, con el propósito de facilitar el seguimiento y su evaluación, se entrega para cada lineamiento el nombre de las instituciones involucradas en su cumplimiento.

A continuación se presenta una síntesis de los antecedentes generales de la región y los elementos diagnósticos sobre la situación de las mujeres¹.

Población

La Región tiene cuatro provincias: Ñuble, Concepción, Arauco y Bío-Bío. La estimación de la población según sexo da cuenta de que las mujeres constituyen el 50,2% de la población total, siendo los hombres un 49,8%². La distribución de la población regional según zona de residencia revela que las mujeres urbanas representan el 39,4% y las mujeres rurales alcanzan un porcentaje del 10,76%; la proporción de hombres urbanos es de un 37,6% y los hombres rurales son un 12,24% del total de la población³.

Respecto a la población mapuche de la región, esta alcanza un total de 12.494, siendo 6.600 los hombres mapuche y 5.894 las mujeres. Por su parte, la población pehuenche es de 4.479, 2.432 hombres y 2.047 mujeres⁴.

Pobreza

Los niveles de pobreza de la región son superiores al promedio nacional. Bío-Bío concentra al 19% de los pobres del país. La distribución de la población regional según línea de pobreza no presenta diferencias significativas por sexo y su detalle puede verse en el cuadro que sigue⁵.

1. Los datos aquí presentados son los contenidos en el PRIO de la Región del Bío-Bío, por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer en el año 2000, previo a la implementación del Plan de Igualdad 2000-2010.

2. INE, Proyecciones de Población 1995-2005.

3. INE, Proyecciones de Población 1995-2005

4. INE, Censo de población y vivienda 1992.

5. Mideplan, Encuesta CASEN 1998.

	POBRES INDIGENTES	POBRES NO INDIGENTES	TOTAL
MUJERES	10,2%	22,1%	32,2%
HOMBRES	9,8%	22,4%	32,3%

Las mujeres jefas de hogar son un 21,8%, porcentaje levemente inferior al nacional (22,8% de jefaturas de hogar femenina). De estas jefaturas de hogar femeninas, un 86,2% reside en zonas urbanas y un 13,8% vive en sectores rurales. Este número también es mayor a los datos nacionales, siendo las jefas de hogar rurales en todo el país un 9,4%⁶.

Participación

En el año 2000, la participación de mujeres en ámbitos de decisión en la Región del Bío-Bío se distribuye de la siguiente manera⁷:

	NÚMERO	PORCENTAJE
GOBERNACIONES PROVINCIALES	2	50%
SECRETARÍAS REGIONALES MINISTERIALES	4	21%
CONSEJO REGIONAL	0	0%

Los cargos en el Consejo regional son 22, siendo nula la presencia de mujeres en tal Consejo.

La participación de mujeres en jefaturas de servicios públicos con cobertura regional alcanza en el año 2000 a un 25,5%, siendo 13 las mujeres de un total de 51 jefaturas⁸. También en el año 2000, la participación regional de mujeres en Concejos municipales era de un 15,3%; y la participación regional de mujeres en alcaldías alcanzaba a un 3,85%⁹.

Trabajo

Con el propósito de ilustrar la composición de la fuerza de trabajo regional en el trimestre de junio a agosto del año 2000, se presenta el siguiente cuadro¹⁰:

6. Mideplan, Encuesta CASEN 1998.

7. Gobierno regional Región del Bío Bío.

8. Archivo SERNAM.

9. Ministerio del Interior Gobierno de Chile.

10. Boletín de empleo año N° 7

	HOMBRES	MUJERES
FUERZA DE TRABAJO	69,5%	30,5%
OCUPADOS	70%	30%
DESOCUPADOS	65,8%	34,2%
INACTIVOS	30%	70%

Por su parte, la relación entre hombres y mujeres que desempeñan trabajo remunerado entre los meses de julio y septiembre en el año 2000 es de un 68,9% para los hombres y un 29,8% de mujeres empleadas¹¹.

La desocupación según sexo y zona de residencia, en el sector urbano alcanza a un 12,9% en hombres y un 13,4% en mujeres. En el caso de las zonas rurales, el porcentaje de desocupación alcanza un 14,9% en hombres y un 17,7% en mujeres rurales. Es bastante significativa la diferencia en los ingresos mensuales de la ocupación laboral según sexo en la región, el ingreso mensual promedio de un hombre es de \$244.311, mientras que en el caso de una mujer es sólo de \$175.801¹².

Violencia

En el año 1998, las denuncias por violencia recibidas en Carabineros en la región llegaron a 6.280, registrándose la mayor proporción de denuncias en la Prefectura de Concepción (35,1%). Las mujeres son quienes denuncian en un 90,4% de las veces¹³.

Educación

Los años de escolaridad promedio en la región para la población económicamente activa se muestran a continuación¹⁴:

	HOMBRES	MUJERES
URBANO	10,1	9,7
RURAL	5,9	6,3
TOTAL	9,3	9,1

2. Gestión PRIO

La gestión del PRIO 2000-2010 en la Región de Bío-Bío se inicia en el marco de la evaluación del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. El año 1999 se realizan en la región una serie de encuentros con la sociedad civil; entre los cuales se destacan los parlamentos provinciales de mujeres, mujeres jefas de hogar, mujeres trabajadoras, mujeres temporeras.

11. Boletín de empleo año No 7.

12. Mideplan, Encuesta CASEN 1998.

13. Anuario Estadísticas Policiales Carabineros de Chile 1998.

14. Mideplan, Encuesta CASEN 1998.

En estas instancias de evaluación y de propuestas para la elaboración del Segundo Plan Regional de Igualdad de Oportunidades participaron más de 4.000 mujeres. A fines del año 1999, se realiza un gran Cabildo regional en el cual una comisión elegida democráticamente da a conocer las propuestas y las prioridades que debían ser incorporadas en el Segundo Plan Regional de Igualdad de Oportunidades. Surge en esta instancia el Consejo Regional de Mujeres, entidad representativa de la sociedad civil que tendría como objetivo realizar el seguimiento y control ciudadano de los compromisos que asumieran los servicios públicos con este nuevo plan.

Mesas provinciales de mujeres

El Consejo Regional de Mujeres estaba integrado por dirigentes de diversas organizaciones, incluyendo partidos políticos, grupos de jefas de hogar, presidentas de juntas de vecinos. Al evaluar después de un año el funcionamiento del COREMU, se toma el acuerdo de promover la creación de las Mesas provinciales de mujeres, pues el ejercicio del control ciudadano debía centrarse en intereses y necesidades y compromisos de los servicios públicos en un territorio definido como provincia. Es así como en el año 2001, se crean cuatro mesas provinciales de control ciudadano con la colaboración de las respectivas gobernaciones. Paralelo a este trabajo, desde el SERNAM se solicitó a los servicios públicos regionales y provinciales que enviaran sus compromisos velando porque en su formulación pudieran ser objeto de evaluación y control por parte de las Mesas provinciales. Ese mismo año se realiza el Primer diálogo social regional, instancia en la cual las jefaturas de los servicios públicos y las mesas provinciales de Mujeres se reúnen para dar cuenta y evaluar el grado de cumplimiento de esos compromisos.

Al año 2002, las Mesas PRIO de Concepción y Ñuble lograron un nivel de autonomía que les permitió definir su plan de trabajo y el rol de SERNAM se focaliza al de asesoría técnica. A la fecha, las Mesas provinciales convocan y organizan diálogos ciudadanos de control del PRIO, instancia valiosa para proponer nuevos compromisos que son asumidos por los diferentes servicios públicos. Como una forma de hacer más eficaz el control ciudadano de las mesas, se define a partir del año 2004 trabajar con la metodología de comisiones de trabajo (Justicia y Violencia intrafamiliar, Trabajo y Salud). Estas comisiones han cumplido el papel de priorizar los compromisos sectoriales y de sostener reuniones con las contrapartes técnicas PRIO (bilaterales), de manera de informarse en profundidad respecto de la oferta pública que da respuesta a las necesidades y urgencias de la provincia y monitorear así el grado de avance de los compromisos.

Comité intersectorial del Plan de Igualdad de Oportunidades

El Comité del PRIO¹⁵ se crea el 11 de abril de 1997, por Resolución Exenta 244 y es reactivado el 7 marzo de 2001, por Resolución Exenta 177. Su objetivo es impulsar, coordinar, evaluar y realizar seguimiento de las medidas sectoriales en el marco del Plan de Igualdad y de las propuestas regionales.

Como espacio de gestión para el diseño y ejecución del programa de seguimiento de los compromisos regionales PRIO, opera en dos niveles:

15. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO en la región. Los resultados obtenidos por esta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

- Ejecutivo: instancia política-institucional en la que participan las autoridades regionales y los/as jefes de los servicios públicos.
- Técnico: conformado por los y las encargadas/os de las temáticas en las instituciones, el nivel de operación es concreto y horizontal, en interlocución directa con SERNAM.

A continuación, se presentan los principales hitos en la gestión de los compromisos regionales de los sectores con el PRIO entre mujeres y hombres 2000-2010.

PERÍODO	HITOS
1997	Creación del Comité Intersectorial del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1994-1999 (Resolución Exenta N° 244), cuyo comité está constituido por SEREMI, gobernadores y directores regionales. El Intendente preside el comité y la Directora regional del SERNAM es la Secretaria Ejecutiva.
1999-2000	Evaluación del primer Plan y elaboración del segundo Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, con la participación de alrededor de 5.600 mujeres.
2001	Se establece el funcionamiento del Comité intersectorial del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 (Resolución Exenta N° 127).
2000-2001	Creación de la Mesa regional de mujeres y provincial (4 provincias) para el control de los compromisos de los sectores con el Plan.
4 DE ENERO 2001	Presentación al Comité intersectorial del segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010.
2001	Documento Compromisos de los sectores con el Plan (22 servicios con 36 compromisos estratégicos).
8 DE MARZO 2001	Cuenta pública entregada por el Intendente, de los avances de los compromisos de los sectores con el PRIO, en el acto del 8 de marzo con mujeres de la sociedad civil (se realiza cada 8 de marzo/Día Internacional y Nacional de la Mujer).
2001	Encuentro de las mujeres de las Mesas provinciales y las autoridades regionales - Diálogo Social.
2002	Operacionalización y seguimiento de los compromisos asumidos por los sectores con el Plan (se realizará cada año).

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

Para el período entre los años 2000 y 2006, siguiendo las directrices nacionales y respetando las particularidades regionales, el Gobierno regional del Bío-Bío define principios orientadores de su tarea como: crecimiento económico al servicio de las personas; integración a la modernidad de todos sus habitantes y territorios; impulso regional a la descentralización, y desarrollo humano integral y participativo.

PRIO 2000-2010, elaborado de manera participativa, tiene como fundamento al Plan Nacional y las propuestas elaboradas por las mujeres organizadas de distintos sectores de la región.

a) Cultura de igualdad

El diagnóstico que fundamenta el área de cultura de la igualdad releva la existencia de tres mundos culturales en la región: un sector rural, las comunidades y población indígena y el mundo urbano. Para ello se han elaborado, en un proceso conjunto con las mujeres de diferentes sectores de la región, los siguientes lineamientos, los cuales se asocian a los objetivos del tema del mismo nombre del Plan de Igualdad.

Estos objetivos son: eliminar los estereotipos sexistas y fomentar imágenes de las mujeres en los medios de comunicación; incorporar objetivos y prácticas en el sistema educacional, tendientes a propiciar actitudes y valores favorables a la equidad de género y fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos, la creación artística y el desarrollo tecnológico que tomen en cuenta las diferencias de género.

Las instituciones involucradas en el cumplimiento de estos objetivos son: los medios de comunicación masiva regionales y rurales, la SEREMI de Educación, los Departamentos municipales de Educación, el Consejo de Universidades, municipios, Fondo Nacional de Desarrollo Regional, CONADI y SERNAM.

Algunos de los lineamientos se detallan a continuación.

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar campañas comunicacionales en televisión, diarios, revistas y radios regionales para transformar las definiciones estereotipadas de género, informando sobre derechos de las mujeres, destacando el rol de las mujeres trabajadoras (jefas de hogar, temporeras, etc.), las responsabilidades familiares compartidas y la prevención de la violencia intrafamiliar y la resolución no violenta de conflictos (SERNAM). • Impulsar campañas comunicacionales en radios que entreguen información sobre derechos de las mujeres, violencia intrafamiliar, beneficios y acciones del Estado, etc., dirigidos a mujeres rurales e indígenas (SERNAM).

- Promover que las universidades regionales y centros de estudio desarrollen programas de formación en género e integren la temática en las carreras del área social y educacional, preferentemente.
- Velar porque la Secretaría Regional Ministerial de Educación se comprometa a capacitar docentes y funcionarios/as para eliminar el sexismo en las prácticas educativas y orientaciones vocacionales, basadas en la Reforma educacional.
- Propiciar que la Secretaría Regional Ministerial de Educación y CONADI aumenten los programas de educación intercultural bilingüe.
- Propiciar que los municipios rurales y los municipios con población indígena promuevan la importancia de una cultura de igualdad.
- Impulsar y apoyar estudios e investigaciones que identifiquen las relaciones de género y la realidad de las mujeres que habitan las distintas áreas de la región.
- Propiciar estudios sobre la condición de las mujeres campesinas e indígenas de la región, que sirvan de insumo al Gobierno regional para destinar recursos que promuevan la igualdad de derechos y oportunidades.

b) Promoviendo los derechos de las mujeres y garantizando su pleno ejercicio

SERNAM Bío-Bío se ha propuesto contribuir a mejorar y consolidar el ordenamiento jurídico que garantice la plena igualdad entre hombres y mujeres a través del apoyo a la aprobación de proyectos de ley en trámite, elaboración de nuevos proyectos de ley, la realización y difusión de estudios sobre la situación jurídica de la mujer y un trabajo focalizado en la promoción y mejoramiento del acceso de las mujeres a la justicia.

Los lineamientos de este capítulo se encuentran asociados a los siguientes objetivos: fomentar el conocimiento de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y sus características sociales, culturales y étnicas; generar instancias y mecanismos que resguarden el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos a las mujeres, adecuar toda la normativa a la constitución y convenios internacionales suscritos por Chile, garantizando el ejercicio igualitario de derechos entre hombres y mujeres; y, finalmente, difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

Los organismos involucrados en el cumplimiento de estos fines son: los municipios, las Secretarías Regionales Ministeriales en su totalidad y específicamente Salud y Justicia, la Corporación de Asistencia Judicial, el Gobierno regional, los/as parlamentarios/as regionales, Carabineros de Chile, FNDR, INDAP, PRODEMU, CONADI, SENAME, Integra, Fundación de la Familia y SERNAM.

Algunos lineamientos regionales en este capítulo son:

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES

- Coordinación entre SERNAM y otros servicios para entregar mayor cobertura de información sobre los servicios disponibles y sobre los derechos de las mujeres en la región, incluyendo zonas urbanas y rurales.
- Ampliar la cobertura informativa de los CIDEM en la región, especialmente a zonas rurales e indígenas.
- Sensibilizar e informar respecto de la nueva normativa sobre delitos sexuales, en aquellos aspectos referidos a violencia sexual en contra de mujeres y niñas.
- Fortalecer y ampliar el sistema de auto consulta computarizado sobre derechos de las mujeres, a través de la presentación de proyectos a fondos regionales concursables.
- Fortalecer y ampliar las modalidades no convencionales de información de derechos dirigidas a mujeres.
- Actualizar y reeditar una Guía regional de programas y servicios para las mujeres, dirigida a mujeres líderes de organizaciones.
- Realizar coordinaciones para una mayor difusión de los derechos de las mujeres en el nivel de las organizaciones comunitarias y económicas de los sectores rurales.
- Propiciar que mejore la calidad de atención a las mujeres consultantes en instrumentos de derivación (CAJ-PAJ-Dir. del trabajo)
- Sensibilizar para que se aumenten los recursos a los juzgados civiles, equipos de salud mental y centros de atención VIF para una mejor aplicación de la ley.
- Continuar el proceso de sensibilización y formación del personal judicial en el conocimiento de la violencia en sus dimensiones física, psicológica y sexual en contra de las mujeres y niñas.
- Mejorar las formas de detección, denuncia y registro de la violencia intrafamiliar y los delitos sexuales.
- Generar una estrategia de entrega de información sobre derechos y acceso a la justicia dirigida a mujeres de sectores rurales e indígenas
- Entregar información y sensibilizar a profesionales y técnicas encargados de la asistencia jurídica y la administración de la justicia que laboran en sectores rurales o de influencia indígena, para que integren en su accionar la temática de género y los derechos de las mujeres.
- Sensibilizar a los parlamentarios de la región para la aprobación de la ley que crea los Tribunales de la familia.
- Realizar gestiones a nivel parlamentario para que se apruebe el proyecto que modifica la ley VIF.
- Difundir los acuerdos internacionales y las normativas nacionales sobre salud sexual y reproductiva entre las mujeres organizadas y profesionales de la salud primaria.

c) Promoviendo la participación de las mujeres en las estructuras de poder y en la adopción de toma de decisiones.

Según datos contenidos en el PRIO Bío-Bío, la región cuenta con una larga tradición de participación femenina. Actualmente las mujeres se agrupan en torno a talleres laborales o microempresas, agrupaciones feministas, organizaciones de defensa de los derechos humanos, mujeres asociadas a la política con presencia provincial, grupos de voluntariado, organizaciones de reivindicación étnica y cultural como mujeres indígenas mapuche, pehuenches y lafquenches, grupos de mujeres de tercera edad, agrupaciones del área sindical, organizaciones comunitarias, mujeres que se agrupan en torno a problemáticas como VIF, precariedad laboral de mujeres temporeras y dificultades de las mujeres jefas de hogar¹⁶.

Concepción es la provincia que presenta más actividad organizacional con un carácter más político; en el resto de las provincias hay mayor cantidad de organizaciones rurales, tales como comités campesinos de mujeres, uniones comunales de mujeres y cooperativas. En áreas urbanas, la mayoría son organizaciones de autosubsistencia. En general, esta gran diversidad de organizaciones no tiene vinculación entre ellas.

Los objetivos que guían los lineamientos en este tema incluyen desarrollar estrategias para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones; estimular la creación y fortalecimiento de la asociatividad y redes de mujeres y fortalecer el liderazgo de las mujeres para facilitar su reconocimiento como sujetos sociales y empoderarlas en el ejercicio de sus derechos.

Las instituciones involucradas en el cumplimiento de los compromisos en esta área son: Municipios, servicios públicos en general, parlamentarios/as de la región, JUNJI, Integra, JUNAEB, Secretarías Regionales Ministeriales de Trabajo, Educación, Salud, Bienes Nacionales, SERPLAC, SENCE, FOSIS, Gobierno regional, Gobernaciones provinciales, Fondos municipales, DIGEDER, CONADI, PRODEMU, INDAP y SERNAM.

Los principales lineamientos en este tema son:

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES
<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la participación organizada de las mujeres en instancias públicas en que se debatan temas vinculados con la calidad de vida de las mujeres, tanto a nivel provincial como regional. • Diseñar e implementar una estrategia de sensibilización y capacitación orientada a promover la participación social y política de las mujeres en instancias de mayor poder y toma de decisiones especialmente a nivel comunal. • Realizar acciones tendientes a la difusión y debate del proyecto de ley de cuotas, especialmente dirigida a mujeres políticas y organizaciones de representación comunal y provincial. • Promover que instituciones públicas y privadas que tienen como línea de acción la atención de menores (JUNJI–Integra–JUNAEB) generen programas especiales para favorecer la participación de las mujeres a nivel comunal. • Promover la coordinación entre organismos públicos y privados que tienen como función la habilitación psicosocial y laboral de las mujeres para que incorporen en sus programas y proyectos a mujeres indígenas y de área rural.

16. Oliva, Carolina. “Diagnóstico de organizaciones sociales de mujeres de sectores rurales de la VIII región”. Consultoría realizada para OXFAM Canadá, junio de 2000.

- Mantener y fortalecer las instancias de interlocución con organismos representativos de las mujeres a nivel y/o provincial para conocer e integrar las demandas de las mujeres en el diseño y adecuación de las políticas públicas.
- Promover que las instituciones públicas que otorgan recursos a nivel comunitario, o disponen de fondos concursables, informen y entreguen a las organizaciones de mujeres como destinatarias.
- Propiciar que la CONADI cree un fondo concursable para las mujeres indígenas con diferentes líneas de trabajo: cultura, autonomía económica, habilitación sicosocial, etc.
- Reconocer y generar espacios de diálogo con organizaciones de mujeres del área rural y también indígena (Cabildos–Parlamentos–Diálogos).
- Fortalecer y ampliar cobertura de programas de fomento del liderazgo en las mujeres, especialmente con mujeres políticas.
- Generar espacios de intercambio y reflexión entre mujeres líderes y facilitar su acceso a programas y recursos que fortalezcan su gestión.
- Incentivar el liderazgo y la acción política de las mujeres, especialmente de las más jóvenes.
- Promover que los programas de capacitación en el ejercicio de un liderazgo efectivo incorporen a las mujeres rurales e indígenas.

d) Autonomía económica y superación de la pobreza

Acorde a los datos contenidos en el PRIO, aún hay una gran mayoría de mujeres que no se ha sumado a la fuerza de trabajo. Además, las condiciones laborales que caracterizan la situación de las mujeres incluyen una serie de desigualdades que hoy se mantienen, como la diferencia entre los ingresos de las mujeres trabajadoras y los de los hombres, la doble jornada que deben enfrentar las mujeres y la precariedad del trabajo de temporada.

Los objetivos orientadores para el logro de la autonomía económica pasan por eliminar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos económicos en igualdad de condiciones con los hombres; garantizar en la legislación y estimular las prácticas que aseguren el ejercicio de los derechos de las mujeres en el empleo; mejorar el acceso al trabajo y estimular el desarrollo laboral de las mujeres; estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico y disminuir los niveles de pobreza de las mujeres.

Los organismos involucrados en el cumplimiento de estos objetivos son: INDAP, CONADI, SEREMI de Salud, de Trabajo, de Agricultura, Direcciones de Salud, Secretaría Regional Ministerial de Trabajo, municipios, Dirección del Trabajo, parlamentarios/as de la región, SAG, INP, COREMA, SERNATUR, Direcciones Provinciales de Educación, CORFO, FOSIS, BancoEstado, FNDR, empresarios/as de la región, SENCE y SERNAM.

Estos objetivos toman forma en los siguientes lineamientos:

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES

- Fomentar que se amplíe a las mujeres rurales e indígenas el acceso a la propiedad de la tierra y a derechos de agua, a los recursos financieros y a la capacitación para el desarrollo de actividades agrícolas y no agrícolas.
- Propiciar la aplicación masiva a la población trabajadora de los programas de salud laboral, y que se consideren en ellos las afecciones más recurrentes de las mujeres trabajadoras (difonía, tendinitis, osteoporosis, estrés laboral, lumbago, entre otras). Realizar campañas de información y fiscalización.
- Promover programas de fiscalización a las mujeres trabajadoras urbanas y rurales en los distintos sectores, para asegurar el cumplimiento de las normas laborales.
- Promover que se destine personal especializado en derechos laborales de las mujeres para realizar campañas de información.
- Realizar gestiones para que se elabore un proyecto de ley que entregue un subsidio estatal a los empleadores que contraten mano de obra femenina, especialmente aquellas en situación de pobreza.
- Promover campaña comunicacional sobre proyecto de ley de acoso sexual.
- Promover el control y fiscalización de la utilización de productos tóxicos en la agricultura tradicional y de exportación; así como la prevención del uso y exposición a pesticidas y agrotóxicos.
- Promover la capacitación de las mujeres rurales e indígenas sobre sus derechos laborales, en establecimientos educacionales y organizaciones.
- Proponer medidas de protección y fomento de las plantas medicinales y la materia prima utilizada para confección de artesanía (boqui, ñocha, coidón, mimbre, canelo, boldo, hualle, etc.).
- Aumento en la cantidad y calidad de programas de habilitación laboral y social de mujeres en la región.
- Promover la capacitación de las mujeres campesinas e indígenas en técnicas de recuperación de suelos, especialmente en cero labranza.
- Realizar gestiones para que se conquiste la organización legal y la negociación colectiva de las mujeres trabajadoras temporeras.
- Propiciar que se apoye el trabajo independiente de las mujeres facilitando el acceso de las microempresarias a créditos blandos y capital de riesgo.
- Fomentar la creación de un fondo regional y comunal de fomento productivo para mujeres.
- Apoyar la entrega de capacitación y crédito a organizaciones de mujeres rurales para impulsar iniciativas de difusión y comercialización de sus productos.
- Promover un incremento en el acceso a los recursos productivos y la generación de ingresos para las mujeres rurales y de pueblos originarios, valorando y preservando su cultura y el medio ambiente.
- Implementar el programa de Habilitación laboral para mujeres de escasos recursos en un mayor número de comunas de la región.
- Promover el desarrollo de programas de becas y nivelación de estudios para mujeres de escasos recursos, especialmente jefas de hogar y trabajadoras temporeras.
- Aumentar el número de mujeres jefas de hogar capacitadas en oficios de trabajo dependiente e independiente.
- Propiciar que los proyectos de fomento productivo impulsados para las zonas deprimidas económicamente consideren la contratación de mujeres, especialmente jefas de hogar y jóvenes cesantes.

e) Calidad de vida

En la calidad de vida de las mujeres influye un sinnúmero de problemáticas que las afectan y que les impiden el logro del bienestar personal, tales como violencia, sobrecarga del trabajo doméstico y asalariado, falta de protección legal, deficiencias en los servicios básicos, infraestructura y transporte, y problemas en el acceso a la salud y educación.

Los objetivos contenidos en este capítulo dicen relación con: adaptar la legislación a la realidad actual y asegurar la igualdad de derechos de todos los tipos de familia; promover las responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres; propiciar el acceso de las mujeres a espacios que fomenten el bienestar individual y social; prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo a las víctimas; mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en salud, educación, vivienda, seguridad social y promover y desarrollar iniciativas tendientes al cuidado del medioambiente y al derecho de las mujeres y sus familias a un desarrollo sustentable.

Involucrados en esta tarea se encuentran: JUNJI, JUNAEB, Integra, SECREDUC, municipios, Digerder, Gobernaciones, Fundación de la familia, Carabineros de Chile, INE, universidades de la región, el Poder Judicial, parlamentarios/as de la región, Gobierno regional, SEREMI de Salud, de Justicia, Educación, Vivienda, Agricultura y de Gobierno, Servicios de Salud, Ministerio de Hacienda, CONADI, Gabinete de la Primera Dama, BancoEstado, FNDR, SERPLAC, Bienes Nacionales, COREMA y SERNAM.

El siguiente cuadro muestra los principales lineamientos regionales en este tema.

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar gestiones para que se apruebe el proyecto de ley que crea los Tribunales de Familia y se dicten normas para que se amparen los derechos de los distintos tipos de familias. • Difundir las leyes y procedimientos que promueven y cautelan el bienestar de todos los tipos de familia. • Desarrollar campañas masivas de difusión de las responsabilidades familiares compartidas. • Realizar gestiones para que el Parlamento legisle a favor de: la extensión del postnatal y el fuero a los padres, jornada laboral flexible para hombres y mujeres; sistema de financiamiento tripartito que permita ampliar el derecho a salas cunas a todos los trabajadores y trabajadoras con niños de 2 a 5 años, eliminando el requisito de 20 mujeres. • Fomentar la ampliación de la cobertura de atención en salas cunas y jardines infantiles. • Promover la ampliación de la cobertura de establecimiento educacionales con jornada escolar completa diurna y el aumento del número de unidades educativas con nivel preescolar y kinder, aumentando la subvención. • Incorporar la perspectiva de género en programas y proyectos que se desarrollan en adultas mayores. • Favorecer la existencia de espacios y actividades de recreación para las mujeres y los niños/as rurales e indígenas. • Mejorar las formas de detección del problema de la violencia intrafamiliar y sexual, y generar conocimiento e información actualizada sobre su ocurrencia y las características que asume en distintos grupos socioeconómicos, étnicos, culturales y de edad.

- Promover el perfeccionamiento de la Ley de Violencia Intrafamiliar de acuerdo a las evaluaciones de su aplicación, asegurando la asignación de recursos técnicos y económicos.
- Impulsar el mejoramiento y ampliación de la cobertura de los servicios públicos que atienden a mujeres y hombres que viven relaciones de violencia.
- Fomentar mecanismos educativos de prevención de la violencia en niñas y niños (Resolución no violenta de conflictos, Convivencia escolar, Prevención comunitaria, entre otras).
- Coordinación y articulación con instituciones públicas y privadas que trabajan en el tema de embarazo adolescente, para una política regional de prevención del embarazo no deseado.
- Favorecer el desarrollo de programas de salud familiar en comunidad.
- Asegurar el acceso igualitario entre mujeres y hombres a la vivienda de calidad adecuada a sus necesidades.
- Promover la incorporación de la medicina tradicional campesina e indígena a los hospitales, consultorios y rondas médicas, integrando a machis y la utilización de hierbas medicinales.
- Promover la ampliación del programa “Sonrisa de mujer” a sectores rurales e indígenas.
- Propiciar que se implementen turnos de extensión horaria en consultorios de sectores rurales.
- Fomentar Programas de Alfabetización y nivelación de estudios para mujeres rurales y adultas mayores, de acuerdo a sus características de mujeres trabajadoras, y para mujeres dueñas de casa que requieren cuidado infantil (considerar horario, desplazamiento, entre otras).
- Fomentar la creación de liceos politécnicos o agrícolas en zonas rurales.
- Incrementar el acceso de mujeres a la regularización de títulos de dominio y en el Programa de Aguas y tierras de la CONADI.
- Fomentar que la Ficha CAS II se adapte a la realidad rural o que se elimine como instrumento para este sector.
- Facilitar las oportunidades a las mujeres organizadas, incluidas las etnias, para que participen en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente y que inciden en su calidad de vida.

f) Enfoque de género en las políticas públicas

El año 1997 se conforma el Comité Intersectorial del Plan de Igualdad de Oportunidades, con la participación del Intendente, la Directora de SERNAM, los/as SEREMI, Directores Regionales de Servicios, Gobernadores Provinciales y Directores Provinciales de Educación, Salud y Trabajo.

El proceso participativo de evaluación del Plan 1994-1999 nutre al Plan Nacional 2000-2010, y hace posible la formación de la Mesa de mujeres que hace el seguimiento ciudadano al PRIO. El fin último de estas iniciativas es contribuir a consolidar el proceso de legitimación e institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas; fortalecer la coordinación intersectorial para abordar problemas específicos derivados de las desigualdades entre hombres y mujeres; promover la adopción del enfoque de género en los niveles regional y local así como en las relaciones internacionales; favorecer la participación de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas; y por último, realizar evaluación y seguimiento del segundo plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con la participación de las mujeres organizadas y la sociedad civil.

Para el logro de este fin se requiere el trabajo coordinado entre las distintas instancias gubernamentales y de la sociedad civil. Sin embargo, el PRIO de la Región del Bío-Bío define como instituciones privilegiadas involucradas a: los sectores en su conjunto, el Intendente, el Gobierno Regional, la Dirección Regional del INE, los municipios y SERNAM.

Algunos lineamientos para un enfoque de género en las políticas públicas se detallan a continuación.

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES
<ul style="list-style-type: none"> • Reactivar la Comisión Intersectorial Plan Regional de Igualdad de Oportunidades para que los sectores asuman los compromisos con el presente plan. • Fomentar la asignación de recursos regionales para lograr una mayor equidad de género. • Contribuir a generar información regional desagregada por sexo. • Promover y/o coordinar capacitación del personal de las instituciones públicas en metodologías, planificación y proyectos desde la perspectiva de género en el ejercicio de sus funciones. • Fomentar que las instituciones y servicios regionales diseñen políticas sectoriales incorporando la especificidad de las mujeres rurales e indígenas de la región. • Propiciar que los municipios incorporen en los PLADECO lo lineamiento contenidos en el PRIO 2000–2010. • Incorporar la perspectiva de género como criterio y método de fortalecimiento y modernización, tanto en la gestión como en políticas y servicios municipales. • Respalda y promover con los distintos organismos del Gobierno regional la apertura de espacios de diálogo y participación a las mujeres que les permitan hacer seguimiento y evaluación de las políticas públicas. • Informar periódicamente a la sociedad civil y mujeres organizadas sobre los avances y dificultades en la puesta en marcha del plan. • Desarrollar sistema de indicadores para el seguimiento y evaluación del plan. • Desarrollar planes operativos bianuales que concreten los objetivos y lineamientos de este plan. • Realizar cada dos años una cuenta pública sobre los avances del plan.

4. Áreas priorizadas: Énfasis y realizaciones

En esta región se aprecia una gestión dinámica, donde SERNAM logra movilizar a una serie de servicios descentralizados, convocar y fortalecer a organizaciones de mujeres de la sociedad civil, realizar difusión de información tanto de manera focalizada como masiva. Los temas que tienen coherencia y sustentabilidad en el tiempo son la Promoción de derechos y la Autonomía económica.

a) Cultura de igualdad

Desde el sector Educación destacan las capacitaciones a funcionarios/as de educación en VIF y resolución no violenta de conflictos. Por otro lado, en el contexto de las actividades que realiza con CONADI, en el Programa de Educación Intercultural Bilingüe, se rescata el papel de las mujeres como transmisoras de la lengua, se financian proyectos culturales ejecutados por mujeres (un 41% de los que se financian) y un 48% de las becas a estudiantes indígenas benefician a mujeres, por lo que se aprecia un esfuerzo por resguardar en estas acciones igualdad de oportunidades de género. Desde SERNAM se observan principalmente acciones de capacitación en materia de prevención de VIF y un proyecto en conjunto con SECREDUC para mejorar la convivencia escolar.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Talleres de mediación de conflictos dirigidos a directivos de centros de padres de 21 comunas.	DEPROE Ñuble
Capacitación al 100% de orientadores de la provincia en convivencia escolar y mediación.	DEPROE Ñuble
Formación de monitores alumnas/os en escuelas focalizadas por los programas de Mineduc en prevención de VIF y resolución no violenta de conflictos.	DEPROE Ñuble
Programa de Educación Intercultural Bilingüe, se rescata el papel de las mujeres como transmisoras de la lengua, se financian proyectos culturales ejecutados por mujeres (un 41% de los que se financian) y un 48% de las becas a estudiantes indígenas benefician a mujeres.	CONADI
Realización de talleres sobre VIF y de sana convivencia a padres y apoderados.	DEPROE Arauco
Cobertura en educación preescolar del módulo "Crecer y desarrollarse en la senda de la afectividad cotidiana".	DEPROE Arauco
Programa "Conozca a su hijo" del programa de Mejoramiento de atención a la Infancia (PMI).	DEPROE Arauco
Talleres de capacitación a orientadores de educación media en prácticas educativas que favorezcan la diversidad y la igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y vocacional de los/as jóvenes.	DEPROE Concepción
Equipo regional del proyecto "Juntos/as por una mejor convivencia" para promover relaciones sin violencia.	SERNAM SECREDUC
Coordina talleres de prevención de VIF en establecimientos educacionales.	SERNAM

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

Se encuentran acciones de información y difusión sobre derechos de mujeres, oferta pública disponible y habilitación psicosocial y laboral a mujeres rurales e indígenas. Aquí ha sido fundamental tanto el rol del INDAP como la coordinación intersectorial entre PRODEMU y CONADI y los esfuerzos desde el sector Salud. Esta entrega de información se lleva a cabo tanto a través de charlas como de talleres.

Además se registran acciones de fortalecimiento de la asociatividad mediante la capacitación, en temas de derechos y también problemáticas como delitos sexuales, VIF y sus aspectos legales, donde además de las instituciones ya mencionadas, ha sido relevante el papel de la SEREMI de Justicia. La DITRAB, por su parte, se ha destacado en la información y difusión de derechos laborales y en la fiscalización de las condiciones de trabajo de las mujeres.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Información a las mujeres sobre los derechos que corresponden en el ámbito de cada servicio. Elaboración y entrega de material con enfoque de género.	FOSIS Bienes Nacionales CONADI DEPROE Arauco Servicio de Salud Concepción Gobernación Bío-Bío
Elaboración y entrega de trípticos y boletines informativos dirigidos a mujeres indígenas a través de las OIRS.	CONADI
Elaboración y difusión de material con enfoque de género acerca de fondos concursables dirigido a usuarias.	INDAP
Difusión de la Ley de delitos sexuales a través de talleres interactivos y multimediales realizados en Plazas de Justicia y en otras actividades por el Servicio Médico Legal.	Secretaría Regional Ministerial de Justicia
Mesas de coordinación en el tema de delitos sexuales.	Secretaría Regional Ministerial de Justicia SERNAM
Eventos de difusión provincial de los derechos de las mujeres trabajadoras, especialmente a usuarias de programas SERNAM.	DITRAB
Difusión de Norma laboral dirigidas a mujeres trabajadoras en las oficinas de la jurisdicción de la Región del Bío-Bío.	DITRAB
Elaboración de un módulo de capacitación con información específica para mujeres.	DITRAB
Realización talleres comunitarios de salud reproductiva en atención primaria.	Servicio de Salud Concepción

Elaboración y entrega a usuarias de material con enfoque de género sobre esterilización y Sida. Se realizan actividades/talleres de difusión en cinco comunas.	Servicio de Salud Ñuble
Realización de acciones informativas y de difusión de los derechos de las mujeres.	Gobernación provincial de Arauco
Elaboración y difusión de material con enfoque de género sobre derechos ciudadanos.	PRODEMU
Información de derechos y talleres a trabajadoras temporeras sobre derechos laborales, salud ocupacional y salud previsual.	SERNAM DITRAB Servicios de Salud Ñuble y Bío-Bío
Elaboración y distribución material con enfoque de género, los contenidos fueron derechos laborales, fomento productivo, VIF, Red Protege y derechos de las mujeres.	SERNAM
Difusión de los derechos de las mujeres a través de medios de comunicación radiales, televisivos y prensa escrita.	SERNAM

c) Participación en las estructuras de poder y en la toma de decisiones

Se ha fortalecido el trabajo de las organizaciones de mujeres a través de programas de fondos concursables. Se destacan las acciones realizadas por CONADI en el programa “Apoyo a la gestión social indígena”, donde se ha establecido una “cuota” o porcentaje mínimo de proyectos destinados para organizaciones de mujeres y donde se discrimina positivamente a las mujeres asignando mayor puntaje a su participación.

Asimismo, los liderazgos femeninos han sido favorecidos y se ha fomentado su incorporación a organizaciones sociales, gremiales, campesinas, sindicales, etc. En este tema, ha sido relevante el rol de INDAP, en relación a coordinar y apoyar el funcionamiento de la Mesa Mujer Rural, la que cuenta con la participación de 12 organizaciones; y el papel de SERNAM en capacitar a las mujeres líderes de la región. Destacan también aquí los encuentros y jornadas tales como los Encuentros y Mesas provinciales de mujeres y Diálogos sociales, donde se genera interlocución entre las mujeres y los servicios públicos.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Difusión de fondos concursables y actividades realizadas por el proyecto de voluntariado a organizaciones de mujeres. Los recursos disponibles en fondos concursables ascienden a \$650 millones.	Secretaría de Gobierno
Fortalecimiento de organizaciones sociales a través de capacitación en informática a mujeres de organizaciones participantes de las Mesas PRIO.	Secretaría de Gobierno

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Convenio para favorecer la participación ciudadana en mujeres indígenas de la región. Se definen actividades como talleres de artesanía, ferias, talleres de resolución de conflictos y liderazgo, actividades culturales, actividades regionales con mujeres líderes.	CONADI PRODEMU
Para favorecer la participación de la mujer indígena y potenciar las organizaciones de mujeres a través del Programa "Apoyo a la gestión social indígena", se incorpora discriminación positiva mediante la asignación de un puntaje adicional en las bases del programa.	CONADI
Fomentar la participación de mujeres en el concurso de modernización agrícola y ganadera. El año 2003 la participación de mujeres aumenta a un 47% en modernización agrícola y un 22% en el ámbito ganadero.	INDAP
Fortalecimiento Mesa de Mujer Rural. La Mesa se compone de 12 organizaciones y 634 mujeres socias; el tipo de organizaciones que la componen son: 2 asociaciones gremiales, 1 asociación indígena, 1 sindicato de mujeres campesinas, 1 unión comunal de comités campesinos, 1 asociación de mujeres rurales comunal, red de flores regional, 2 sociedades comerciales, 2 redes de organizaciones informales y representantes de comités productivos asesorados por el convenio INDAP-PRODEMU.	INDAP SERNAM
Realización diálogo social "Avanzando en la Igualdad de Derechos y Oportunidades para las mujeres". Participan las 4 Mesas provinciales de mujeres y autoridades de gobierno (Comité intersectorial PRIO, jefaturas de servicios provinciales y regionales y contrapartes técnicas).	SERNAM
Capacitación en liderazgo a mujeres de organizaciones de mujeres y mixtas.	SERNAM
Constitución Mesas provinciales de mujeres para realizar seguimiento y evaluación de los avances de los compromisos para la igualdad de oportunidades. Se constituyen 4 mesas: Bío-Bío, Ñuble, Arauco y Concepción.	SERNAM
Realización de diálogos sociales Mesas provinciales de mujeres Concepción y Ñuble. Participan representantes de los servicios públicos.	SERNAM
Jornada ampliada Mesa PRIO en la provincia de Concepción. Se trabaja en base a comisiones temáticas donde se discuten temas relacionados a Justicia, Violencia intrafamiliar, Trabajo y fomento productivo, Salud.	SERNAM

d) Autonomía económica y superación de la pobreza

Las acciones se asocian a programas de amplio espectro, tales como apoyo a microempresarias e iniciativas de fomento productivo para la participación de mujeres por parte de SERCOTEC e INDAP. Asimismo, las capacitaciones, subsidios y acciones de asistencia técnica para mujeres rurales e indígenas llevadas a cabo especialmente por INDAP, PRODEMU y en menor medida por CONADI.

Se detectan también como acciones relevantes en la región para este tema, las coordinaciones intersectoriales entre SERNAM, SERPLAC, FOSIS (Sistema Chile Solidario), SENCE y MINEDUC para habilitar social y laboralmente a mujeres de Programa Puente para el trabajo. Asimismo, el programa Proempresaria de SERNAM ha permitido potenciar en la región a las mujeres desde un punto de vista económico.

Por su parte JUNJI, Integra, JUNAEB y SERNAM se coordinan para aportar con el aumento de cobertura al cuidado infantil para hijos/as de mujeres trabajadoras.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Asesoría técnica a mujeres provenientes del Programa Proempresaria de SERNAM realizando capacitaciones en calidad de productos, comercialización, entre otros temas.	SERCOTEC
Incorporación de un 27% de mujeres microempresarias en proyectos asociativos, asistencias técnicas colectivas, de rubros como horticultura, artesanía, comercio, entre otras.	SERCOTEC
Incorporación de criterios de equidad de género a programas de fomento productivo regionales en las etapas de postulación, selección y evaluación.	FOSIS
Capacitación a mujeres en instrumentos de fomento productivo.	FOSIS
Aumento de cobertura para hijos/as de mujeres trabajadoras a la educación preescolar.	JUNJI Integra
Capacitación a mujeres rurales para el desarrollo de actividades productivas.	CONADI
Difusión de programas y concursos de fomento productivo en la Mesa Rural.	INDAP
Aumentar la participación de mujeres en programas de crédito (24% al año 2004).	INDAP
Estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico mediante servicios de asistencia técnica y concursos productivos.	INDAP
Capacitación a microempresarias en talleres sobre legislación laboral. Entrega de Manuales de gestión empresarial.	DITRAB SERNAM
Encuentro de trabajadoras de casa particular.	DITRAB SERNAM INP
Capacitación a mujeres trabajadoras temporeras sobre derechos laborales.	DITRAB SERNAM

Aplicación de criterios de equidad de género a los proyectos SEBI (Sistema de Estadísticas Básicas de Inversión). Se incorporan estos criterios a los procesos de postulación, selección y evaluación.	SERPLAC
Capacitación a mujeres en el ámbito rural e indígenas para desarrollar actividades económicas.	PRODEMU
Coordinación con el comité regional de cuidado infantil para trabajadoras temporeras, realizando seguimiento y evaluación a los centros de atención.	SERNAM
Convenio para el cuidado infantil de hijos/as de mujeres trabajadoras urbanas de bajos ingresos.	SERNAM INTEGRA JUNJI Municipios
Programa Proempresaria permite el acceso a mujeres a redes de fomento productivo locales y regionales. También hay capacitación en gestión, comercialización y computación lo que ha facilitado la inserción de las mujeres en ferias regionales y el desarrollo de asociaciones productivas.	SERNAM
Realización del concurso "Fuerza de mujer", que fomenta ideas y negocios en las áreas productivas, sociales y culturales.	SERNAM GORE SERCOTEC FOSIS Consejo Regional de Artes y Cultura PRODEMU Chile Solidario BancoEstado
Facilitar la gestión para el acceso de mujeres a préstamos bancarios para el fomento productivo, desarrollo de capital de trabajo, adquisición de instrumentos de trabajo.	SERNAM BancoEstado
Programa de Habilitación laboral a mujeres jóvenes pertenecientes a familias participantes del Programa Puente, fomentando su inserción y permanencia laboral.	SERNAM SERPLAC: Sistema Chile Solidario FOSIS: Programa Puente SENCE: Programa de bonificación a la mano de obra SEREMI Educación: Chile Califica, Campaña Contigo Aprendo

e) Calidad de vida

Los esfuerzos se han focalizado en el tema de la VIF, donde las acciones se centran, por un lado, en la capacitación, tanto en el ámbito educativo como preescolar y, por otro, en la creación de alternativas de atención para las mujeres y hombres que viven violencia.

Los Servicios de Salud también se han sumado a esta tarea y, además, han desempeñado una labor conjunta con SERNAM para aumentar las coberturas en salud mental y odontológica. Sin embargo, no se registran realizaciones orientadas a la población rural e indígena que consideren su cultura y especificidad.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Realización de programas de nivelación de estudios a mujeres y jefas de hogar.	DEPROE Ñuble DEPROE Arauco DEPROE Concepción DEPROE Bío-Bío
Liceos y escuelas básicas reciben cartillas alusivas a Buen trato. Se realizan talleres con la participación de profesores/as y alumnos/as.	DEPROE Ñuble
Implementación de módulo de prevención de VIF en establecimientos de la provincia de Concepción.	JUNJI
Capacitación a las directoras y personal técnico en la operacionalización del Convenio SENAME-Integra para prevenir el abuso y el maltrato infantil.	Integra SENAME
Información de ley de Matrimonio Civil a agrupaciones de mujeres.	Secretaría Regional Ministerial de Justicia
Capacitación a funcionarios/as de los Servicios de Salud y de Carabineros de Chile sobre la Ley de delitos sexuales.	Secretaría Regional Ministerial de Justicia
Construcción de un catastro de servicios públicos que atienden hombres y mujeres que viven violencia en la región.	Secretaría Regional Ministerial de Salud
Atención integral a mujeres y hombres en casos de violencia intrafamiliar.	Servicio de Salud Concepción
Atención preferencial a mujeres de escasos recursos en salud odontológica.	Servicio de Salud Talcahuano
Tratamiento integral a todas las mujeres del Programa de Depresión que viven violencia intrafamiliar.	Servicio de Salud Talcahuano
Fortalecimiento de la atención de las mujeres con participación de su pareja o familiares en control prenatal, atención del parto y puerperio.	Servicio de Salud Ñuble
Jornadas de Conversación sobre Afectividad y Sexualidad (JOCAS).	SERNAM DEPROE Ñuble DEPROE Concepción

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Ampliación de la oferta de atención de nuevas problemáticas: VIF, VIH-Sida, detección precoz de enfermedades cardiovasculares, cáncer cérvico-uterino y de mamas.	SERNAM Servicios de Salud
Implementación de un Programa de Sexualidad responsable que genere servicios de información y consejería para adolescentes. Coordinación de la Mesa de Sexualidad responsable donde participan 15 servicios públicos.	SERNAM
Instalación de centros VIF en los niveles regional y provincial.	SERNAM

f) Enfoque de género en las políticas públicas

Este tema ha sido abordado en la región a través de la capacitación a funcionarios (SERCOTEC, FOSIS), la adecuación de los instrumentos de programas para incorporar enfoque de género (FOSIS), y la desagregación por sexo de todos los datos estadísticos de diversos servicios (CAJ, FOSIS, INDAP, Instituto Nacional del Deporte).

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Coordinación del Comité Intersectorial del Plan de Igualdad de Oportunidades.	SERNAM
Coordinación Mesas provinciales de mujeres.	SERNAM
Asesoría técnica a los sectores.	SERNAM
Capacitación a funcionarias/os en atención de público con perspectiva de género. Elaboración de manuales de uso de lenguaje no sexista para distribución a nivel regional. Construcción de un sistema de información estadístico diferenciado por sexo relativo a los/as postulantes y adjudicatarios/as de subsidio.	SERVIU
Ciclo de talleres de conocimiento y sensibilización en la temática de género al equipo regional.	SERCOTEC
Capacitación y sensibilización en enfoque de género a profesionales, técnicos e intermediarios FOSIS.	FOSIS
Registro de beneficiarias/os desagregado por sexo.	FOSIS
Incorporación del enfoque de género en los instrumentos programáticos (bases regionales y programas).	FOSIS
Información estadística de niños y niñas matriculados en jardines infantiles desagregada por sexo.	JUNJI

Jornada introductoria a la perspectiva de género a los/as funcionarios/as de la Corporación.	CONADI
Base de datos de programas de fomento productivo desagregada por sexo.	INDAP
Registro de atenciones en consultas en derecho, orientación e información desagregado por sexo.	Corporación de Asistencia Judicial (CAJ)
La oferta programática de Chile Deportes cuenta con un sistema estadístico que desagrega información por sexo, tanto en la postulación como en la ejecución de proyectos.	Instituto Nacional del Deporte

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

Como ya fue comentado anteriormente, fruto de la construcción del PRIO se constituye el Comité Intersectorial del Plan de Igualdad de Oportunidades para articular compromisos en los sectores y los servicios tendientes a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

El año 2001 se establece el funcionamiento del Comité Intersectorial del PRIO de la Región del Bío-Bío, instancia donde participan las autoridades regionales de las SEREMI, gobernaciones, servicios regionales. El Comité es presidido por el Intendente regional. A la vez, se establecen las contrapartes técnicas de dichos servicios.

Los integrantes del Comité Intersectorial del Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010 son:

- Intendente Regional (Presidente)
- Directora Regional de SERNAM (Secretaria Ejecutiva)
- Seremi de Educación
- Seremi de Salud
- Seremi de Agricultura
- Seremi de Vivienda
- Seremi de Trabajo
- Seremi de Economía
- Seremi de Bienes Nacionales
- Seremi de Justicia
- Seremi de Serplac

- Seremi de Gobierno
- Directores/as Regionales de Instituto de la Juventud, IND, INDAP, CORFO, FOSIS, SERVIU, SENCE y Trabajo
- Gobernadores Provinciales de las 4 provincias
- Directores Provinciales de Educación, Salud y Trabajo

Desde el año 2002 se realiza el seguimiento a los compromisos de los sectores con el Plan. El año 2003 se lleva a cabo un ciclo de capacitación sobre Género y Planificación a las contrapartes técnicas de los servicios con compromisos PRIO. Se realizan reuniones bianuales con las contrapartes técnicas, desde el año 2002 a la fecha, para poner en común el seguimiento de los compromisos del año y evaluar el proceso. Por su parte, el Comité Intersectorial de Igualdad de Oportunidades y la Directora Regional realizan 2 reuniones en el año.

Las autoridades integrantes del Comité conciben el PRIO como una política gubernamental que refleja los sentimientos, los sueños y los desafíos que tienen las mujeres chilenas. Sin embargo, notan que muchas veces el PRIO queda relegado, porque no está concebido como un instrumento que efectivamente constituya un plan de acción o un mapa indicador de cómo debe intervenir en el diseño de políticas. El PRIO es un instrumento de fomento, que plantea temas, pero quienes deben desarrollarlos son las propias instituciones.

Acerca del conocimiento del PRIO, las contrapartes técnicas del Comité de Igualdad, espacio que agrupa funcionarios/as, manifiestan que no es de conocimiento general y de aplicación e interiorización de los/as funcionarios de las instituciones. En este sentido, consideran que hay mayor conocimiento del PMG que del PRIO.

Las autoridades dicen conocer el contexto general del PRIO, y sus contenidos se trabajan insertos en su quehacer. Sin embargo, es el encargado o la encargada quien sabe del tema. Afirman que el Plan ha tenido una insuficiente penetración tanto en el personal, como en los cuadros directivos, en los funcionarios/as de los servicios y en la ciudadanía.

El Comité también plantea que en el Plan hay ciertas omisiones, se considera que no está incorporada la visión de la mujer rural, el tema indígena tampoco.

En el proceso de diseño de acciones orientadas a la equidad de género, afirman que falta la presencia real de mujeres. Así, respecto a las políticas de género en los sectores, se hace necesario un énfasis, una intencionalidad desde el nivel central, que promueva la relación entre los planes nacionales y los regionales y la coordinación entre los sectores.

Las autoridades plantean que el movimiento de mujeres de los años 80 y 90 movilizó la construcción de planes y programas, pero la ciudadanía le entrega la responsabilidad al Estado, y cuando los gobiernos asumen la propuesta de crear un instrumento como el SERNAM, de generar un discurso distinto, de involucrar al conjunto de la institucionalidad en esta tarea, se produce una suerte de inmovilidad del movimiento social femenino.

Las problemáticas de las mujeres que persisten son principalmente en el eje de participación, donde permanece una situación de discriminación que debe ser atendida prioritariamente desde las políticas públicas. También consideran que en el acceso de las mujeres en la fuerza laboral, debe pensarse en el impacto de la distribución del ingreso y el acceso a programas de capacitación.

Las contrapartes técnicas reconocen, por su parte, que desde hace aproximadamente veinte años ha habido un cambio histórico y cualitativo desde la invisibilidad de las mujeres hacia una situación en la cual las mujeres saben que tienen derechos. Así, una candidata mujer a la presidencia es acorde a los avances del país, pero se plantea, por ejemplo, que la nominación de Bachelet no pasa por los partidos políticos, sino por el respaldo popular, y frente a una situación como esa, los partidos sencillamente no podían ser tan obtusos.

Como innovación, JUNJI destaca la realización de un trabajo de crecimiento y desarrollo personal para auxiliares del servicio para la prevención del abuso sexual, en el cual se incluyeron hombres, ya que hay temas que siempre están destinados a las mujeres como el desarrollo personal; también se relevan innovaciones agrícolas, como la emergencia de “nuevos rubros donde pesa más el conocimiento y las mujeres tienen mejores niveles educativos, más capacitación y conocimientos, entonces en esos rubros aumenta la participación femenina en oposición a la cultura agrícola tradicional”.

b) Rol de SERNAM

El Comité y las contrapartes técnicas consideran que SERNAM ha posicionado el tema género en la discusión de las autoridades regionales y que se ha logrado incorporar la mirada de género en actividades. Como apoyo técnico, destacan las capacitaciones en las modificaciones legales y sus alcances como en la Ley de Matrimonio Civil. Sostienen que el seguimiento implica evaluar ámbitos subjetivos, por lo que debiera haber compromisos de operacionalización y puesta en marcha para generar una suerte de “training en el tema, porque con ese tremendo libro es imposible”.

Como recomendación a SERNAM, las autoridades detectan la necesidad de incorporar a las mujeres rurales, el tema indígena y sus especificidades al PRIO. Para el Comité, SERNAM tiene la tarea de ejercer un monitoreo constante, también debiera hacer estudios sociales en el mundo agrícola para evaluar cuáles han sido los cambios efectivos.

c) Aliados

Los sectores donde existe mayor voluntad para incorporar el tema y que lo están trabajando son: SEREMI de SERPLAC, de Gobierno, Direcciones Regionales de Trabajo, SERVIU, CONADI, SERCOTEC, JUNJI e Integra; se está avanzando en Justicia y Salud; se aprecia escaso avance en la SEREMI de Educación y las Direcciones Provinciales de Educación.

6. Opinión de las mujeres

La opinión de las mujeres de la Región del Bío-Bío contiene apreciaciones sobre las situaciones de desigualdad que aún se mantienen, los cambios y mejorías en la condición de las mujeres, los desafíos pendientes y, finalmente, el rol de SERNAM. Así, las mujeres participantes de la Mesa de Seguimiento del PRIO, mujeres beneficiarias de programas asociados a SERNAM y mujeres de la Mesa Mujer Rural son quienes construyen sus propias interpretaciones sobre su situación como mujeres.

a) Sobre género y Plan de Igualdad

Las *mujeres integrantes de Mesas provinciales PRIO* que realizan control ciudadano de los compromisos asumidos por los sectores, trabajan hace años con SERNAM, del que señalan ha sido un gran apoyo para el funcionamiento de las mesas. Valoran significativamente, también, haber participado en las propuestas que ahora están contenidas en el PRIO.

Las *mujeres de las Mesas provinciales* conocen el PRIO y opinan ampliamente sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en los sueldos, en la justicia. Destacan iniciativas conjuntas con sectores como Salud al ampliar la cobertura en los programas de salud mental, y el acceso en sectores rurales a programas de Prevención de violencia intrafamiliar. Sin embargo, dan cuenta de que la mayor dificultad para el funcionamiento de la Mesa es el desconocimiento de las autoridades comunales con respecto al tema. Además, les parece necesario el uso de medios de comunicación para difundir el trabajo de la Mesa y tener nexos con las otras mesas que funcionan en el país.

Otro grupo consultado es el que conforman *mujeres beneficiarias* de Chile Solidario y mujeres de la Agrupación de madres temporeras. Ellas señalan no conocer el PRIO, sólo recuerdan haberlo escuchado alguna vez, pero no saben qué significa.

Por otra parte, están las *mujeres de la Mesa Mujer Rural*, vinculadas a la mesa rural y a actividades productivas; son participantes y dirigentas de federaciones regionales de asociaciones gremiales de campesinos, del movimiento agrario campesino y etnias de Chile, de la Red de flores regional y nacional. Todas ellas se vinculan a SERNAM e INDAP en diversas iniciativas como liderazgo, fomento productivo y desarrollo personal, y también mantienen una estrecha relación con PRODEMU.

La *Mesa Mujer Rural* tiene una visión crítica respecto al apoyo recibido por estas instituciones, el cual dicen no ha sido cabal, les gustaría funcionar de manera más autónoma y ser ellas mismas quienes deciden qué harán. Relevan también que sería importante que asistan a la mesa más mujeres rurales y no tanta institución.

Las mujeres de la Mesa rural participaron en el proceso de recoger demandas para incluirlas en el segundo Plan de Igualdad. Así, conocen del PRIO que es una propuesta, no un plan de trabajo, que indica cosas que se pueden hacer para cambiar las condiciones de las mujeres en el ámbito rural. Opinan que falta avanzar en consultar a mujeres rurales en la formulación de estas propuestas. Conocen, además, las diferencias entre PRIO rural y PRIO regional.

b) Sobre desigualdades

Las *mujeres de las Mesas de Seguimiento al PRIO* señalan como situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, por un lado, las dificultades en el acceso al trabajo, y por otro, la falta de interés de las mujeres por informarse sobre sus derechos y participar. Denotan también una mala atención en servicios como Carabineros, corporaciones y unidades de emergencia.

Las desigualdades de género para las *mujeres beneficiarias* se encuentran en la falta de oportunidades para las dueñas de casa, el difícil acceso al trabajo, la falta de educación y la discriminación por edad. Destacan que falta apoyo de los maridos para “salir de la casa” y que muchas veces las capacitaciones son en horarios inadecuados para las mujeres madres.

Las *mujeres rurales* revelan desigualdades específicas a los espacios rurales, como el aislamiento y la lejanía,

la falta de caminos y de locomoción, aunque destacan que ha mejorado el acceso a las comunas rurales por el mejoramiento de los caminos, pero el acceso a los predios es más difícil, los caminos muchas veces están cortados y son de tierra.

También señalan dificultades asociadas a la salud, como el acceso a consultorios y el desconocimiento de las enfermedades provocadas por el uso de pesticidas y agroquímicos. En salud y educación denotan desigualdades por su condición rural; por ejemplo, la mala atención en salud dice relación con que los y las funcionarios/as no usan un lenguaje que puedan entender las mujeres rurales, la información no está adaptada para la habitante rural, asunto que consideran gravísimo en caso de embarazo y en el control de la natalidad.

Respecto a su calidad de vida, expresan que las mujeres se han independizado, pero las amarran los hijos y el marido aún no lo acepta; denuncian falta de igualdad en los espacios familiares por la asignación de roles (problema que también reconocen en medios urbanos), y esto implica que las mujeres tienen menos disponibilidad de tiempo. Entonces, a pesar de los avances en lo productivo, sostienen que no se ha dado un avance en la repartición de roles, y que el hombre campesino cree que “la mujer es esclava del hogar”, lo que les dificulta el acceso a organizarse, a participar de capacitaciones o programas de alfabetización.

c) Sobre avances

Las *mujeres beneficiarias* dan cuenta de mejorías en la independencia que han logrado, la expresión y el respeto por sus intereses, y en el acceso al mundo laboral.

Los cambios para las *mujeres rurales* se sitúan en la mejoría en su calidad de vida, por ejemplo, en tener información sobre cuáles alimentos son saludables. Otro aspecto que comentan es que las mujeres antes no podían ir a reuniones porque los hombres eran muy machistas, pero las mujeres se han organizado, asisten a talleres laborales y capacitaciones, son buenas dirigentas, conocen sus derechos. También reconocen cambios en el acceso a créditos.

Sobre las condiciones de trabajo agrícola, señalan que ha llegado la electricidad al campo, hay mejores condiciones que antes, pero hay que tecnificar la agricultura familiar campesina para aumentar la producción.

Lo que sí se ha adaptado al medio rural son los programas de capacitación como el convenio INDAP-PRODEMU para mujeres rurales, en cuanto a los horarios, los lineamientos y el seguimiento; reconocen también mayores posibilidades de acceder a la educación porque hay más programas de educación para adultos/as.

d) Demandas

Para las *mujeres de las Mesas de Seguimiento*, los temas pendientes se asocian al escaso apoyo de los parlamentarios para un mayor financiamiento de las mesas PRIO y el poco interés de las autoridades comunales y provinciales en el tema. Les gustaría que existiera un trabajo motivacional con mujeres para asumir responsablemente el trabajo de la Mesa, y mejor difusión del trabajo que está llevando a cabo por medios radiales y de televisión.

Como temas pendientes para las *mujeres beneficiarias*, surge la necesidad de una mayor preferencia para las mujeres en el acceso a programas, más posibilidades en el mercado de trabajo para que su acceso a

él no sea sólo como asesora del hogar. Consideran clave que existan capacitaciones para hombres para cambiar su manera de pensar. También les parece urgente una buena atención en salud.

Las mujeres de la *Mesa Mujer Rural* señalan como gran tema pendiente el futuro previsional de las mujeres. Según su punto de vista, el Estado debiera preocuparse de las mujeres de más de 65 años para que tengan un subsidio o una pensión, ya que no saben cuánto tiempo más podrán seguir trabajando.

Respecto a sus demandas, sostienen que es necesario tener en cuenta la especificidad rural, ya que en las fichas CAS no se consideran criterios diferenciados entre la ciudad y el campo. Por otro lado, reconocen que hace falta voluntad política para lograr los cambios, denuncian que las leyes se hacen en un escritorio.

También demandan la necesidad de un terminal de producción para la gente rural, donde puedan vender sus productos, sean estos agrícolas o de la floricultura, y así evitar el paso por intermediarios.

e) Sobre el rol de SERNAM

Respecto al rol de SERNAM, las *mujeres de la Mesa de Seguimiento al PRIO* destacan el apoyo técnico prestado, pero en cuanto al acceso a recursos para el financiamiento y la ejecución de actividades, es la misma Mesa quien los gestiona.

Para las *mujeres rurales*, el rol de SERNAM en el Plan de Igualdad ha sido muy pasivo. Rescatan que la relación ha sido buena, con posibilidades de opinar y plantear cosas, y de tener información de primera línea. Relatan que su apoyo a la Mesa les da validez ante las autoridades, ya que es el único servicio que puede dialogar al mismo nivel con los otros servicios. Sin embargo, dentro del Estado, SERNAM es el único organismo que está mirando la situación de la mujer. Finalmente, consideran que al Plan de Igualdad le falta integración, le faltan más recursos e información para que las mujeres puedan participar y el uso de metodologías participativas en los procesos iniciados por el servicio.

7. Síntesis

En la Región del Bío-Bío se aprecia una gestión dinámica de SERNAM, movilizand o servicios, convocando y fortaleciendo a organizaciones de mujeres, y realizando difusión de información. Los temas que muestran mayor coherencia y sustentabilidad en el tiempo son Promoción de derechos y Autonomía económica.

En Promoción de derechos de las mujeres, se despliegan acciones de información y difusión sobre derechos de mujeres, oferta pública disponible y habilitación psicosocial y laboral a mujeres rurales e indígenas. También se registran acciones para el fortalecimiento de la asociatividad mediante la capacitación, tanto en temas de derechos como en problemáticas de delitos sexuales y VIF. Por otra parte, ha sido relevante la información y difusión de derechos laborales y la fiscalización de las condiciones de trabajo de las mujeres.

En autonomía económica de las mujeres, las acciones se asocian a programas de apoyo a microempresarias e iniciativas de fomento productivo para la participación de mujeres. Otras acciones en la región para este tema, han sido las coordinaciones intersectoriales para habilitar social y laboralmente a mujeres del

Programa Puente. Como iniciativa paralela al acceso de las mujeres al trabajo, JUNJI, Integra, JUNAEB y SERNAM se coordinan para aportar con el aumento de cobertura al cuidado infantil para hijos/as de mujeres trabajadoras.

Por otra parte, las autoridades integrantes del Comité Intersectorial de Igualdad de Oportunidades opinan que muchas veces el PRIO queda relegado porque no está concebido como un instrumento que constituya un Plan de acción de cómo intervenir dentro del diseño de políticas. Por lo tanto, el PRIO es un instrumento que debe ser desarrollado por las propias instituciones. Las contrapartes técnicas del Comité de Igualdad señalan que el PRIO no es un ámbito general de conocimiento e interiorización de los/as funcionarios de las instituciones. En este sentido, manifiestan que, en general, hay mayor conocimiento de PMG que de PRIO.

Los sectores que se han involucrado en las temáticas del Plan de Igualdad han sido la DITRAB, SERPLAC, SERCOTEC, JUNJI e Integra especialmente en relación con la participación laboral de las mujeres; se está avanzando en Justicia y Salud; donde se aprecia poco avance es en Educación.

Por último, las mujeres de la Región del Bío-Bío reconocen mejorías en su calidad de vida pero no así en los roles culturales que sitúan a las mujeres en el ámbito doméstico. Denuncian falta de igualdad en los espacios familiares por la asignación de roles, lo que implica menor disponibilidad de tiempo. De esta manera, aunque visualizan logros en el acceso a lo productivo, no se ha avanzado en la repartición de roles. Como temas pendientes relevan el poco interés de las autoridades comunales y provinciales en el tema género, y la consideración de la especificidad de las condiciones de vida de las mujeres rurales en el diseño e implementación de acciones dirigidas hacia ellas.

Informe de evaluación: PRIO Región de La Araucanía

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres¹

La región tiene vocación agraria, representada en un alto porcentaje por población rural (38,7% al año 1992). El 50,2% de la población corresponde a mujeres, cifra que asciende en los sectores urbanos y descende en los rurales debido a una alta migración femenina campo-ciudad. El 26% de la población se declara mapuche.

Las actividades económicas predominantes son, en primer lugar, el sector agropecuario-silvícola, al que sigue el de servicios personales, comercio, construcción e industria manufacturera.

Pobreza

La Región de la Araucanía es, junto a las regiones Coquimbo y del Maule, una de las que presenta índices de mayor deterioro en materia de pobreza, donde se incluye un 12% de población indigente y 24.5% como pobres no indigentes. Del total de población pobre de la región, el 48,2% de los pobres urbanos son mujeres, cifra que aumenta al 49,7% en el sector rural. Además, los hogares de los quintiles de menores ingresos de la región están dirigidos por mujeres.

Educación

El analfabetismo es mayor en las mujeres (11,2%) respecto de los hombres (6,7%) en esta región, con cifras más elevadas en mujeres jefas de hogar (24.7%), las cuales alcanzaban al año 1996 el 20,9% de los hogares². Estas cifras se presentan significativamente más negativas que los datos correspondientes a la realidad nacional, donde el analfabetismo de jefas de hogar alcanza el 11.9 %, es decir, menos de la mitad que el de esta región.

Participación

En cuanto a participación en puestos de poder a nivel regional, las mujeres ocupan el 15% de los cargos públicos.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la región de la Araucanía, y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no refleja el estado actual de la región en esta temática.

2. Al año 2004, en cambio, se determina que el 85% de las mujeres de la región son alfabetas

Empleo

Las mujeres constituyen el 26,5% de la población ocupada, aunque superan el 50% de la fuerza de trabajo en ramas de actividad como comercio, servicios personales, servicios comunales, transporte y comunicaciones. Sin embargo, 22% de la población femenina se desempeña en actividades informales, similar al porcentaje nacional (21.7%).

2. Gestión del PRIO

El 8 de marzo de 1999, SERNAM regional inicia el balance del Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999 como forma de responder al compromiso de gobierno que establecía la evaluación de dicho Plan. En este proceso se recogieron los aportes y propuestas de la sociedad civil con el propósito de que estas contribuyeran a dejar líneas programáticas estratégicas para el nuevo Plan 2000-2010.

Producto de esta etapa, se elaboraron las propuestas y compromisos regionales para la Igualdad de Oportunidades 2000-2010, los cuales fueron presentados en el Cabildo Regional de Mujeres.

Dicha instancia tuvo un carácter político-comunicacional, por cuanto se dio cierre al proceso de construcción de insumos para el PIO 2000-2010 y además se constituyó como espacio de diálogo entre el Estado y la sociedad, en la cual se hizo una devolución de los resultados obtenidos en las jornadas de debate previas (Jornadas preparatorias) relacionadas al tema, para su sanción definitiva. Participaron de este Cabildo mujeres de la sociedad civil, funcionarios/as de servicios y autoridades regionales de Salud, Educación, Gobierno, Trabajo, Agricultura, SERPLAC y CONADI.

Durante el año 2000 y siguiendo la línea de participación de la sociedad civil en la política de igualdad, se constituye la Mesa de Mujeres de Seguimiento al PRIO, la cual en adelante opera en la región persiguiendo dicho propósito. En el año 2004, a partir de un impulso de SERNAM regional, se produce una reestructuración mediante la cual se crean subcomisiones temáticas que derivan en la conformación de las mesas de salud, de educación, de fomento productivo y pluritemática. Esta nueva organización funciona con regularidad al alero de SERNAM y coordinada por una de las mujeres integrante de la misma.

Algo más tardía resultó la constitución de la Comisión PRIO, en la que participan los distintos servicios realizando seguimiento al Plan, la cual experimentó un proceso de conformación y consolidación que se sucedió con mayor lentitud. Es así como en el año 2002 tiene lugar la constitución de una comisión preparatoria para la Mesa regional de seguimiento a los compromisos declarados por los servicios públicos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Posteriormente, SERNAM organizó 2 jornadas de seguimiento a los compromisos PRIO.

A partir de ello, se instaura en el año 2002 la Comisión PRIO con la participación de 28 servicios, la cual opera definiendo una agenda anual de compromisos sectoriales a ser desarrollados por los servicios respectivos. Este sistema se mantiene durante el siguiente año, en el cual 25 servicios establecen metas concretas orientadas a disminuir la desigualdad de género. En el año 2004, SERNAM impulsa la refundación de la Comisión regional de igualdad de oportunidades, a objeto de otorgar nuevo dinamismo a la misma y generar ciertas reorientaciones para su funcionamiento.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El PRIO 2000-2010 define 7 ejes temáticos que recogen los seis primeros temas incluidos en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2000-2010 (PIO) y le incorpora además un eje vinculado específicamente a las mujeres rurales mapuche. Cada eje incluye temas a los cuales se asocian propuestas para la igualdad. Presentaremos aquí algunas de las propuestas vinculadas a cada eje o capítulo del PRIO.

a) Promover una cultura de igualdad de oportunidades y de derechos para avanzar en la equidad de género

PROPUESTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Crear servicios de apoyo psicológico dentro del sistema educacional, orientado a las jóvenes embarazadas y a los padres estudiantes. • Promover acciones que detecten, prevengan y condenen el acoso sexual en los establecimientos educacionales, adecuadas a la etapa de desarrollo de los y las jóvenes. • Incorporar en los proyectos educativos institucionales de cada establecimiento de la región, programas de educación sexual y afectividad, incorporando a los hombres en la responsabilidad de prevenir embarazos no deseados y a la familia en tales actividades. • Incorporar las JOCAS en los proyectos educativos institucionales, considerando en su diseño la participación del alumnado y toda la comunidad educativa. • Promover la presencia de mujeres en espacios donde se realiza investigación científica. • Implementar acciones positivas en las bases de concursos de investigación. • Desagregar por sexo los resultados de los estudios que se realizan en las municipalidades y los datos que registran sus unidades sobre la situación de las mujeres. • Sensibilizar a la comunidad universitaria y de educación superior sobre la importancia de incorporar el tema de género en la formación profesional de alumnos y alumnas. • Promover la autonomía de los establecimientos educacionales para incorporar contenidos de género en sus programas de asignatura. • Eliminar las diferencias por sexo establecidas en algunas asignaturas, como en arte y educación física, entre otras. • Diagnosticar la situación del 10% de mujeres analfabetas rurales existentes en la región. • Promover que los servicios públicos y municipalidades difundan y releven el trabajo que realizan hacia las mujeres, en sus cuentas públicas, informes, en paneles, en medios de comunicación masivos, etc. • Desarrollar programas de difusión en medios de comunicación masivos, especialmente radio y TV para destacar la participación de las mujeres y sus aportes a la sociedad.

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

PROPUESTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad en aranceles de la isapres y que estas cubran enfermedades catastróficas. • Incorporar el tema de la sexualidad con enfoque de género en la reforma educacional, en todos los niveles. • Derogar norma que exige autorización del cónyuge para esterilización de las mujeres. • Incorporar a la pareja en los talleres de Planificación familiar y en los talleres para un Parto feliz. • Reponer debate sobre derechos reproductivos. • Asegurar que los Programas de Planificación familiar y anticoncepción ofrezcan variadas alternativas y suministren los recursos a lo/as usuario/as. • Modificar la Ley de Violencia intrafamiliar para hacerla más eficiente. • Crear cuarteles móviles rurales de violencia intrafamiliar. • Ampliar en las regiones los Programas de Acceso a la Justicia y Centros de mediación. • Establecer una norma que señale que será titular para declarar carga de asignación familiar el padre o la madre que tiene a su cargo a los/as hijos/as. • Ampliar la red de Centros de Información de los Derechos de las Mujeres, aumentando sus funciones, su personal y extendiéndolo a más comunas.

c) Promover la participación efectiva de las mujeres en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones en todos los ámbitos

PROPUESTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar a la reforma educacional los temas de derechos humanos, participación y liderazgo de las mujeres, creando programas de promoción y capacitación en todos los niveles de enseñanza. • Continuar y ampliar la formación de liderazgo para grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad, como las trabajadoras temporeras y las jefas de hogar. • Acoger y difundir las experiencias e iniciativas que SERNAM ha desarrollado en la formación de liderazgo con mujeres estudiantes de enseñanza media, incorporarlas al Ministerio de Educación y replicarlas en todo el país. • Crear becas e incentivos en los centros de educación superior para alumnas destacadas en el ejercicio de liderazgo durante la enseñanza media y para trabajadoras dirigentes sindicales o gremiales. • Crear en las municipalidades programas de promoción y apoyo a la ciudadanía y participación de las mujeres, con profesionales formadas en el enfoque de género especialmente dedicadas a esta función, que realicen cursos de formación de liderazgo, difundan e informen sobre derechos y asesoren a las organizaciones de mujeres. • Promover e incentivar la participación de las mujeres en las sesiones de los Concejos municipales. • Desarrollar en las municipalidades programas de información sobre derechos, programas y beneficios sociales para ser difundidos a través de medios de comunicación masivos y en las organizaciones de mujeres.

- Establecer incentivos en los ministerios del trabajo y de Economía para que las mujeres se integren a organizaciones laborales.
- Establecer por ley obligación de que instituciones y empresas reconozcan y respeten el fuero sindical de las trabajadoras organizadas y autoricen reuniones durante la jornada laboral.
- Impulsar una ley de cuotas que modifique la ley electoral y otros cuerpos legales, a fin de establecer que en todos los cargos públicos y de representación popular haya participación de mujeres en, al menos, un 40%.
- Modificar la composición del Concejo municipal y del Consejo Económico y Social, para incorporar una cuota no inferior al 40% de participación para mujeres y organizaciones de mujeres.
- Perfeccionar la ley de organizaciones comunitarias, a fin de reconocer y valorar el rol de las organizaciones, especialmente aquellas donde se concentran las mujeres; identificarlas, definir sus atribuciones (con perspectiva de género) y darles autonomía para postular al FONDEVE. Señalar en la ley que es función de las municipalidades otorgar asesoría y promover la participación de la comunidad.
- Incorporar el enfoque de género en todas las líneas de acción del PRODEMU, profesionalizar su personal y reforzar sus programas de asesoría y apoyo a la ciudadanía y asociatividad de las mujeres.
- Promover la conformación de una organización de mujeres de distintos ámbitos e intereses, que controle periódica y sistemáticamente los compromisos del Gobierno en materia de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Promover el control ciudadano de las políticas y programas públicos, mediante organizaciones de mujeres y de consumidores/as, en los niveles local, regional y nacional.
- Realizar cabildos, seminarios y encuestas para recoger la opinión de las mujeres en el diseño de políticas y programas públicos que las afecten.

d) Promover la autonomía económica de las mujeres, realizar su potencial económico y avanzar hacia la superación de la pobreza

PROPUESTAS

- Igualar el salario de las trabajadoras de casa particular al ingreso mínimo legal.
- Proponer una ley que elimine la discriminación salarial contra las mujeres.
- Regular que la contratación de mujeres sea por capacidad y no por apariencia.
- Establecer cuotas para contratación de trabajadoras en empresas licitadas por el Estado.
- Crear programas de incentivo para que las mujeres opten por áreas del conocimiento científico- tecnológico.
- Promulgar ley que tipifique y sancione el acoso sexual. Difusión y socialización de esta por diversos medios (encuentros, radio televisión, etc.).
- Fortalecer los programas y mecanismos de fiscalización de las condiciones de trabajo en que se desempeñen las mujeres.
- Efectuar reformas legales que permitan la fiscalización en espacios privados (a trabajadoras de casa particular).
- Implementar desde el FOSIS programas de capacitación en gestión y apoyo financiero a mujeres ya capacitadas (a través de becas SENCE).

- Brindar por parte del SENCE asesoría técnica y fiscalización adecuada a los organismos que capacitan en trabajo independiente.
- Crear y mejorar el subsidio de cesantía.
- Difusión de la normativa laboral y previsional, respecto a protección a la maternidad, a trabajadoras y empleadores.
- Modificar norma que impide las cargas familiares de un/a trabajador/a sin la voluntad de éste. Que se permita cambiar la carga familiar de un/a afiliado/a a su pareja o cónyuge que está a cargo de los/as hijos.
- Promover modificación legal respecto a condiciones de aplicación de las normas de protección a la maternidad, con el objeto de aumentar su cobertura (que no sólo en las empresas con 20 o más trabajadoras tengan derecho a sala cuna y a alimentar a sus hijos).
- Aprobación de una ley sobre cuidado infantil, que involucre aportes del Estado, empleadores/as y trabajadores/as.
- Fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral de protección a la maternidad en ramas de actividad económica que concentren mayoritariamente a mujeres.
- Aumentar la cobertura de los programas de JUNJI, Integra y JUNAEB.
- Fomentar y propiciar programas de capacitación destinados a mujeres jefas de hogar, orientados principalmente al trabajo independiente, de modo tal que puedan planificar su trabajo en horarios y tiempos que no alteren el cuidado de los/as hijos/as.
- Proponer ampliación de rango de edad para acceder a capacitación SENCE, considerando la tendencia etarea de la región.
- Promover en empresas y organismos capacitadores la participación de la mujer en los cursos de capacitación vía franquicia tributaria, Fondo nacional de capacitación, contratos de aprendices, excedentes de becas OTIR, etc.
- Difundir los diagnósticos de capacitación elaborados por la Universidad Católica de Temuco y el que se encuentra en ejecución por la Universidad Alberto Hurtado.

e) Promover cambios en la organización de la vida cotidiana en forma más equitativa a fin de elevar los niveles de satisfacción y bienestar social, familiar y personal

PROPUESTAS

- Aplicar contenidos de género a los programas de educación preescolar, básica y media, incorporando a los/as distintos actores de la comunidad escolar.
- Promover cambios en las pautas de crianza, enfatizando la igualdad entre hombres y mujeres; incorporar una cultura de igualdad de oportunidades en la comunidad y en sus instituciones.
- Desarrollar programas formativos en organizaciones comunitarias, para potenciar la igualdad al interior de las familias y las responsabilidades familiares compartidas, con énfasis en la prevención y la promoción.
- Desarrollar campañas publicitarias que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos espacios de la vida, y que además pongan énfasis en las responsabilidades compartidas.
- Impulsar programas que promuevan la incorporación de los padres en la satisfacción de las distintas necesidades de los/as hijos/as: educación, salud, actividades recreativas, etc.

- Desarrollar campañas de difusión permanentes sobre programas de salud, beneficios y horarios de atención. Educar a mujeres pobladoras para que ejerzan derechos de atención en salud.
- Promover programas desde el sector salud para incorporar a los hombres en los trámites y controles de salud de sus hijos/as.
- Incrementar los programas de apoyo y orientación integral para las mujeres, enfatizando la atención psicológica.

f) Integrar el enfoque de género en las políticas públicas

PROPUESTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar sectorialista experta/o en género en la SERPLAC. • Incorporar como requisito para la contratación de funcionarios/as públicos/as ligados/as a programas sociales y productivos, el conocimiento del enfoque de género. • Incorporar en los programas de capacitación de funcionarios/as públicos/as, cursos de formación en perspectiva de género. • Incorporar la flexibilización de roles de género, como criterio de priorización de los proyectos sociales y de inversión regional. • Discriminación positiva en programas y proyectos sociales, otorgando puntaje adicional a mujeres para la asignación de beneficios. • Generar mecanismos de participación de la ciudadanía en el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que los involucran, incorporando las visiones de hombres y mujeres. • Desagregar por sexo la información estadística de todos los servicios públicos, especialmente en publicaciones del INE. • Incorporar en las políticas de desarrollo productivo, la priorización de iniciativas que involucran a mujeres, otorgando mayores facilidades a pequeñas empresarias y microempresarias.

g) Promover oportunidades y derechos para las mujeres rurales mapuche

PROPUESTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar los recursos de alimentación complementaria para las familias rurales e indígenas, especialmente en sectores de extrema pobreza. • Desarrollar por parte de los equipos de salud rural programas sistemáticos de educación sexual, de prevención de embarazo adolescente y de planificación familiar con las familias usuarias de postas y estaciones médicas.

- Focalizar y ejecutar programas de prevención de violencia intrafamiliar y de salud mental en los sectores rurales y de concentración de población indígena, que consideren tanto a víctimas como a agresores/as.
- Perfeccionar la aplicación de la Ley de Violencia intrafamiliar en los sectores rurales, haciendo más eficiente la justicia y la acción de Carabineros; establecer visitas de jueces civiles y rondas de los cuarteles móviles de la Sección Asuntos de la familia a los sectores rurales.
- Capacitar al profesorado rural para incorporar la prevención de la violencia intrafamiliar en sus programas educativos.
- Promover programas de educación, formación y difusión de derechos de las mujeres en el sector rural y mapuche.
- Crear programas de acceso a la justicia para las mujeres rurales e indígenas.
- Implementar, por parte de las instituciones que trabajan en el sector rural (INDAP, CONADI, municipalidades y ONG), programas de promoción de la participación y el liderazgo de las mujeres rurales y mapuche; y que estos se realicen en las comunidades.
- Creación de programas de fomento y apoyo a la organización de las mujeres rurales e indígenas, para facilitar su acceso a las decisiones, a capacitación y a beneficios sociales.
- Incluir en las estadísticas oficiales del INE la valorización del trabajo doméstico y familiar que realizan las mujeres rurales e indígenas.
- Promover en las mujeres productoras rurales e indígenas las actividades económicas no tradicionales como el etno y eco-turismo y estimular el control de calidad de sus productos y servicios.
- Ampliar, reforzar y coordinar los programas de asesoría técnica dirigidos a las mujeres productoras campesinas, convirtiéndolos en un proceso que integre la capacitación, la asesoría organizacional y la entrega de créditos.
- Ampliar y mejorar los programas de crédito para las mujeres productoras rurales, existentes en INDAP, CONADI y otras instituciones estatales y privadas.
- Incorporar en los planes y programas educativos de todos los niveles el conocimiento de las culturas indígenas y el enfoque de género.
- Valorar, reconocer y difundir la medicina tradicional indígena, relevando la dignidad de la machi.
- Reconocer el papel de las mujeres indígenas como transmisoras de la cultura; crear acciones que eliminen la doble discriminación que sufren, por ser mujeres y por ser indígenas.
- Crear programas de reforzamiento educativo para niños y niñas rurales, especialmente para hijos/as de padres analfabetos/as.
- Mejorar la supervisión del profesorado rural para garantizar que se cumplan los lineamientos programáticos y para prevenir discriminación, acoso sexual y malos tratos.

4. Áreas priorizadas: Énfasis y realizaciones

Esta región, en general, denota un buen desempeño respecto a acciones emprendidas y seguimiento al Plan de Igualdad, al menos los documentos regionales en relación al tema y su sistematización dan cuenta de una importante cantidad de información registrada. En cuanto al desarrollo de los temas, lo que refiere a Cultura de igualdad es quizás lo que presenta mayores debilidades. Bienestar en la vida

cotidiana no ofrece un gran volumen y diversidad de temas, pero incorpora elementos importantes que mencionaremos en el siguiente recorrido. Destaca positivamente el abordaje del tema Participación, donde las iniciativas son numerosas y heterogéneas e involucran a una gran cantidad de servicios e instituciones, evidenciando significativos avances, especialmente en torno a la participación de la sociedad civil. Finalmente Promoción de derechos y Autonomía económica no introducen mayores innovaciones, pero mantienen una cierta coherencia con los lineamientos nacionales.

Por último, resulta relevante tener en consideración el componente indígena en esta región, ya que se encuentra inserto en la estrategia regional, lo cual complejiza el abordaje de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de los sectores, ya que muchas veces se prioriza la pertinencia cultural en las acciones emprendidas. En este marco, las intenciones por establecer una discriminación positiva hacia las mujeres provocan cierta resistencia en sectores donde las demandas mapuche se encuentran fuertemente instaladas.

a) Cultura de igualdad

Como ya se adelantó, en el tema de la Cultura de igualdad no existe un panorama claro de cómo y hacia dónde se han orientado las acciones, resultando poco alentador en términos de avances logrados. En general, no se incorpora la distinción por sexo en los lineamientos y acciones regionales, por lo cual el esfuerzo palpable hacia la no discriminación por sexo se encuentra bastante aminorado.

No obstante lo anterior, dentro de las acciones de información y difusión se realizaron campañas antidiscriminatorias en 13 comunas de la región como iniciativa de la SEREMI de Gobierno en el año 2002; sin embargo, no se registra continuidad en estas durante los períodos siguientes. Además se puede mencionar el reconocimiento formal, en la Cuenta Pública del año 2004, de las inequidades laborales en cuanto a la jornada de trabajo de las mujeres de escasos recursos de la región; el compromiso por la aplicación de análisis de género en Programas de electrificación rural y la incorporación en el currículo preescolar de contenidos y prácticas para la igualdad en el año 2001.

Finalmente, se reconoce la incorporación del tema de la igualdad al perfeccionamiento docente, a través del curso “Hombre=Mujer ¿Y en Oportunidades?” en el año 2001, a pesar de que no se registra continuidad en el mismo en los años consecutivos.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Incorporación en el currículo preescolar de contenidos y prácticas para fomentar una cultura de igualdad (2001).	SEREMI Educación
Investigación de violencia intrafamiliar con enfoque familiar en comunidades mapuche de Nueva Imperial, Puerto Saavedra y Padre Las Casas (2003).	Servicio de Salud Araucanía Sur
Análisis de género en Programas de electrificación rural.	GORE
Estudio regional “Detección y análisis de prevalencia de la Violencia Intrafamiliar” (2001).	SERNAM

Curso de perfeccionamiento docente a distancia.	SEREMI Educación Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)
Elaboración de material de difusión sobre convivencia escolar a profesores, directivos docentes y directores de educación municipal.	SECREDUC - SERNAM
Implementación del módulo educativo "Crecer y desarrollarse en la senda de la afectividad" en los jardines infantiles de Temuco, Padre Las Casas, Angol y Traiguén (2001).	JUNJI SERNAM
Construcción de espacios para mudar a bebés en las postas de salud rural y en el Centro de rehabilitación conductual masculino (2001).	Dirección de Arquitectura-MOP

b) Promoción de derechos

En cuanto a Promoción de derechos, ha sido permanente la información y difusión de derechos ciudadanos, de salud sexual y reproductiva, violencia intrafamiliar, derechos laborales, derechos de familia.

Otras acciones corresponden al desarrollo de capacitaciones, donde destaca el esfuerzo continuo realizado por la Dirección del Trabajo desde el año 2001 en espacios de formación acerca de derechos laborales. Algunas capacitaciones de este y otros servicios se han focalizado especialmente en trabajadoras temporeras y empleadas de casa particular. Otras instituciones que desarrollan capacitación a mujeres en derechos son el INJUV, el Registro Civil, SEREMI de Justicia y SERNAC, incorporando temas como derechos del consumidor, ley de matrimonio civil y regímenes patrimoniales.

Se plantea como iniciativa importante la implementación de la Defensoría Regional Mapuche en el año 2004, aunque no se explica el beneficio específico a las mujeres de esta etnia.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Realización de jornadas ciudadanas de información de derechos (2001, 2002).	SEREMI Justicia
Capacitación a mujeres estudiantes de educación media de Angol, Cunco, Temuco, Villarrica, Huiscaji, Curacautín, Curarrehue y Pitrufrquén en materia de derechos laborales.	DITRAB
Información sobre normativa de atención en salud sexual y reproductiva en establecimientos de salud.	Servicio Salud
Información en derechos laborales a mujeres (2001, 2002, 2003, 2004).	DITRAB

Capacitación en derechos laborales a trabajadoras de casa particular.	INP Asociación de Empleadas de Casa Particular-ANECAP
Capacitación en derechos laborales a trabajadoras temporeras.	SERNAM DITRAB
Implementación de línea 800 para información sobre derechos y violencia intrafamiliar.	SERNAM
Entrega de cartillas informativas, realización de charlas sobre ley de filiación, ley de matrimonio civil, regímenes patrimoniales y violencia intrafamiliar.	Servicio de Registro Civil e Identificación
Información sobre derechos a mujeres jóvenes de Temuco y Padre Las Casas (2003).	INJUV
Charlas en derechos y deberes del consumidor a mujeres vinculadas a PRODEMU.	SERNAC

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

En relación con el tercer tema del plan, que corresponde a Participación, existen antecedentes suficientes como para afirmar que constituye un área con un desarrollo abundante de iniciativas, aseveración que no implica que esto se haya traducido en un efectivo aumento de la participación de las mujeres en cargos de decisión. Este último punto se ha mostrado como un proceso bastante lento, no así la participación de mujeres de la sociedad civil tanto en organizaciones como encuentros, que presenta una situación bastante favorable.

Una instancia que sienta un avance importante en los primeros dos años del PRIO es la Asociación de Emprendedoras de la Araucanía. Luego se registran otras instancias de participación, como la constitución de mesas comunales de organizaciones sociales en el año 2002, las mesas regionales de mujeres y la Mesa Mujer Rural, que comienza a operar fundamentalmente en el último período (2003-2004).

Con respecto a la Mesa de Mujeres de Seguimiento al PRIO, se encuentra articulada en la región a partir del año 2000 y actualmente funciona a través de subcomisiones temáticas de seguimiento donde se incluyen los ámbitos salud, educación y fomento productivo. Sin embargo, desde la visión de las propias mujeres se percibe que la mesa no logra elaborar una real evaluación de política pública, fundamentalmente por la escasez de herramientas técnicas para hacerlo.

En los niveles del gobierno regional se desarrolla una preocupación por potenciar estos espacios, que se traduce en la implementación de proyectos como diversos fondos concursables elaborados en el año 2004, entre los que se cuentan el fondo concursable para organizaciones de la sociedad civil, el fondo de asistencia técnica para el mejoramiento de la gestión y encuentro de organizaciones de la sociedad civil con aportes del BID y la Secretaría General de Gobierno, el fondo concursable para el voluntariado y el fondo nacional para organizaciones de adultos mayores.

Sumado a lo anterior desde el año 2001, se llevan a cabo numerosas capacitaciones dirigidas a organizaciones sociales de mujeres, a candidatas a alcaldesas y concejales (2004) y capacitaciones en liderazgo. También se registran encuentros y jornadas, como diálogos ciudadanos enmarcados en la iniciativa “Gobierno más cerca” y “Gobierno contigo” principalmente. Además, aualmente se releva información acerca de estadísticas de participación de la mujer en cargos decisorios de la región, donde llama la atención la ausencia de parlamentarias o candidatas a este puesto en el año 2004; sí es posible hallarlas, en cambio, en cargos directivos de los servicios regionales como INE, JUNJI, SENAME, entre otros.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Constitución de la Mesa Mujer Rural (2001).	INDAP SERNAM
Programa Mujer Mapuche, con la finalidad de apoyar procesos de autonomía económica y de superación de la pobreza.	SERNAM CONADI
Creación de la Asociación de Emprendedoras de la Araucanía.	
Programa Liderazgo Juvenil (2001).	SERNAM
Capacitación en liderazgo a mujeres de organizaciones.	SERNAM PRODEMU
Suscripción de convenio para capacitación en liderazgo.	SERNAM, U. de Chile y el Consejo Británico
Capacitación en liderazgo y organización a adultas mayores.	INP
Capacitación a candidatas a alcaldesas y concejales (2004)	SERNAM
Fondo de Asistencia Técnica para el mejoramiento de la gestión y encuentros de organizaciones de la sociedad civil, beneficiaron a 14 organizaciones de mujeres (2004).	SEGEFOB BID
Realización de escuelas sindicales.	SERNAM
Constitución de Mesas comunales de organizaciones sociales de mujeres (2002).	Municipio de Collipulli Municipio de Victoria
Capacitación a mujeres representantes de organizaciones sociales.	SEREMI Gobierno

d) Autonomía económica y superación de la pobreza

En lo referente a Autonomía económica, las acciones guardan relación con programas Proempleo y de microemprendimiento, que siguen los lineamientos nacionales. Destaca la participación y apoyo de SERCOTEC e INDAP, que demuestran una preocupación permanente hacia el tema. INDAP además ha contribuido a generar información y difusión hacia las mujeres sobre sus oportunidades productivas.

También se han implementado acciones de capacitación en oficios a mujeres del sector forestal y a artesanas textiles de la región a cargo de SERNAM y SERCOTEC, entre otras. Además, se ha aumentado la cobertura de centros de cuidado infantil para hijos/as de temporeras y acciones de fiscalización a empresas y servicios que concentran mano de obra femenina. Estas acciones se han desarrollado de manera bastante continua desde el año 2001.

Destaca como especificidad de la región la Feria productiva de mujeres rurales, llevada a cabo en el año 2003 en el marco de la Mesa Mujer Rural y las iniciativas de CONADI de apoyo a las actividades productivas de mujeres indígenas, donde se distingue de manera especial la muestra de artesanía textil apoyada por SERCOTEC y FOSIS, entre otros, que logró exponer los productos de las mujeres incluso en Milán (Italia), con la finalidad de apoyar la inserción internacional de la producción artesanal regional.

La Mesa Mujer Rural se constituye el año 2001 y agrupa a dirigentas y pequeñas productoras de 10 comunas de la región, quienes regularmente desde el año 1998 participan en organizaciones productivas. Mantiene interlocución con INDAP y SERNAM y se juntan una vez al mes en la ciudad de Temuco, recibiendo información permanente y negociando con organismos públicos el mejoramiento de la oferta de bienes y servicios, especialmente los vinculados al desarrollo productivo.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Capacitación a mujeres en microemprendimiento y liderazgo (2002).	PRODEMU
Formalización de alianza para el desarrollo de proyectos productivos (2002).	FOSIS, PRORURAL, SERCOTEC, INDAP, CONAF, SENCE y SERNAM
Apoyo a mujeres emprendedoras de las comunas Galvarino, Los Sauces, Purén y Lumaco (2001).	SERCOTEC
Implementación de Programa de Apoyo a la Gestión Social Indígena para el desarrollo integral de las organizaciones de mujeres mapuche (2001).	CONADI
Programa Mujer Mapuche (2001).	CONADI SERNAM
Asesoría a mujeres productoras rurales (2001-2004).	INDAP
Apoyo a proyectos productivos de mujeres a través del Programa Emprendimiento y empleo.	FOSIS SERCOTEC
Realización de feria productiva regional con la participación de mujeres de 15 comunas (2002).	SERNAM; SERCOTEC; SERNATUR; GORE y empresarios.
Proyectos de microemprendimientos de mujeres mapuche (2002).	SERNAM-CONADI

Capacitación en oficios, gestión y desarrollo de habilidades sociolaborales a mujeres de la región (2002).	SENCE
Capacitación de SERCOTEC y SERNAM a mujeres productoras del sector forestal y artesanal.	SERCOTEC y SERNAM
Programa Proempleo (2003).	SERCOTEC
Programa de capacitación a artesanas textiles del sector Araucanía Andina (2003).	SERNAM SERCOTEC
Capacitación a mujeres de 22 comunas en rubros de artesanía, apicultura, manejo silvícola y cosecha y alimentación (2003).	Programa de Becas SENCE
Programas de Fiscalización en beneficio de trabajadoras de grandes tiendas, comercio minorista y servicios, mall y supermercados (2003) y a empresas del sector turismo, comercio y hortofrutícola (2004).	DITRAB
Implementación de centros, salas cunas y jardines estacionales para hijos/as de trabajadoras de temporada (2004).	JUNJI, Integra, JUNAEB, Chile Deportes, municipios, SERNAM
Aumento de cobertura en educación preescolar (2001-2004).	JUNJI Integra
Programa Emprendimiento y empleo (2004).	FOSIS-SERCOTEC
Desarrollo de proyectos de apoyo a la microempresa integrada por mujeres (2004).	INDAP, SERCOTEC, FOSIS, CONADI; PRODEMU y SERNAM

e) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

En el área de Calidad de vida, si bien se replica el foco de interés nacional centrado en la problemática de la violencia intrafamiliar, donde se realizan capacitaciones en prevención, se aumenta la cobertura en atención a víctimas, se establecen redes, entre otras acciones; es posible hallar acciones que responden a intereses y énfasis propios de la región. En este sentido, se releva el papel de las condiciones de habitabilidad como elemento clave en la construcción de una buena calidad de vida para las mujeres y sus familias, y consecuencia con ello, se toman medidas relacionadas con la electrificación rural y el aumento en la cobertura de agua potable, entre otras acciones implementadas fundamentalmente durante 2003 y 2004.

Otras iniciativas que presentan una distinción en relación con otras regiones tienen que ver con la promoción de responsabilidades compartidas en la familia, a través de información y capacitaciones, proyectos de medicina indígena y embarazo adolescente intercultural y capacitación en resolución no violenta de conflictos, entre otros. Además, al igual que en otras regiones se presta atención especial a la cobertura en salud mental y odontológica y proyectos deportivos y recreativos orientados a la tercera edad.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Plan piloto de Sexualidad responsable (2001, 2002).	SECRETUC SERNAM Municipalidad de Temuco
Conformación de un equipo de gestión local en materia de sexualidad responsable (2002).	Municipio de Temuco SECRETUC Servicio Salud SERNAM organizaciones sociales del sector Santa Rosa
Se implementó el programa educativo, formativo y recreativo “Conozca a su hijo” para mujeres reclusas en el Centro Penitenciario Femenino de Temuco y sus hijos en edad escolar.	Gendarmería
Realización de evaluaciones ginecológicas y orientación sobre sexualidad a mujeres del Programa de adultos mayores.	Servicio de Salud
Formación de monitoras/es para el cuidado de la salud de la mujer, focalizando cáncer de mamas, cérvico-uterino y prevención VIH/Sida (2004).	Servicio de Salud
Acciones de prevención de embarazo adolescente y sexualidad.	Servicio de Salud
Catastro en la provincia de Malleco de empresas del sector hortofrutícola en que se desempeñan mujeres, con la finalidad de identificar e intervenir según riesgos sanitarios detectados (2001).	
Talleres de autocuidado de la salud y plantas medicinales a mujeres de organizaciones mapuche.	Servicio de Salud
Capacitación a temporeras en la prevención de problemas de salud derivados de la actividad que realizan (2003).	Servicio de Salud
Campaña “Contigo aprendo” (2004) en las comunas de Villarrica, Pucón, Curarrehue, Padre Las Casas, Freire, Pitrufrquén, Gorbea, Loncoche, Teodoro Schmidt y Toltén.	Chile califica
Aumento de cobertura a mujeres en Programa Odontológico (2001-2004).	MINSAL
Aumento de cobertura en atención y prevención en Centros VIF (2002-2004).	Servicio Salud SERNAM
Implementación redes comunitarias y comunales de prevención de violencia intrafamiliar (2001-2004).	SERNAM

Implementación Red Protege de articulación Estado-sociedad civil en oferta pública VIF (2002).	
Elaboración y ejecución del Proyecto de Prevención y difusión de VIH, con enfoque de género, en la comuna de Temuco (2002).	Servicio de Salud Araucanía Sur, INJUV, Gendarmería, SERNAM, Corporación de Apoyo y difusión en Sida
Seminario nacional de prevención del VIH (2003).	Servicio de Salud Araucanía Sur, SERNAM, INJUV, Universidad Diego Portales y la Corporación de Apoyo y educación en VIH/Sida (CAES)
Capacitación a equipos de salud para facilitar la interculturalidad en embarazadas adolescentes (2004).	Servicio de Salud Araucanía Norte
Capacitación a mujeres en la formulación de proyectos deportivos (2003).	Chile Deportes

f) Enfoque de género en las políticas públicas

En relación con Enfoque de género en políticas públicas, una parte de las acciones está dirigida a generar instrumentos que lo incorporen a los distintos servicios. Así, se puede mencionar la inclusión del enfoque de género a los subsidios públicos, por ejemplo, los que tiene relación con tierras y también en las páginas web de los servicios.

Este tipo de actividades se enmarca a su vez en acciones de coordinación intersectorial que representan el grueso de las iniciativas en esta área y donde destaca la participación de numerosas instituciones, entre las cuales se cuentan la DITRAB, INE, SENAME, SERCOTEC, CONADI, INDAP, JUNJI, GORE que han incorporado la variable género a sus estudios, sistemas de información, proyectos, etc.

Se incluyen también acciones de capacitación en perspectiva de género a funcionarios de servicios y producción de información desagregada por sexo en estos.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Capacitación a jueces y funcionarios judiciales en ley de violencia intrafamiliar, pensiones alimenticias, filiación y estrategias de atención a mujeres (2002).	SEREMI Justicia SERNAM
Capacitación a funcionarios SENAME y su red de instituciones colaboradoras en enfoque de género y políticas públicas (2003).	SEREMI Justicia SERNAM
Capacitación a profesionales de los sectores salud y educación en materias de equidad de género y sexualidad.	SERNAM Colegio de Matronas
Constitución y funcionamiento Consejo Consultivo de SERNAM (2001-2004).	SERNAM

Constitución Comisión PRIO (2001).	SERNAM Servicios públicos
Incorporación de las temáticas de la violencia intrafamiliar y de violencia sexual en la Política regional de seguridad ciudadana.	GORE
Capacitación a concejales en gestión comunal con igualdad de oportunidades (2001).	SERNAM
Firma de acuerdo para asignar recursos a proyectos de desarrollo productivo, desarrollo integral para las mujeres con tierra, salud intercultural, violencia intrafamiliar y capacitación para el liderazgo, entre otras iniciativas.	SERNAM-CONADI
Talleres de sensibilización en género a docentes de la región (2003).	SECRETUC
Capacitación al personal de la Dirección nacional y subdirección nacional Temuco y funcionario/as de Unidades operativas, en materias de "Género, Etnicidad y Desarrollo".	CONADI
En las bases de licitación del MOPTT se solicita la incorporación de, al menos, un 30% de mujeres para las faenas de terreno.	GORE
Introducción de criterios de acción positiva para microempresas lideradas por mujeres mapuche en el Concurso Microempresa urbana y rural.	
Incorporación de páginas web SERNAM y PRODEMU en enlace con el Gobierno Regional (2004).	GORE
Incorporación de acción positiva para las mujeres en bases de concursos de subsidio residencial (2004).	CONADI

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

De acuerdo a lo que informan los agentes de los distintos servicios públicos regionales, en el período estudiado (2000-2005) se ha privilegiado en la región la política de tolerancia y no discriminación, orientada fundamentalmente a los mapuche, adultos mayores y discapacitados, quedando el género menos visible.

En Educación se tiene escasa información del PRIO, aunque sí se destaca a la DIBAM, siendo la institución mejor evaluada en el PMG 2004. Pese a ello, la representante regional señala que en su sector no se entiende el enfoque de equidad de género y que desde el nivel central no existen lineamientos para abordar el tema. Falta más coordinación con SERNAM para una mayor formación en el enfoque de género. El Seremi afirma que el PRIO es poco conocido como instrumento de planificación y que es más utilizado el PMG. Se relevan compromisos en las líneas de educación sexual, capacitación docente y cuidado infantil para hijos de estudiantes.

En Trabajo se destaca el aumento de mujeres en iniciativas productivas. También se distinguen la difusión y fiscalización de los derechos laborales en mujeres y el acoso sexual. Los servicios conocen los lineamientos del PRIO, pero les es difícil abordarlos en sus instituciones. Además, se considera que existe un nivel insuficiente de coordinación entre los distintos servicios, por lo cual es preciso orientar las energías a fortalecer este ámbito.

En Salud PRIO se conoce, pero se afirma que no es una prioridad. De todos modos, se reconocen avances en las áreas de odontología, reproducción y salud mental.

Finalmente con respecto a la Comisión PRIO, ha mostrado poco dinamismo en su desarrollo, pero se encuentra funcionando desde el año 2002 en la región y desde la Dirección Regional de SERNAM ha habido una preocupación permanente por validar este espacio y fortalecerlo como una instancia que contribuya significativamente a transversalizar el enfoque de género, establecer compromisos y desarrollar acciones para la igualdad al interior de los servicios.

b) Rol de SERNAM

En Salud, señalan que SERNAM sólo se centra en los problemas de las mujeres y no en género, es decir, algo que involucre en forma relacional a mujeres y hombres. Se señala que la sociedad debe apoyar para que los hombres se incorporen al ámbito privado (doméstico).

Desde Trabajo, por su parte, se demanda un rol más protagónico a SERNAM, sobre todo en el área rural.

Se valora el rol de SERNAM, y se reconoce una evolución en su forma de relacionarse con los servicios, planteando que en períodos anteriores resultaba muy impositivo en su actuar, asunto que sin embargo se ha ido superando con el tiempo.

Desde la SEREMI de Gobierno, en tanto, existe la impresión de que en el período estudiado SERNAM dejó de trabajar en forma masiva y se aisló de los sectores, a partir de lo cual plantea la necesidad de una mayor coordinación con el resto de la institucionalidad.

c) Aliados

Entre los servicios que aparecen como socios en la implementación de acciones en el marco del PRIO se incluye INDAP, PRODEMU, SERCOTEC, SEGEGOB, CONADI, GORE, Servicio de Salud, JUNJI, Integra, SECREDOC, FOSIS, SENCE y algunos municipios que han contribuido al desarrollo de iniciativas, especialmente en el ámbito de calidad de vida y autonomía económica.

6. Opinión de las mujeres

a) Sobre género y Plan de Igualdad

Las *mujeres beneficiarias* de la Mesa de Seguimiento notan avances respecto a la instalación del tema en los servicios públicos. Sin embargo, en ellas existe la percepción de que los servicios desarrollan acciones a favor de las mujeres, pero no políticas de equidad de género. Además, expresan su preocupación por

el escaso avance que se ha registrado en la materia en el sector de Educación, afirmando que este no ha tenido un papel destacado en cuanto a incorporación de acciones de equidad de género en la región.

Las *mujeres integrantes del consejo consultivo* señalan que la prioridad en la región está puesta por la igualdad respecto de la etnia mapuche y no del género, y ello condiciona los avances que se puedan desarrollar en este aspecto. En relación con ello, las *mujeres mapuche de zonas urbanas* respaldan esta priorización, argumentando que la principal discriminación que sufren está asociada a su pertenencia a la etnia, antes que a ser mujer.

Respecto al PRIO, el conocimiento que las *mujeres organizadas* detentan del mismo se mostró disparejo, ya que algunas de ellas utilizaban sus contenidos y planteamientos e incluso habían participado de su elaboración y otras solo habían escuchado hablar vagamente de él.

b) Percepción de áreas de desigualdad y/o discriminación hacia la mujer

Al referirse a los problemas de desigualdad aún vigentes en la sociedad actual, las *mujeres de la Mesa de Seguimiento* mencionan fundamentalmente la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y la discriminación por edad en el acceso al trabajo. En relación con ello, se señala que un verdadero cambio hacia una cultura de igualdad debe comenzar desde la educación parvularia. Sumado a ello, mencionan como obstáculo el enfoque de trabajo paternalista y asistencialista de los servicios públicos que refuerza los patrones culturales de dependencia, especialmente de las mujeres.

Entre de los principales problemas de desigualdad que las *mujeres organizadas* detectan en la región se indica la falta de canales efectivos de comunicación entre los servicios públicos y la comunidad y la alta rotación de los funcionarios que se encargan de las políticas de igualdad al interior de éstos, lo que genera retraso y discontinuidad en las acciones. Junto a ello relevan la falta de información sobre educación no sexista en las comunidades educativas de la región, la discriminación a la mujer en edad fértil en los sistemas previsionales de salud, la falta de resguardo al derecho a sala cuna en las empresas y la imposibilidad de que los hombres puedan ser “carga” de sus cónyuges en el sistema de salud, entre otras cosas.

Por último, al referirse a los problemas de desigualdad presentes en la sociedad y específicamente aquellos que afectan a las mujeres rurales, las *mujeres de la Mesa Mujer Rural* aluden a tres situaciones que mantienen los patrones de desigualdad en lo rural. La primera tendría que ver con una dificultad de comunicación traducida en falta de información clara y oportuna a la población rural acerca de los bienes y servicios que ofrece la institucionalidad pública, los cuales no siempre son comprendidos por los usuarios a quienes se dirigen. Luego, existe una concepción patriarcal de las mujeres en sus relaciones interpersonales, caracterizada por la sumisión y dependencia y una rígida distribución de las tareas del hogar que cristalizan los roles asociados a hombres y mujeres. Además, a juicio de las dirigentes, las ONG que abordan el apoyo productivo en la zona refuerzan el paternalismo. Por último, se señala la existencia de un transporte público escaso y precario que incide en el aislamiento de estos sectores respecto a los centros de distribución de la producción.

b) Percepción de avances en la situación de la mujer

Las *mujeres participantes de la Mesa de Seguimiento* destacan especialmente los logros en el sector de salud, donde se percibe que se ha conseguido progresivamente permear a los funcionarios acerca de la

diferenciación de necesidades entre hombres y mujeres. Además se considera que el PMG ha resultado un acierto en términos de comprometer o al menos involucrar a las autoridades sectoriales en el tema género.

Las *mujeres rurales* mencionan dentro de los cambios favorables, las medidas de acción positiva para postulaciones a instrumentos productivos, la mantención de canales de información entre representantes de sus organizaciones productivas y comunidades mapuche y organismos públicos, y el apoyo económico a sus emprendimientos. También consideran que ha habido avances en la implementación del Plan de Igualdad de la Mujer Rural.

Las *mujeres pertenecientes al Consejo Consultivo* añaden que ha habido avances en relación con un mayor control ciudadano de las mujeres a través de las mesas comunales y la Mesa Mujer Rural, mejoramiento de las políticas de salud con respecto a las mujeres y, finalmente, mayor información y respeto de los derechos de las mismas.

Por último, las *mujeres mapuche* identifican como avance que hoy la mujer se atreva más a participar en organizaciones, en relación con lo cual actualmente evidencian mayor apoyo a las organizaciones y también más oportunidades para que las mujeres mapuche puedan estudiar y trabajar. Se relevan especialmente los avances en la alfabetización.

d) Demandas

Las *mujeres de la Mesa de Seguimiento* estiman que las intervenciones deben focalizarse fundamentalmente en la formación de docentes y de preescolares; junto con señalar como tema pendiente en el área la generación de debates de fondo sobre temas estructurales como los derechos reproductivos y el aborto. Además sugieren, entre otras cosas, la conveniencia de realizar estudios sobre el impacto que han tenido las capacitaciones a las mujeres emprendedoras en su desarrollo productivo.

Por su parte, las *mujeres de la Mesa Mujer Rural* identifican temas en los que es importante avanzar para el desarrollo de las mujeres rurales como el acceso al mercado y la producción, la ampliación del acceso a nivelación de estudios y capacitación laboral y mayor estímulo a la participación y organización social, entre otros. Mencionan la comercialización de los productos y las campañas informativas en salud sexual y reproductiva para la prevención del embarazo adolescente como uno de los principales temas pendientes en su ámbito. Finalmente, elevan otras demandas entre las que se incluyen la posibilidad de que se desarrollen estudios de mercado para asesorar a la mujer en el tipo de producción exigida y mayor información acerca de la oferta de servicios, básicamente.

Por último, las *mujeres mapuche* señalan que hace falta mayor orientación de tipo legal sobre derechos de las mujeres y particularmente sobre sexualidad y derechos reproductivos. Además, plantean que existe un vacío de programas para mujeres jóvenes, lo cual representa un tema pendiente. También solicitan más apoyo en el área de educación y en los programas de salud intercultural, los cuales consideran que deben ser de carácter más permanentes para obtener mejores resultados.

e) Sobre el rol de SERNAM

Con respecto al rol de SERNAM en la gestión de las políticas de igualdad, las *mujeres de la Mesa de Seguimiento* valoran positivamente el esfuerzo que el servicio lleva a cabo por promover la articulación de diversos organismos en favor de una mayor equidad.

En relación con el seguimiento al PRIO, aprecian el espacio generado a partir de las mesas temáticas de trabajo de las mujeres, pero sostienen la necesidad de propiciar una instancia autónoma de SERNAM que realice un efectivo control ciudadano, para lo cual demandan financiamiento público. Plantean la necesidad de que SERNAM pueda gestionar enlaces con otros organismos que tengan experiencias innovadoras para superar la desigualdad entre hombres y mujeres.

Tanto las *mujeres organizadas* como las pertenecientes a la Mesa Mujer Rural, demandan una mayor presencia del SERNAM en las comunas con el propósito de que este tenga más cercanía a las mujeres en el nivel local. Las *mujeres rurales* valoran la acción de la Mesa Mujer Rural como una instancia que les ha permitido compartir experiencias y modelos de trabajo exitosos, informándose además sobre los instrumentos productivos disponibles en el ámbito público y privado. Destacan de modo particular el impulso y apoyo técnico de INDAP y el de SERNAM, especialmente en lo que respecta a la dimensión más organizacional de este. Sin embargo, las *mujeres del Consejo Consultivo* opinan que SERNAM debiera contar con proyectos que tuvieran más continuidad en el tiempo.

7. Síntesis

La Región de la Araucanía demuestra un desarrollo ascendente en la implementación del Plan Regional de Igualdad durante los últimos cinco años. A través de la revisión del proceso que ha tenido lugar en relación con tema, se deja ver una preocupación permanente, especialmente por parte de la Dirección Regional de SERNAM, por instalar la perspectiva de género y desarrollar acciones orientadas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, no es posible aseverar que el proceso de transversalización del tema haya alcanzado resultados enteramente satisfactorios, presentándose particularmente la constitución e implementación de la Comisión PRIO como un camino no exento de dificultades.

Uno de los elementos clave en la ejecución del Plan en la región, está representado por el lugar que ocupa la etnicidad en la agenda política regional, cuyo desarrollo se encuentra íntegramente incorporado a la Estrategia de Desarrollo Regional, elevándose como un componente que atraviesa la gran parte de las prácticas que en este marco se llevan a cabo.

Este punto añade un ingrediente de complejidad al desarrollo de la política de equidad de género, puesto que culturalmente se presentan resistencias hacia la introducción de la perspectiva de género, ya que las distinciones entre hombre y mujer no se corresponden con la lógica mapuche. En los niveles de política regional además, se prioriza la promoción de la igualdad a partir de las discriminaciones étnicas existentes, donde el género por tanto no ocupa un lugar central. En este escenario, resulta complejo el desarrollo de iniciativas que involucren un abordaje específico de género o que supongan el establecimiento de medidas de discriminación positiva hacia la mujer en los distintos ámbitos.

No obstante lo anterior, la región ha podido realizar durante la primera fase de implementación del PRIO un cúmulo de iniciativas que comprenden una gran diversidad de acciones tendientes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En relación con esto, destaca notablemente el desarrollo que evidencia el área de participación, donde el abanico de acciones es amplio, registrándose un fuerte involucramiento de la sociedad civil y donde se observa un importante compromiso de numerosos actores en la generación de herramientas y espacios orientados a impulsar el tema. Entre otros, se incluye SERNAM, PRODEMU, INDAP, SEGEGOB y CONADI.

Por otra parte, y asociado directamente al tema de participación, destaca una particular preocupación en la región por aumentar y fortalecer la participación política de las mujeres, lo que se refleja en las capacitaciones a candidatas a alcaldesas y concejales durante los últimos años, acción que se ha discontinuado en muchas regiones del país y que SERNAM continúa implementando en la Araucanía; junto con la realización de catastros y levantamiento de estadísticas sobre la participación de las mujeres en cargos decisorios de la región, lo cual evidencia también un interés claro por este ámbito.

Finalmente cabe mencionar que desde los distintos grupos de mujeres se identifican áreas diversas en las cuales es preciso avanzar, entre las que se incluye la educación, tanto con respecto a la formación docente en equidad de género como en cuanto a facilitar el acceso a educación de mujeres; los temas laborales, especialmente una mayor oferta de capacitación laboral y herramientas y conocimientos de comercialización de productos para las mujeres rurales. Por último, desde las mujeres mapuche se plantea el tema de la falta de espacios y programas orientados a mujeres jóvenes.

Informe de evaluación: PRIO Región de Los Lagos

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres

El del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades de Los Lagos 2000-2010 contiene antecedentes generales de la situación de las mujeres en la región y la presentación de cada uno de los capítulos del Plan de Igualdad¹.

A continuación se presenta una síntesis de los antecedentes generales de la región de Los Lagos y los elementos diagnósticos sobre la situación de las mujeres².

Población

La región de Los Lagos está formada por las provincias de Valdivia, Osorno, Llanquihue, Chiloé y Palena. Esta región presenta un saldo migratorio negativo de $-0,28\%$, es decir, la población que sale de la región es mayor a la población que llega a ella, las personas que emigran de la región son principalmente del tramo de edad entre 15 a 35 años.

Las mujeres representan al $49,5\%$ de la población regional. En zonas rurales, el porcentaje de mujeres es de $32,5\%$. Las mujeres son las que más emigran hacia zonas urbanas, especialmente entre 15 y 19 años.

El total regional de población indígena alcanza un $10,5\%$, conformado por un $9,7\%$ de mujeres indígenas y un $11,2\%$ de hombres.

Trabajo

Las mujeres en la fuerza de trabajo llegan a un $27,4\%$ en relación con a un $76,6\%$ de los hombres. La participación laboral femenina alcanza a un $33,1\%$ para las mujeres urbanas y a un $15,4\%$ para las mujeres rurales. Al respecto, es necesario considerar que el trabajo de las mujeres rurales es subestimado en la producción agrícola y familiar. Esta brecha es más amplia durante la edad fértil y la etapa de crianza de los hijos/as (entre los 20 y 49 años), descendiendo la participación laboral mientras aumenta el número de hijos.

1. Los datos aquí presentados son los contenidos en el PRIO de la Región de Los Lagos, por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer en el año 2000, previo a la implementación del Plan de Igualdad 2000-2010.

2. Las fuentes citadas por el PRIO de la Región de Los Lagos son: INE 1999; INE anuario demográfico 1998; Casen 1996-1998; Censo 1992; Estadísticas de Carabineros; Información Servicio Salud: Osorno, Valdivia, Llanquihue, Chiloé y Palena.

El PRIO de Los Lagos da cuenta de una inserción laboral en trabajos precarios y temporales en el sector pesquero, forestal, agroindustrial y turismo, generalmente en formas de relación laboral que no garantizan una adecuada protección social.

Sobre brecha salarial, se destaca que en las carreras profesionales y técnicas, las mujeres ganan en promedio el 58% de lo que ganan los hombres en las mismas ocupaciones.

Salud

Los temas en salud que constituyen obstáculos para el desarrollo de las mujeres en la región son el embarazo adolescente, la salud sexual y reproductiva, la salud mental y la previsión en salud.

En Los Lagos, un 18% de las madres son adolescentes o menores de 20 años. En el Servicio de Salud Valdivia sólo un tercio de las mujeres en edad fértil usa algún tipo de planificación familiar; en el Servicio de Salud Llanquihue, Chiloé y Palena, el 38% mujeres en edad fértil recibe métodos anticonceptivos.

Ha habido un progresivo aumento por demanda de atención en salud mental y predominan los trastornos depresivos, especialmente en dueñas de casa y asociados a situaciones de violencia intrafamiliar, pobreza y falta de redes de apoyo social.

Carabineros de las Prefecturas de Osorno, Llanquihue, Chiloé y Valdivia, quienes recogen las denuncias y detenciones por violencia intrafamiliar, señalan que en un 94,6% de los casos, la violencia fue ejercida en contra de mujeres.

Educación

El nivel de escolaridad regional es de 8,4 años de estudio promedio, cifra que se encuentra bajo al promedio nacional que es de 9,6. Las mujeres de la región tienen un promedio de 8,2 años de escolaridad, por su parte, los hombres llegan a 8,6.

La población urbana llega a 9,4 años de escolaridad, la población rural sólo alcanza a 6,6 años. Las mujeres rurales son quienes presentan el menor promedio de escolaridad, que es de 6,3 años, mientras las mujeres urbanas llegan a 9,2 años.

El porcentaje de analfabetismo se ilustra en el siguiente cuadro:

	URBANO	RURAL
Mujeres	7,3%	13,8%
Hombres	4,6%	10,5%

En este sentido, el PRIO de Los Lagos da cuenta que el 50,63% de las mujeres huilliches mayores de 49 años nunca asistieron a la escuela.

Pobreza

En zonas rurales son muchas más las mujeres que los hombres bajo la línea de pobreza. En 1998 y respecto a 1992, la pobreza de las mujeres disminuyó en 8,5 puntos y la de los hombres sólo 3,8 puntos.

En referencia a la jefatura de hogar femenina, una de cada cuatro está bajo la línea de pobreza. En el sector rural, el porcentaje de mujeres jefas de hogar pobres supera al de los hombres en la misma posición. El 67,3% de las mujeres a cargo de hogares pobres son inactivas y el 5,2% desocupadas.

2. Gestión del PRIO

El Plan Regional de Igualdad de Oportunidades 2000-2010 fue construido durante 1999 a través de un proceso participativo que involucró cerca de 1000 personas, incluyendo mujeres de sectores urbanos y rurales de diversas edades y representantes indígenas. En este proceso, también participaron funcionarios/as públicos y municipales. Este plan constituye una propuesta de trabajo intersectorial y está concebido como una herramienta de seguimiento a los avances en materia de equidad.

El amplio proceso consultivo, de reflexión y participación social, que sentó las bases para la construcción del plan, surge a partir de la evaluación del Plan de Igualdad 1994-1999. En esta instancia, los y las funcionarios/as conforman la Comisión Regional de Igualdad de Oportunidades. También a partir de ese proceso se constituye la Mesa Regional de Mujeres como un espacio de diálogo entre mujeres y autoridades para discutir el plan y hacer seguimiento a las políticas de gobierno.

Comisión Regional de Igualdad de Oportunidades

En la región de Los Lagos, la Comisión de Igualdad de Oportunidades³ funciona a través de dos instancias: una comisión técnica y una comisión política. La comisión técnica está formada por los y las funcionarios/as encargados del PRIO al interior de sus instituciones, mientras que en la comisión política participan las autoridades y directores/as regionales. Se realizan dos reuniones al año en las que están presentes todos los servicios con representación regional. También se llevan a cabo reuniones bilaterales.

Sobre su funcionamiento en el año 2000, existe muy poca información debido a que ese año se formula el PRIO. Desde el año 2001 se visualizan acciones y metas tendientes a la equidad de género por parte de los servicios. Es en los años 2003 y 2004, cuando se comienza a trabajar con una metodología única de operacionalización del PRIO, establecida en un instrumento de seguimiento, el cual define compromisos y metas para todos los sectores involucrados.

3. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO en la región. Los resultados obtenidos por esta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

Los sectores que conforman las comisiones son: Trabajo (INDAP, DITRAB, SENCE), Justicia y servicios dependientes (Prefectura de Carabineros), PRODEMU, Salud (Servicios de Salud), Educación, JUNJI y GORE, entre otros.

Mesa Regional de Mujeres

La Mesa Regional de Mujeres funciona a través de mesas provinciales, las que se relacionan con SERNAM principalmente a través de esta instancia. SERNAM las convoca todos los años para hacer seguimiento al PRIO y para posibilitar la interlocución con las autoridades regionales.

El año 2003, a través de reuniones de trabajo con la Mesa Regional de Mujeres, la cual es convocada tres veces este año, se aprecia como principal resultado el avance en grados de autonomía de la mesa, generándose una nueva administración interna consistente en voceras de la mesa (a diferencia de directiva), la creación de representantes por comisiones y una nueva división interna, las mesas provinciales.

Así, la directiva regional que operaba previamente, toma la forma de Mesas Provinciales, las que facilitan operativamente el trabajo, ya que era muy difícil reunirse para las mujeres de distintas zonas de la región por las grandes distancias.

En cuanto a su forma de trabajo, se realiza a través de comisiones respecto a temas como autonomía económica, calidad de vida, educación, salud, justicia y género en las políticas públicas.

Las mujeres participantes en las mesas representan organizaciones sociales y tienen por función hacer una evaluación anual de los instrumentos, de los programas y de los servicios públicos, respecto de cómo se puede llevar el plan regional de igualdad de oportunidades a las mujeres. Las integrantes de cada comisión eligen metas PRIO de los sectores correspondientes para hacerles seguimiento a través de la búsqueda de información proporcionada por SERNAM y servicios, y entrevistas con funcionarios del nivel provincial y regional.

Ellas evalúan los instrumentos que tienen los servicios públicos, vinculados a las condiciones en justicia, educación, salud, participación y, pueden, mediante un compromiso ministerial, acceder a los directivos de cada uno de los servicios y evaluarlos.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, elaborado participativamente, tiene como fundamento al Plan Nacional y las propuestas elaboradas por las mujeres y funcionarios/as públicos y municipales de distintos sectores de la región. El PRIO de la región de Los Lagos contiene seis ejes, los que están asociados a los temas del Plan Nacional 2000-2010.

a) Una cultura de igualdad

El diagnóstico que fundamenta el área de cultura de la igualdad releva que, históricamente, el quehacer de hombres y mujeres ha tenido un valor y significado diferencial. En la búsqueda para otorgar las mismas oportunidades a todas las personas, se hace necesario un cambio cultural que favorezca y promueva una verdadera cultura de la igualdad. Para lograr el respeto por las diferencias y el reconocimiento de los derechos y oportunidades para todas las personas, la familia y la educación juegan un rol preponderante como socializadores, y también las instituciones públicas y los medios de comunicación social.

Para esta tarea se han elaborado algunos lineamientos, los cuales se asocian a los objetivos del capítulo del mismo nombre del Plan de Igualdad. Los objetivos que orientan estos lineamientos son: promover cambios al interior de las familias que favorezcan la equidad entre sus diferentes miembros; promover una imagen no discriminatoria de la mujer y la eliminación de los estereotipos sexistas en los medios de comunicación; incorporar en los procesos del sistema educativo contenidos y prácticas favorables a la equidad de género; promover la producción artística y cultural de las mujeres; y finalmente, fomentar la producción de conocimientos sobre la situación de las mujeres urbanas, rurales e indígenas.

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES

- Implementar medidas educativas de apoyo a las familias para el reparto equitativo de tareas domésticas entre hombres y mujeres, el fomento de la flexibilidad de roles y la resolución no violenta de conflictos.
- Estimular, al interior de las familias, y a través del sistema educativo, el reparto de las tareas domésticas entre niños y niñas, jóvenes y adultos de ambos sexos.
- Colaborar con los medios de comunicación para que presenten imágenes no discriminatorias de las mujeres.
- Apoyar iniciativas de organizaciones civiles orientadas a cambiar la representación de las mujeres en los medios.
- Incorporar la perspectiva de género en el currículum y práctica docente de las universidades e instituciones de educación superior.
- Adecuar los planes educacionales al desarrollo económico y social de la región para favorecer la inserción laboral de las mujeres.
- Implementar medidas específicas para aumentar el nivel de escolaridad de las mujeres rurales e indígenas.
- Incluir contenidos educativos tendientes a eliminar los estereotipos sexistas y fomentar el reparto de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Facilitar el acceso a la postulación de fondos para el desarrollo de la creación artística de las mujeres.
- Realizar investigaciones sobre la situación de vida e intereses de las mujeres rurales e indígenas y su utilización para el mejoramiento de su realidad personal y social.
- Impulsar y apoyar la realización de estudios e investigaciones sobre cuestiones de género, especialmente en los temas de violencia intrafamiliar, sexualidad y derechos.

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

El PRIO de Los Lagos sostiene que para lograr un cambio cultural en el sistema jurídico y el fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres, es necesario contar con mujeres informadas, con conocimiento y conciencia de sus derechos.

Los lineamientos de este capítulo se encuentran asociados a los siguientes objetivos: promover el conocimiento de los derechos de las mujeres considerando sus diferencias sociales, culturales y étnicas; generar y mejorar instancias y mecanismos que garanticen el efectivo acceso a la justicia y ejercicio de los derechos a las mujeres; promover, impulsar y hacer seguimiento a proyectos de leyes en temáticas que afectan principalmente a las mujeres; y, difundir los mecanismos jurídicos de protección de los derechos, cautelando su aplicación oportuna, eficiente y eficaz de manera de asignar el adecuado ejercicio para parte de las mujeres.

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES

- Implementar estrategias de difusión de derechos que protegen a las mujeres urbanas, rurales e indígenas, de manera de asegurar su pleno ejercicio.
- Promover la existencia de centros de información y orientación de derechos de las mujeres en servicios estratégicos del Estado.
- Crear redes de derivación de mujeres consultantes desde el SERNAM y otros servicios públicos, a las Corporaciones de asistencia jurídica y Programa de Asistencia Jurídica para facilitar la obtención del patrocinio en sus causas judiciales.
- Mejorar la calidad de atención a mujeres desde los servicios públicos, especialmente los relacionados con la asistencia jurídica.
- Difusión del estado de avance de proyectos que afectan a las mujeres, tales como reforma a la Ley de Violencia Intrafamiliar, creación de los Tribunales de familia, pago de pensiones alimenticias, divorcio, igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres, etc.
- Promover la regulación de los derechos sexuales y reproductivos, de la salud mental, del descanso y tiempo libre, acceso y control de los recursos productivos, seguridad social, etc., en el marco de los derechos humanos.
- Promover la interlocución directa entre mujeres y parlamentarios/as sobre reformas legales que las involucran.
- Coordinación con los servicios del Estado (Salud, Educación, Justicia, Trabajo, municipios, etc.) para el conocimiento de su accionar y los procedimientos internos para subsanar la vulneración de derechos en la atención de público.
- Diseño e implementación de estrategia de difusión y promoción dirigidas a las mujeres sobre los mecanismos jurídicos que cautelan el ejercicio de los derechos tanto en el ámbito público como privado.

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

En el proceso de estimular el protagonismo y la valoración de la sociedad para aceptar a las mujeres en cargos públicos, la Región de Los Lagos toma el capítulo del mismo nombre del Plan nacional y lo relaciona a sus particularidades regionales.

En la región, según da cuenta el PRIO la participación de mujeres es difusa. Las mujeres de la región tienen fuertes características de ruralidad, asociado al componente indígena, con una valoración positiva hacia el centralismo y, además, con una fuerte historia de dominación; este escenario ha dificultado que las propias mujeres se acerquen a una concepción de participación ciudadana.

Se señala que las niñas y mujeres son criadas de manera de inhibir sus aspiraciones a puestos de poder, en el marco de una rígida división del trabajo, donde su identidad femenina se encuentra orientada hacia la familia. Las tareas domésticas demandan gran cantidad de tiempo, el que muchas veces se suma al trabajo remunerado de las mujeres urbanas, aspectos que dificultan su participación en el mundo público. Para las mujeres de la región, nociones como ciudadanía, ser sujetas de derecho y los mecanismos para su pleno ejercicio son temas poco cercanos.

La gestión del Estado a nivel regional debe centrarse en que los servicios comunales, provinciales y regionales promuevan la participación de las usuarias en las propuestas, el seguimiento y la evaluación de su gestión, como un modo de operar participativo y democrático que las involucre a las mujeres como ciudadanas; las mujeres líderes representen la diversidad de mujeres existentes y que las mujeres como grupo social sean protagonistas y que generen opinión pública; y en ejercitar habilidades no desarrolladas, sensibilización, creación de espacios y oportunidades concretas y mayor coordinación entre los servicios del Estado.

Los lineamientos que buscan promover la participación de las mujeres se enmarcan en los siguientes objetivos: promover el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, promover el ejercicio del liderazgo de las mujeres y su participación en la toma de decisiones, incentivar el ejercicio del derecho al control ciudadano de las mujeres, y estimular la articulación de redes de mujeres.

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES
<ul style="list-style-type: none"> • Generar medidas concretas que aseguren el ejercicio pleno de las ciudadanías de las mujeres. • Promover con las mujeres de la región su derecho a la ciudadanía y formas concretas para ejercerla. • Implementar una línea permanente de capacitación a líderes mujeres que incluya la diversidad regional. • Generar instrumentos de trabajo y fortalecer la participación de las mujeres líderes de la región en la toma de decisiones. • Facilitar la interlocución de las mujeres con las autoridades regionales. • Incentivar la participación de las mujeres en la definición, ejecución y evaluación de las políticas y de los servicios del Estado en la región. • Generar instancias que permitan mantener a las mujeres y a las organizaciones vinculadas entre sí para incentivar el protagonismo social y político de las mujeres como actoras sociales.

d) Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza

El ámbito económico es considerado base para la Igualdad de Oportunidades, pero, desde una rígida división sexual del trabajo, las mujeres suelen tener un menor acceso a recursos como créditos, propiedad y capacitación, lo que las convierte en un sector económicamente dependiente. Se reconoce que en la región de Los Lagos ha habido un aumento en la participación económica, pero no así en la calidad de los empleos, ni una mayor regulación de las relaciones laborales, ni en el acceso a la seguridad social.

Las tendencias económicas, tecnológicas y laborales han originado modalidades de trabajo más flexibles, las que han posibilitado una mayor incorporación de las mujeres al mundo laboral. Sin embargo, estas nuevas formas han reproducido y ampliado la segregación sexual porque, de igual manera, las mujeres deben compatibilizar las labores domésticas con las remuneradas. Por su parte, los hombres no han asumido labores domésticas, lo que inevitablemente desencadena una doble jornada de trabajo para las mujeres.

Por esto, se han diseñado acciones e iniciativas específicas a la autonomía económica, entendida como la base de la autonomía personal para elegir y llevar adelante proyectos de vida, y también como una contribución a la superación de la pobreza y al desarrollo económico y social de la región. Estos lineamientos surgen a partir de los siguientes objetivos: generar instancias y mecanismos eficaces que promuevan el acceso al mercado laboral y la calidad del empleo, atendiendo las necesidades de género, especialmente de las mujeres de escasos recursos; desarrollar actividades de información y difusión de los derechos sociales asociados al trabajo, reconociendo las necesidades que surgen de los cambios en el sistema productivo y en la organización del trabajo; promover mecanismos que aseguren el acceso a las mujeres a recursos económicos necesarios para el desarrollo de su capacidad productiva; mejorar la fiscalización existente, considerando la situación específica de las trabajadoras; y, por último, cautelar que el diseño de los programas de superación de la pobreza sean integrales, intersectoriales e incorporen la perspectiva de género.

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acciones que favorezcan el acceso al mercado laboral de las mujeres: desde ellas mismas, desde el empresariado y desde las autoridades regionales y comunales. • Realizar acciones de información y promoción con las mujeres trabajadoras para facilitar el ingreso al mercado laboral. • Implementar medidas y acciones para aumentar el acceso a la educación preescolar a hijos de madres trabajadoras. • Implementar medidas de difusión y formación de los derechos laborales. • Implementar medidas que promuevan la igualdad ocupacional y salarial entre hombres y mujeres. • Impulsar acciones entre la banca privada y organismos estatales que reconozcan a la mujer sujeto de crédito.

- Impulsar la coordinación con instituciones del Estado para mejorar el acceso de las mujeres a los recursos productivos, tales como propiedad de la tierra, tecnología y conocimientos de gestión, administración, comercialización y producción.
- Fortalecer la asociatividad y el desarrollo de redes de mujeres productoras que faciliten el intercambio de información, la creación de nuevos negocios y la comercialización de los productos.
- Realizar acciones e implementar medidas que mejoren los mecanismos de fiscalización y regulación de las condiciones de empleo de las trabajadoras.
- Mejorar el sistema de control de enfermedades laborales producidas en las industrias pesqueras y agroindustrias.
- Implementar medidas integrales con perspectiva de género dirigidas a mujeres de escasos recursos, preferentemente jefas de hogar.
- Implementar medidas integrales en coordinación con los sectores, enfocadas a mujeres rurales e indígenas que promuevan el acceso a la propiedad de la tierra y a derechos de agua, a los recursos financieros y a la capacitación para el desarrollo de actividades agrícolas y no agrícolas.
- Capacitación de funcionarios/as públicos que trabajan con sectores de mujeres en situación de pobreza sobre los problemas y condiciones específicas de género.

e) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

Para el PRIO de Los Lagos, la calidad de vida es entendida como las circunstancias biológicas, psicológicas y sociales que rodean y forman parte de la realidad de las personas. En estos términos, alude a un proceso integral de desarrollo humano en el cual se amplían las oportunidades en materia de educación, salud, ingresos y empleo, seguridad y participación.

Se hace necesario abordar la vida cotidiana de las mujeres respecto al efecto que la postergación social tiene en el desarrollo integral de ellas, y así, visibilizar a las mujeres como sujetas de acción, las que han sido afectadas por la inequidad en las oportunidades de crecimiento personal, en el acceso a recursos y en posibilidades de participación donde se decide su destino personal y colectivo.

Los objetivos que orientan los lineamientos en este capítulo son: adaptar la legislación a la realidad actual para garantizar la igualdad de derechos a todos los tipos de familia; promover cambios en la organización de la vida cotidiana de mujeres y hombres que permitan elevar equitativamente los niveles de satisfacción y bienestar social, familiar y personal; reconocer y modificar los obstaculizadores sociales, culturales y materiales de las mujeres para propiciar el acceso a espacios que fomenten el bienestar individual y social; prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios de apoyo integral a las víctimas; y promover cambios en la cultura organizacional de los servicios públicos para facilitar el acceso y mejorar la calidad de atención a mujeres y hombres.

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la discusión sobre la ley de divorcio con actores relevantes de la región. • Fortalecer el reconocimiento de los diversos tipos de familia existentes, cautelando sus necesidades en la formulación de políticas públicas y promoviendo la creación de normativas tendientes a la regulación de uniones de hecho. • Promover cambios en las relaciones y condiciones laborales de mujeres y hombres que permitan flexibilizar la asignación de roles domésticos y laborales, favoreciendo las responsabilidades compartidas. • Revisar y mejorar la normativa legal vigente de tal modo de favorecer derechos y deberes compartidos entre madre y padre en la educación de los hijos/as. • Desarrollar acciones de promoción e información para el ejercicio de la paternidad responsable. • Estimular la generación de espacios de encuentro, recreación, deportivos y culturales adaptados a las características de edad, socioeconómicas, culturales y étnicas de las mujeres. • Implementar medidas que faciliten el acceso a viviendas o al mejoramiento de estas por parte de las mujeres pobres. • Promover el desarrollo personal integral de las mujeres. • Implementar acciones de investigación, información, prevención, atención específica y tratamiento de la violencia contra las mujeres en la relación de pareja, de acuerdo a características de clase socioeconómica, étnicas, culturales y de edad. • Diseñar e implementar estrategias que posibiliten una aplicación más efectiva de la ley de violencia intrafamiliar y el seguimiento de su aplicación. • Mejorar y ampliar la cobertura de los servicios públicos que atienden a mujeres y hombres afectados por la violencia. • Ampliar la cobertura para mujeres en los programas de salud mental pertinentes a sus necesidades y ciclo de vida. • Fomentar programas de alfabetización y nivelación de estudios para mujeres rurales y adultas mayores. • Promover el acceso a la enseñanza básica, media y universitaria para niñas y jóvenes rurales e indígenas, mediante el acceso a becas.

f) Enfoque de género en las políticas públicas

Acorde al PRIO de Los Lagos, en el contexto de la comunidad mundial y el incremento de las relaciones con otros Estados, es imprescindible que los responsables de las políticas asuman el compromiso de enfrentar las desigualdades de género y consideren los efectos diferenciados que las políticas públicas de su sector producen en los hombres y las mujeres.

Este gobierno ha asumido la tarea de implementar políticas activas para derribar obstáculos que se interponen a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y así, estimular la autonomía personal, económica, social, política y cultural de las mujeres.

Las políticas de género están orientadas a redistribuir equitativamente entre hombres y mujeres los recursos humanos y financieros, asegurando la presencia de las mujeres como protagonistas en los diversos espacios de debate e instancias de decisión. Por ejemplo, en el tema de participación, las políticas deben generar los espacios de interlocución con la ciudadanía para asegurar la atención de demandas y evitando la exclusión de los actores con menos poder.

Los objetivos a cumplir a través de los lineamientos en este tema son: consolidar el proceso de legitimación e institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas; fortalecer la coordinación en el Estado para abordar problemas específicos de las desigualdades entre mujeres y hombres, cautelando la integralidad del enfoque; promover la adopción del enfoque de género en el nivel regional y local, así como en las relaciones internacionales; favorecer la participación ciudadana de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas; y realizar evaluación y seguimiento del segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres con la participación de las mujeres organizadas y la sociedad civil.

PRINCIPALES LINEAMIENTOS REGIONALES

- Producir información desagregada por sexo o desagregar la ya existente.
- Incluir en los procesos de modernización del Estado la equidad de género.
- Incorporar la perspectiva de género en las decisiones económicas y en los presupuestos regionales y municipales.
- Incorporar el análisis comparativo por sexo en el diseño y evaluación de las políticas (y en las reformas legislativas).
- Capacitar al personal de las instituciones públicas en metodologías y normativas con enfoque de género en su accionar habitual.
- Garantizar que el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas sectoriales hacia las mujeres considere la especificidad de lo rural, urbano y etnias.
- Incorporar los objetivos y lineamientos de este Plan en las metas ministeriales de los servicios.
- Generar instancias de coordinación y diseño de políticas de los organismos públicos con las organizaciones de la sociedad civil a nivel regional.
- Impulsar acciones orientadas a adaptar las políticas de género a la realidad regional y local, y facilitar la coordinación para la puesta en marcha de los planes operativos que se desarrollarán a partir de este Plan.
- Incorporar el enfoque de género en los mecanismos de planificación estratégica de los gobiernos regionales y locales.
- Promover y facilitar la interacción entre organismos de Gobierno y las organizaciones de mujeres en todos los niveles territoriales.
- Promover la participación de la mujer en los procesos de diseño de proyectos, programas y elaboración de lineamientos de políticas, así como en la implementación, seguimiento y evaluación de estos
- Mejorar la calidad de la relación entre funcionarias/os y las usuarias de las distintas políticas y programas del Estado.
- Informar periódicamente a la sociedad civil y a las mujeres organizadas sobre los avances y dificultades en la puesta en marcha del Plan.
- Perfeccionar el sistema de indicadores para el seguimiento y evaluación del Plan.
- Desarrollar un plan operativo anual que concrete los objetivos y lineamientos de este Plan.

4. Áreas priorizadas: Énfasis y realizaciones

Esta región muestra un desarrollo sostenido y dinámico, con avances que tienen consistencia en el tiempo y que se expresan en resultados concretos. Entre ellos los más significativos son los aumentos de cobertura de algunos programas, las iniciativas por modificar o adecuar ciertos instrumentos y la creación de instancias de influencia y decisión para las mujeres. Los temas privilegiados por esta región dicen relación con el empoderamiento social de las mujeres y sus organizaciones, y por potenciarlas tanto desde el punto de vista de la participación, como desde un punto de vista económico.

a) Cultura de la igualdad

Encontramos principalmente acciones de capacitación a funcionarios de los sectores educación, educación preescolar, Gendarmería, las que tienen como resultados obtener modificaciones concretas de prácticas institucionales.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Sensibilización al equipo regional y personal de los jardines infantiles en temática de género. El tema también se ha integrado al material institucional.	Integra
Conocimiento y sensibilización en el tema género en el 100% de los jardines infantiles, se destacan cambios en la ambientación de los espacios educativos, en el uso del lenguaje y la incorporación de contenidos sin estereotipos sexistas.	JUNJI
Capacitación en género a funcionarias/os. Implementación del módulo "Crecer y desarrollarse por la senda de la afectividad cotidiana".	JUNJI SERNAM
Los conocimientos y reflexiones del tema género son trabajados con las familias de niños y niñas en las reuniones de padres y apoderados/as.	JUNJI
Participación en la Red de género creada en Osorno, con el propósito de trabajar el tema género con los funcionarios/as públicos. La Red cuenta con el apoyo de PRODEMU y la Universidad de Los Lagos.	JUNJI

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

La DITRAB ha desplegado un gran trabajo de información y difusión de derechos laborales y de fiscalización de las condiciones de trabajo de mujeres en el comercio y en el área pesquera.

Al mismo tiempo, a través de charlas, talleres y campañas comunicacionales se han instalado en la comunidad algunas problemáticas como VIF, acoso sexual, derechos de la mujer, Ley de matrimonio y filiación, etc. Este trabajo ha sido intenso y sostenido los últimos años, se ha desarrollado a nivel de las provincias y ha involucrado en gran medida al sector Justicia y a Carabineros.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Difusión de normativa laboral a trabajadoras del área pesquera, comercio y de servicios en casa particular.	DITRAB
Difusión de derechos laborales con énfasis en las normas de protección a la maternidad a mujeres jóvenes estudiantes.	DITRAB
Taller para estimular la participación de las trabajadoras del sector comercio, salmoneo y de casa particular en las organizaciones sindicales.	DITRAB
Fiscalización en normas de protección a la maternidad y condiciones de salud ocupacional a empresas de los rubros de agroindustria, turismo, comercio, pesca y sector salmoneo.	DITRAB
Elaboración de un diagnóstico de cumplimiento a las normas de protección a la maternidad.	DITRAB
Difusión de derechos en temáticas de: prevención y denuncia de VIF, abuso sexual, derechos de la mujer, ley de matrimonio civil, ley de filiación, pensión alimenticia, entre otras, a organizaciones sociales y establecimientos educacionales.	Carabineros de Chile
Difusión e información de derechos de mujeres a través de medios de comunicación social como radios y televisión locales.	Carabineros de Chile
Difusión de derechos a mujeres trabajadoras, estudiantes, madres, apoderadas de jardines infantiles, entre otras.	Corporación de Asistencia Judicial (CAJ)
Realización de Plazas de Justicia para mejorar acceso de las mujeres a justicia.	Corporación de Asistencia Judicial (CAJ)
Capacitación sobre VIF y género a los equipos profesionales y técnicos de Carabineros, CAJ, SENAME y Gendarmería para ofrecer una mejor atención a las víctimas de VIF, mujeres que concurren a los CAJ y mujeres recluidas.	SERNAM Justicia y servicios dependientes
Difusión y capacitación sobre derechos a mujeres internas en el Centro Penitenciario de Puerto Montt.	Corporación de Asistencia Judicial (CAJ) Gendarmería
Difusión e información sobre prevención de delitos sexuales en organizaciones sociales y educacionales y medios de comunicación masiva.	Policía de Investigaciones
Difusión en la sociedad de derechos en salud de las mujeres a través de campañas públicas.	Servicio de Salud Valdivia
Realización de un foro panel sobre la inserción del Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres. Exposición de paneles informativos y Plazas Ciudadanas sobre derechos de las mujeres.	Servicio de Salud Osorno Red de género de Osorno
Difusión de derechos de las mujeres en la OIRS.	Servicio de Salud Llanchipal
Difusión de derechos de mujeres en eventos de Gobierno más cerca.	Gobernación Valdivia
Jornadas provinciales masivas de información y difusión de derechos de las mujeres.	SERNAM
Realización de seminario "Violencia y maltrato en la familia. Una aproximación psicosocial y jurídica" dirigido a jueces, juezas y personal del Poder Judicial de las provincias de Osorno y Valdivia.	SERNAM

Jornadas de difusión de la Ley de Matrimonio Civil en establecimientos educacionales, a dirigentes/as de organizaciones sociales y comunitarias, dueñas de casa, instituciones privadas y académicas, entre otras.	SERNAM
Diálogos sobre acoso sexual laboral con parlamentarios en las comunas de Valdivia y Puerto Montt, con la participación de dirigentes/as de organizaciones sociales, comunitarias, gremiales y sindicales.	SERNAM
Orientación e información en derechos a mujeres a través de la OIRS.	SERNAM
Programas radiales "Palabra de mujer".	SERNAM
Promoción de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres a través de foros, montajes teatrales, exhibición de microvideos sobre derechos sexuales en consultorios de salud.	SERNAM

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

Se observan varias acciones significativas. En primer lugar, se pueden mencionar algunas coordinaciones intersectoriales tales como el convenio entre DITRAB y Servicio País, para elaborar un estatuto modelo con enfoque de género para organizaciones sindicales del sector pesca.

La creación, coordinación y apoyo de instancias de participación, tales como las Mesas rurales que funcionan a nivel provincial, con apoyo de INDAP y PRODEMU, tienen gran relevancia como espacios de interlocución con funcionarios y autoridades públicas y como espacios de ejercicio ciudadano. Son importantes al interior de este tema también los encuentros y jornadas: por ejemplo, se informa que entre los años 2001 y 2004 se hacen Jornadas de Participación Ciudadana en torno a la Reforma de Salud, en todas las comunas, donde se fomenta la participación de las mujeres y sus organizaciones.

Otra instancia relevante de participación ha sido la Mesa tripartita de apoyo a las normas de protección a la maternidad donde dialogan dirigentes de la pesca con autoridades públicas y empresarios. También se ejecutan acciones de fortalecimiento de los liderazgos femeninos a través de la capacitación a mujeres líderes, sindicalistas y dirigentes sociales, en conjunto con DITRAB.

INDAP y SERNAM coordinan y asesoran la Mesa Mujer Rural, cuyo objetivo central es propiciar la implementación de políticas públicas y que, a partir de las pertinencias territoriales propias del sector rural, ofrezcan a las mujeres rurales oportunidades para mejorar su condición de vida y la de sus familias accediendo a los beneficios del desarrollo regional. En la Mesa participan 15 organizaciones de mujeres representadas en la Mesa Rural Provincial de Chiloé, 12 organizaciones de mujeres representadas en la Mesa Rural Provincial de Valdivia y 9 organizaciones de mujeres con representación comunal integran la Mesa Rural Provincial de Llanquihue.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Convenio de trabajo para elaborar un estatuto modelo con enfoque de género para organizaciones sindicales del sector pesca.	DITRAB Servicio País
Funcionamiento y fortalecimiento de Mesas Rurales.	INDAP SERNAM
Encuentro de la Mesa Rural de Llanquihue con máxima autoridad del Ministerio de Agricultura.	INDAP
Jornadas de trabajo con mujeres sindicalistas de las industrias pesqueras y salmoneeras en el contexto del Programa Cimentando ciudadanía.	SERNAM
Capacitación en materia de participación sindical a mujeres trabajadoras de empresas del comercio, servicio de agua y portuarias.	SERNAM
Escuela de temporada para líderes y dirigentas.	PRODEMU
Convenio "Mujer campesina y territorio" para capacitar y promover la constitución de organizaciones sociales.	PRODEMU INDAP
Capacitación a dirigentas deportivas en materias relacionadas a Fondepote.	PRODEMU Chile Deportes
Capacitación en liderazgo y participación a mujeres de organizaciones juveniles.	INJUV
Fortalecimiento de la mesa regional de Mujeres como instancia de control ciudadano a los compromisos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	SERNAM
Jornadas de participación ciudadana en torno a la Reforma de Salud.	Servicios de Salud
Participación en la Comisión elaboradora del Plan regional de participación ciudadana que incorpora enfoque de género.	SERNAM

d) Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza

Se han desarrollado un conjunto de programas tales como ProEmpleo, ProEmpresaria, Habilitación laboral para mujeres jóvenes de Chile Solidario; y otros asociados al cuidado infantil, con el fin de facilitar el acceso e inserción de las mujeres en los mercados laborales.

Por otro lado, se llevan a cabo coordinaciones intersectoriales entre SENCE, INDAP y SERCOTEC para aumentar el porcentaje de focalización de sus programas en mujeres; y entre FOSIS, SENCE y SERNAM para focalizar en mujeres jefas de hogar capacitación laboral y nivelación de estudios. En el ámbito de las mujeres rurales han sido clave estas coordinaciones entre: INDAP-PRODEMU e INDAP-

CONADI. Asimismo, la adecuación y validación de instrumentos con enfoque de género, por ejemplo, PRODESAL de INDAP, lo que incide en una participación significativa de mujeres campesinas en este programa, alcanzando el 50% en el año 2004.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Programa ProEmpleo	SENCE SERNAM
Difusión de buenas prácticas laborales con empresarios.	SERNAM
Asociación estratégica para aumentar el porcentaje de focalización de sus programas en mujeres.	SERNAM SENCE INDAP SERCOTEC
En el marco del Programa Proempresaria se entrega capacitación y asesoría en comercialización, negocios, asociatividad y emprendimiento.	SERNAM
Programa de Habilitación laboral para mujeres jóvenes de Chile Solidario.	Chile Solidario
Capacitación laboral y nivelación de estudios focalizada en mujeres jefas de hogar.	SERNAM FOSIS SENCE
Fomento productivo para mujeres jefas de hogar, mediante apoyo financiero y técnico a emprendedoras.	SENCE FOSIS SERCOTEC
Focalización de recursos para fortalecer las actividades productivas en comunas con mujeres indígenas.	SERNAM CONADI FOSIS SERCOTEC
Convenio para aumentar los proyectos productivos de inversión dirigidos a mujeres.	INDAP PRODEMU
Formación y capacitación para mujeres rurales en actividad productiva agrícola, desarrollo organizacional y vinculación con la institucionalidad pública.	INDAP PRODEMU
Capacitación a mujeres microempresarias en gestión, globalización y fuentes de financiamiento en el marco de la Escuela de negocios y Fomento del emprendimiento.	PRODEMU
Campaña de difusión para promover la capacitación vía franquicia tributaria.	SENCE SERNAM
Aumento de mujeres beneficiarias del Programa de Acceso al crédito.	SERCOTEC

Promoción de la inscripción de mujeres en el Registro Pesquero Artesanal (RPA).	SERNAPESCA
Capacitación a microempresarias sobre Ley de Microempresas familiares.	SEREMI Economía
Creación de Mesa tripartita de apoyo a las normas de protección a la maternidad, constituida por dirigentes sindicales de las empresas pesquera y salmonera, y las directoras regionales y equipos técnicos de la DITRAB, SERNAM y JUNJI.	SERNAM DITRAB JUNJI
Elaboración y ejecución de la primera etapa del “Plan de desarrollo de las mujeres de la pesca artesanal”, a través de talleres con mujeres en el marco del Plan Regional de Pesca Artesanal de la Comisión de Asignación Regional (CAR), Sector Pesca, en coordinación con SERCOTEC y GORE, y con financiamiento regional.	SERNAM SERCOTEC GORE
Elaboración y validación de instrumentos con enfoque de género en el Programa de Desarrollo Local (PRODESAL) de INDAP.	SERNAM INDAP
Aumento de cobertura para mujeres pequeñas productoras en los Programas de fomento productivo y crédito.	INDAP
Capacitación para desarrollar actividades económicas en los sectores productivos a mujeres de los ámbitos rural, urbano y pueblos originarios.	SENCE
Aumento de cobertura en educación preescolar e implementación de extensión horaria.	JUNJI Integra
Creación de la Comisión de servicios públicos vinculados a la educación preescolar para ampliar la cobertura de atención a hijos/as de trabajadoras temporeras.	JUNJI Integra Chile Deportes JUNAEB SERNAM

e) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

La problemática que se releva es la violencia intrafamiliar, no sólo porque aparece como un énfasis nacional, sino también porque esta región exhibe el número más alto de denuncias a nivel nacional. En torno a VIF se realizan capacitaciones a funcionarios del sector salud, como también coordinaciones intersectoriales y fortalecimiento del trabajo en redes.

Los otros contenidos que se le dan a este tema están asociados a cobertura en atención odontológica, ginecológica y salud mental. En torno a ellos se han implementado acciones como aumentar la cobertura e implementación de programas. Una meta innovadora en este sentido en la región es aumentar la cobertura de programas deportivos y recreativos.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Capacitación al 100% de directoras de los establecimientos en procedimientos relacionados, a violencia intrafamiliar. Creación de cartillas educativas sobre buen trato.	Integra
Difusión y análisis de normas que previenen VIF con padres y madres de los establecimientos educacionales. Incorporación de prevención de VIF y la promoción de formas no violentas de resolución de conflictos.	DEPROE Valdivia
Sensibilización a agentes directivos para promover la mantención de madres adolescentes en el sistema escolar.	DEPROE Valdivia
Jornadas de formación en VIF y objetivos fundamentales transversales para docentes, apoderadas/os y alumnas/os.	DEPROE Osorno
Talleres recreativos, de autocuidado en salud y alfabetización a mujeres.	INP
Escuela de arte para mujeres en las disciplinas de canto y danza folclórica, teatro y artes audiovisuales y talleres de gestión cultural.	PRODEMU
Aumento de mujeres participantes en deporte de competición, deporte formativo y deporte recreativo.	Chile Deportes
Talleres para mujeres en edad intermedia de la vida en los programas de Depresión y promoción de la salud. Capacitación a profesionales de la red de salud en la temática.	Servicios de Salud
Ampliación de cobertura en salud odontológica para mujeres.	Servicios de Salud
Ampliación de cobertura en salud mental para mujeres.	Servicios de Salud
Incorporación del padre y la familia en todas las acciones del proceso reproductivo, como controles prenatales y parto.	Servicios de Salud
Implementación Plan piloto de prevención, diagnóstico y tratamiento de la violencia intrafamiliar. Coordinación para acordar criterios de atención en la acogida y atención a mujeres víctimas de VIF en los servicios de urgencia del Hospital Base de Puerto Montt y el SAPU.	Servicios de Salud
Fortalecimiento de redes locales para la prevención y el tratamiento de los casos de violencia intrafamiliar: asesoría técnica a las redes y realización de un encuentro regional de redes.	SERNAM
Creación de la Red comunitaria de prevención de la violencia intrafamiliar y del Abuso a niños y niñas (Protege). Se realiza la primera marcha nacional de "Hombres contra la violencia intrafamiliar".	SERNAM Sectores sociales
Atención a casos de VIF en el centro integral de atención a la familia (Puerto Montt).	SERNAM
Capacitación a Carabineros, funcionarios/as de salud, SENAME, JUNJI, CONACE, encargados/as OIRS y Apoyos familiares del Programa Chile Solidario.	SERNAM
Implementación Centro de atención integral a las mujeres en situación de violencia intrafamiliar. Atención directa, capacitación en prevención, información mediante talleres y actividades masivas de prevención.	SERNAM

f) Enfoque de género en las políticas públicas

Hay acciones significativas e innovadoras, como la creación regional de una Comisión de género en DITRAB formada el año 2003, la incorporación en la Planificación anual de 2004 de indicadores de género, la constitución de una Red de género en la comuna de Osorno, donde participan 11 servicios, la incorporación de PRODEMU al Comité técnico asesor de la Gobernación de Chiloé. Asimismo, se registran capacitaciones a funcionarios, lo que se intensifica los últimos años (2003 y 2004) aparentemente ligado a la incorporación de los PMG.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Creación de la Comisión regional de la Dirección del Trabajo de Los Lagos.	DITRAB
Incorporación en la Planificación anual de 2004 de indicadores de género.	DITRAB
Capacitación a funcionarios/as de las oficinas de atención a público en materia de género.	DITRAB
Información sobre solicitantes en los Programas de asistencia técnica en manejo de bosques productivos, en forestación, recreación ambiental y visitas a parques nacionales desagregados por sexo.	CONAF
Creación de la Red de género de la comuna de Osorno.	Servicios públicos
Capacitación a equipos de salud en enfoque de género.	Servicios de Salud
Incorporación de PRODEMU al Comité técnico asesor de la Gobernación de Chiloé.	Gobernación de Chiloé
Registros estadísticos de la OIRS desagregados por sexo.	Gobernación de Llanquihue
Capacitación en enfoque de género a los y las funcionarios/as de la Gobernación.	Gobernación de Llanquihue
Registros estadísticos de las/os beneficiarias/os atendidos por el Departamento social desagregados por sexo.	Gobernación de Chiloé
Capacitación a los y las analistas sectoriales sobre la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, análisis y recomendación de las iniciativas de inversión.	SERPLAC
Asesoría y apoyo técnico a los servicios públicos para incorporar equidad de género en los productos del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).	SERNAM
Asesoría y capacitación a funcionarios/as públicos de servicios en materia de incorporación de género en la gestión (INDAP, FOSIS, CONADI, CORFO, SERVIU, GORE, Gobernaciones y JUNAEB) en el marco de la ejecución del PMG de equidad de género.	SERNAM
Realización seminario sobre fomento productivo. Los resultados se traducen en la elaboración de un plan de trabajo en tres áreas (turismo, pesca artesanal y silvoagropecuaria) que se incorporan a la Comisión de Autonomía económica del PRIO.	SERNAM Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Elaboración y seguimiento al cumplimiento de los Compromisos regionales de igualdad de oportunidades de los servicios públicos, contrastados y seguidos por las mesas de mujeres.	SERNAM

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

Como ya fue comentado anteriormente, fruto de la construcción del Plan Regional de Igualdad, se constituye la Comisión Regional de Igualdad de Oportunidades, la cual busca articular compromisos en los sectores y los servicios tendientes a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

En la región de Los Lagos, el Comité Intersectorial para la Igualdad de Oportunidades funciona a través de la Comisión Política y la Comisión Técnica Regional de Igualdad de Oportunidades. SERNAM no sólo cumple la función de coordinar estas instancias, otros espacios de coordinación intersectorial se dan mediante la participación de la Directora Regional del Servicio en el CAR (Comité de Asignación Regional) desde el año 2002, y desde el año 2003 SERNAM está considerado en la Comisión de Análisis de la Inversión Regional.

En la Comisión PIO participan las autoridades de los sectores de Educación (SEREMI de Educación, JUNJI, Integra), Salud, Justicia (Secretaría Regional Ministerial y servicios dependientes como SENAME y Carabineros), Secretaría de Gobierno, Economía (SERCOTEC), Trabajo (DITRAB, SENCE), Planificación (SERPLAC e INJUV), Agricultura (INDAP), CONACE, PRODEMU y Obras Públicas.

Para los participantes de la Comisión, la desigualdad de género se relaciona con factores culturales e históricos, los cuales construyen y marcan las relaciones entre hombres y mujeres. Señalan que hay que equilibrar los aspectos donde no sólo las mujeres sino también los hombres se encuentran perjudicados.

En general, los/as participantes conocen los aspectos generales del PRIO y tienen conocimiento más específico de los compromisos regionales del sector al que representan.

Si bien se constata cierta sensibilización sobre el tema de la igualdad de oportunidades y un mayor dominio del concepto género y el enfoque de género, estos temas aún generan muchas resistencias al interior de las diferentes instituciones, lo cual se traduce en compromisos “por cumplir” y no por una real “convicción”.

En la mayoría de los casos, el tema del PRIO permanece en los niveles directivo y regional, sin socializarlo al nivel provincial y a los funcionarios medios de los servicios. Esto queda de manifiesto cuando integrantes de la Mesa regional de mujeres, que realiza control ciudadano al PRIO, solicita información en las direcciones provinciales, constatando el desconocimiento del tema en cuestión por parte de los funcionarios.

Además, en parte de las instituciones no existe, por incomprensión del tema, la necesidad de profundizar en los compromisos o tener metas que realmente contribuyan a la igualdad. En el caso de la Dirección del Trabajo, se creó una comisión de género regional y una Mesa tripartita de protección a la maternidad. Esto deja en evidencia que más que por una política al interior del servicio, la forma y el grado en que se aborda en el PRIO pasa por un compromiso personal de los funcionarios encargados.

En el caso de Salud, también se constatan cambios, mediante nuevas formas en la entrega de la información y la capacitación a los equipos, y principalmente en el trabajo conjunto que se lleva a cabo con la Red de Género de Osorno⁴.

En general, SERNAM dirige el proceso de transversalización, el cual es poco autónomo, con la excepción de iniciativas desde el sector Salud Osorno (desde la Red de Género) e INDAP a través de la Mesa Mujer Rural. Las políticas de género aún dependen de las voluntades personales de autoridades y funcionarios/as. Queda pendiente que la incorporación de criterios de género en las políticas públicas se haga mediante un proceso de constante interacción entre el Estado y la sociedad civil.

b) Rol de SERNAM

Todos los sectores consideran fundamental el apoyo de SERNAM en la motivación y entrega de información para instalar el tema de igualdad de oportunidades en sus respectivas instituciones. Respecto al apoyo técnico, ha habido tres líneas de trabajo: capacitación y apoyo en lo concerniente al PRIO en sí, capacitación en enfoque de género a funcionarios/as como parte de las metas PRIO de los sectores, y el trabajo conjunto con los sectores. También SERNAM ejecuta tareas orientadas al seguimiento.

En términos generales, se evalúa de forma positiva la relación con SERNAM, considerando sus limitaciones financieras para difundir y sensibilizar sobre perspectiva de género. Las críticas se dirigen principalmente a lo que ocurre al interior de los servicios, donde hay falta de claridad en conceptos de género, estigmatización de SERNAM en algunos sectores, falta de compromisos de mayor impacto y profundidad en el nivel directivo de las instituciones públicas, y una baja motivación de los funcionarios/as.

Como recomendación, se sugiere sensibilizar e instalar el tema de género no sólo con el nivel directivo sino al interior de la organización, trabajar intersectorialmente para optimizar recursos, integrar el enfoque de género en la planificación (no sólo desagregar información por sexo o generar medidas de discriminación positiva) y fortalecer el control ciudadano por parte de las mujeres.

c) Aliados

Actores clave en la implementación del PRIO, han sido la Gobernación en la parte logística, y la mayoría de los secretarios regionales ministeriales y los directores de servicio. Hay servicios que tienen buena disposición, como SERPLAC, Chile Deportes y la Secretaría Regional Ministerial de Vivienda.

Justicia y Educación son sectores que presentan ciertas particularidades que los distancian de la transversalización del tema género, principalmente por razones burocráticas. Por ejemplo, Justicia es precisamente uno de los entes claves al hablar de igualdad de oportunidades, pero el sector tiene un organigrama que no permite que el Seremi tenga alguna incidencia en los tribunales o en los jueces.

4. Entre los eventos que se planificaron y ejecutaron en Osorno, está una capacitación realizada por la Universidad de Los Lagos que consistió en formar a la red en la temática de género, con el propósito de uniformar el discurso a las mujeres.

6. Opinión de las mujeres

La opinión de las mujeres de la Región de Los Lagos contiene apreciaciones sobre las situaciones de desigualdad que aún se mantienen, los cambios y mejorías en la condición de las mujeres, los desafíos pendientes y, finalmente, el rol de SERNAM en este proceso hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, las mujeres participantes de las Mesas de Seguimiento al Plan de Igualdad, mujeres organizadas y mujeres de la Mesa Mujer Rural son quienes construyen sus propias interpretaciones sobre su situación como mujeres.

a) Sobre género y Plan de Igualdad

Las *mujeres participantes de la Mesa Regional* de mujeres, en sus expresiones provinciales, se relacionan con SERNAM a través de las convocatorias para hacer seguimiento al PRIO y para dialogar con las autoridades regionales. Algunas de ellas por motivos de trabajo o de actividades de sus organizaciones han tenido otro tipo de vínculo con SERNAM, mediante la entrega de información por parte de este o en la realización de talleres sobre derechos. Se valora en forma positiva la relación con SERNAM, viendo a este organismo como clave en la conformación y la convocatoria de la Mesa.

Más allá de hablar del funcionamiento mismo de la Mesa, las mujeres expresaron lo que ha significado su participación en ella. Por una parte, se reconoce como una instancia donde son reconocidas en cuanto a sus capacidades y como sujetas de opinión. Se valora de forma positiva el que exista un espacio donde las mujeres puedan hacer seguimiento a las políticas públicas sobre igualdad, donde pueden evaluar y proponer.

Las mujeres no manifiestan grados de conocimiento específico del PRIO pero tienen el conocimiento mínimo para realizar el control ciudadano al Plan de Igualdad, puntualmente las metas comprometidas por el sector público. El PRIO se ve como algo positivo, como un espacio donde están plasmadas las necesidades de las mujeres de la región. Sin embargo, los servicios desconocen el PRIO y las metas PRIO comprometidas. Según las mujeres, en los servicios hay desinterés y falta de respeto hacia la Mesa.

Las *mujeres organizadas* son dirigentes de talleres laborales, dirigentes sindicales, de colectivos feministas y grupos de voluntariado, algunas de ellas son, además, militantes en partidos políticos, su conocimiento sobre el PRIO varía. Quienes lo conocen son las participantes en la Red de Mujeres de Valdivia, las cuales hacen seguimiento al PRIO en la provincia de Valdivia.

La política de Igualdad de Oportunidades es considerada un híbrido entre el movimiento de mujeres y el nivel institucional. Las mujeres organizadas manifiestan que la igualdad es el medio para transformar la lógica de género imperante en la sociedad. Y esta política debiera responder a la diversidad de ser mujeres. Pero señalan que al tecnificar el concepto de género se pierde su capacidad transformadora y su conexión con los derechos de las mujeres.

La relación de las *mujeres que participan en organizaciones* con SERNAM es a través de campañas, información, folletería y participación en la Red de mujeres.

La Mesa Mujer Rural de la región de Los Lagos tiene un perfil de mujeres que llevan muchos años formando parte de organizaciones de distinta índole y que han asumido cargos directivos y de responsabilidad. Plantean que cuando se creó la Mesa no había claridad respecto a sus objetivos y su funcionamiento, ya que la información entregada era difícil de entender por las mujeres rurales.

Está integrada por organizaciones de alcance comunal de tipo productivo, principalmente uniones comunales de mujeres o talleres laborales. Se desarrollan actividades de difusión de información sobre derechos e incentivos y proyectos en el ámbito productivo. La Mesa opera en el nivel local y las directivas se reúnen dos o tres veces al año en la capital regional, convocadas por SERNAM e INDAP.

Las mujeres rurales conocen la existencia del PRIO, pero no sus alcances y contenidos. En este sentido, se desconoce la conexión entre el Plan de Igualdad Rural y las acciones referidas a fomento productivo, promoción de la participación, planes de nivelación de estudios y capacitación. En la formación de la primera Mesa Rural de Chiloé se dio a conocer el Plan pero fue considerado “demasiado complicado”. Por esto, se ha iniciado un proceso para dar a conocer el Plan de Igualdad Rural a través de las Mesas de mujeres.

b) Sobre desigualdades de género

Las *mujeres de la Mesa de Seguimiento* al PRIO revelan desigualdades por su condición de mujeres y por su apariencia física, tanto en ámbitos laborales y como domésticos.

Las desigualdades para las *mujeres organizadas* se encuentran situadas en una base cultural patriarcal, la que produce discriminaciones laborales, en la participación y en el acceso a recursos y a información sobre derechos. Así, las desigualdades que aún se mantienen en el plano laboral son las diferencias salariales entre mujeres y hombres, la discriminación por edad y por apariencia física; en el plano político, hay una mínima presencia femenina en el Congreso; en el plano sindical, baja representación en dirigencias; y en el plano familiar, la confinación de la mujer en el hogar.

Para las *mujeres rurales* las desigualdades entre mujeres y hombres remiten a situaciones de orden cultural, como el machismo de los espacios rurales que las tenía restringidas al ámbito doméstico, sin poder participar en el espacio público, ni acceder a una remuneración por su trabajo.

c) Sobre avances

Como cambios en la situación de las mujeres, las integrantes de la Mesa de seguimiento al PRIO señalan la inserción en el mundo laboral y las nuevas posibilidades de educación; los cambios de roles en el ámbito doméstico como en el cuidado de los/as hijos/as y la conciencia de que los roles tradicionales deben ir cambiando para lograr la igualdad al interior del hogar; la mayor participación en el ámbito público, social y político; y finalmente, la protección para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

Las *mujeres organizadas* reconocen como cambios los nuevos espacios de acción para las mujeres a nivel familiar, laboral y en la participación; las reformas legales como la Ley de acoso sexual, la nueva Ley VIF, Ley de filiación y Matrimonio civil (las reformas legales son vistas como un avance en el ámbito legislativo, pero muchas veces pueden no tener efectos reales en las vidas de las mujeres); los avances en salud y sexualidad como en la planificación familiar, la esterilización y prioridad de problemas propios de las mujeres; y las mejoras en educación en nivelación de estudios, alfabetización digital y acceso a

bibliotecas. En general, se señala que las mujeres se han apropiado de nuevos espacios y tienen mayores herramientas para defenderse, como la participación en organizaciones.

Para las *mujeres de la Mesa Mujer Rural*, los cambios presentes en la situación de las mujeres son: el empoderamiento logrado por las mujeres al tomar conciencia de sí mismas, valorando sus potencialidades y capacidades, abriéndose espacios y tomando decisiones por ellas mismas; la entrada al mundo público y la participación en organizaciones; el acceso al trabajo remunerado; las mayores posibilidades de educarse; los cambios en la crianza de los hijos/as hacia roles compartidos. Estos avances son vistos tanto como fruto de las oportunidades dadas por el gobierno a través de campañas de información, difusión y posibilidad de desarrollar actividades productivas, por el resultado de luchas y decisiones personales de las mujeres, o como una interrelación de ambos factores.

d) Demandas

Para las *mujeres de la Mesa de Seguimiento* al PRIO el gran tema pendiente es instalar una cultura de igualdad a través de la crianza y la socialización de los hijos/as. Como urgencias se visualizan mayores oportunidades de educación para las mujeres, no sólo nivelación de estudios sino también información de derechos y leyes que las protegen, en un lenguaje comprensible; iniciativas para fortalecer la autoestima y desarrollo personal de las mujeres; y mayores posibilidades de inserción laboral y la creación de las condiciones necesarias para ello, como guarderías infantiles. Demandan también lugares de atención especial para víctimas de violencia intrafamiliar en Carabineros, y capacitación laboral desde el Estado y el sector privado.

Las *mujeres organizadas* relevan como temas pendientes la creación de redes de apoyo y cuidado infantil para la incorporación al trabajo, que la educación preescolar se oriente a educar a niños y niñas en igualdad, y capacitaciones que consideren el contexto de globalización y competencia en la formulación de las políticas de género.

Desde la Mesa Mujer Rural, los temas pendientes son una mayor cobertura en la entrega de información en sectores rurales, mayores oportunidades para las mujeres jóvenes en el campo para que no tengan que emigrar a las zonas urbanas, y educar a los niños para que no repliquen el machismo. Sitúan sus demandas en la necesidad de contar con más programas de educación, capacitación en comercialización, autoestima y liderazgo, y mejorar la situación respecto a la previsión y pensión de mujeres.

e) Sobre el rol de SERNAM

El rol de SERNAM en la Mesa de Seguimiento al PRIO es considerado clave, tanto en lo motivacional como en la convocatoria y el apoyo a la gestión de la Mesa. Las mujeres ven a la Mesa y al PRIO como dos aspectos de un mismo tema. Sugieren que SERNAM cuente con representación provincial para ampliar la cobertura y la difusión, también creen que es necesario dar a conocer el PRIO al sector público para un seguimiento efectivo de la Mesa con funcionarios conocedores del tema.

Las *mujeres organizadas* tienen una opinión crítica sobre rol de SERNAM, ya que sostienen que hubo un quiebre entre el movimiento de mujeres y el SERNAM, y que en su institucionalización, el tema de género ha perdido sus significados más radicales. Además, relevan que hay una desarticulación entre los movimientos sociales y SERNAM, ya que las necesidades de las mujeres y sus mecanismos de solución se definen “*desde arriba*”, sin tomar en cuenta la diversidad de las mujeres.

Como sugerencias se plantea descentralizar SERNAM a nivel regional; incorporar de forma efectiva una

perspectiva de género transformadora en el trabajo de SERNAM, ya que ellas consideran que “este no es el servicio nacional de la familia”; incorporar a más mujeres en la acción de SERNAM, ya que en lo productivo sólo se considera a mujeres jefas de hogar y se deja fuera a las otras mujeres; y finalmente, mayores instancias de diálogo con movimientos de mujeres para entretejer redes.

Las *mujeres de la Mesa Mujer Rural* no tienen claridad de cómo opera SERNAM y sus funciones, saben que está vinculado al Plan de Igualdad de Oportunidades Rural pero no saben exactamente cómo. La relación con SERNAM ha sido principalmente a través de la convocatoria a las Mesas rurales, la entrega de información sobre derechos y los talleres.

7. Síntesis

La región de Los Lagos muestra un desarrollo dinámico, con numerosos avances que tienen consistencia en el tiempo y que se expresan en resultados concretos. Los temas privilegiados han sido el empoderamiento social de las mujeres y la promoción tanto desde el punto de vista de la participación, como desde el económico.

Para promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio, se ha hecho un intenso trabajo de información y difusión de derechos laborales y de fiscalización de las condiciones de trabajo de mujeres en el comercio y en el área pesquera. También se han creado y fortalecido instancias de participación, como las Mesas Rurales provinciales, las que se conciben como espacios de diálogo entre mujeres, funcionarios/as y autoridades públicas. Por otro lado, en relación con Autonomía económica, se han desarrollado programas de capacitación laboral y microemprendimiento, y otros de cuidado infantil, para facilitar el acceso de las mujeres en los mercados laborales.

En el tema Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida, la problemática que se releva es la violencia intrafamiliar, se realizan capacitaciones a funcionarios del sector salud, coordinaciones intersectoriales y fortalecimiento del trabajo en redes. Destaca la iniciativa de la región para aumentar la cobertura de programas deportivos y recreativos.

Respecto a la transversalización del enfoque de género, la Comisión Regional de Igualdad de Oportunidades señala que, a pesar de que existe cierta sensibilización sobre la igualdad de oportunidades y el enfoque de género, estos temas todavía generan muchas resistencias al interior de las diferentes instituciones. Notan que generalmente el PRIO queda en el nivel directivo y regional, y allí no siempre existe el interés por compromisos que realmente contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres.

Principalmente, es SERNAM quien dirige el proceso de transversalización, el cual en general es poco autónomo, ya que las políticas para la igualdad de oportunidades aún dependen de las voluntades personales de autoridades y funcionarios/as.

Los sectores que se han involucrado activamente en las temáticas del Plan de Igualdad han sido la mayoría de las Secretarías regionales ministeriales y los/as directores de servicios. Se destaca la buena disposición de servicios como SERPLAC, Chile Deportes y la Secretaría Regional Ministerial de Vivienda. Se aprecia escaso avance en Justicia y Educación, sectores en los que su estructura burocrática dificulta la transversalización del tema género.

Por otra parte, las mujeres de la región de Los Lagos reconocen cambios en su situación, especialmente en la inserción en el mundo laboral y las nuevas posibilidades de educación; la conciencia de que los roles tradicionales deben ir cambiando para lograr la igualdad al interior del hogar; la mayor participación en el ámbito público, social y político. También relevan las reformas legales como la Ley de acoso sexual, la nueva Ley VIF, Ley de filiación y Matrimonio civil, y los avances en sexualidad y salud reproductiva. Para las mujeres de la región de Los Lagos, el desafío pendiente es instalar una cultura de igualdad a través de la crianza y la socialización de los hijos/as.

Informe de evaluación: PRIO Región de Aysén

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres¹

Empleo

La situación de las mujeres en esta región no presenta un panorama muy favorable en relación con el empleo, donde persiste una falta de oportunidades reflejada en que más del 60% de las mujeres en edad de trabajar no están incorporadas al mundo laboral. Las mujeres que sí están ocupadas se concentran en la rama de servicios comunales y sociales. Se percibe falta de ofertas de trabajo, precariedad de los empleos y falta de apoyo para el trabajo independiente.

Participación política y social

En el ámbito de la participación social y política son muy pocas las mujeres que acceden a espacios de toma de decisiones. No se registran mujeres en cargos parlamentarios o al mando de alcaldías y en la administración pública solo el 20% de los cargos directivos son ejercidos por mujeres, aun cuando la distribución de los funcionarios públicos en la región es equitativa entre profesionales mujeres y hombres (50%). Las organizaciones sociales, en cambio, presentan altos porcentajes de participación de mujeres; sin embargo, la mayoría asume roles de apoyo a la dirigencia y sólo el 20% de ellas ostentan cargos de liderazgos. Lo mismo ocurre en organizaciones gremiales, donde de un total de 47 sindicatos en 1999, solo 8 estaban representados por mujeres en cargos directivos.

Salud

Se detectan necesidades fundamentales en el área de salud, particularmente en lo referido a salud mental, donde faltan especialistas, programas y centros de atención que asuman la problemática. Además es importante la generación de mayor infraestructura recreativa y social que otorgue a las mujeres espacios propios dentro de la cultura ciudadana regional.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la Región de Aysén, y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del nuevo Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no reflejan el estado actual de la región en esta temática.

2. Gestión del PRIO

Para la elaboración del documento que se constituye como el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, se lleva a cabo en el año 1999 un proceso participativo en el cual se recogen las aspiraciones de las mujeres de varias comunas de la región, junto al balance de los servicios públicos sobre el desarrollo de los compromisos del Plan de Igualdad 1994-1999; todo lo cual reporta insumos para la construcción del nuevo Plan.

Dicho proceso implicó construir un canal de interlocución entre el Estado y la sociedad civil y entre el nivel central y regional, que permitió la incorporación de las propuestas de la ciudadanía en la creación de las políticas, teniendo en cuenta los elementos del diagnóstico de la situación regional de las mujeres².

Durante el período que va del 2000 al 2002, y siguiendo el recorrido que adquirió el Plan nacional, el proceso de instalación del mismo se sucedió con lentitud y se llevaron a cabo acciones de socialización y difusión del PRIO en la región, coordinaciones intersectoriales y adaptación de la matriz de seguimiento al Plan elaborada a nivel central, entre otras actividades.

Posteriormente, en marzo de 2003, se constituye la Comisión Regional por la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres Región de Aysén, mediante Resolución Exenta del Gobierno Regional, con el objetivo de coordinar, evaluar y realizar el seguimiento de medidas sectoriales en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades y de la Estrategia de Desarrollo Regional. Sin embargo, esta no se logra instalar como instancia en la cual se reúnan los sectores, quedando su presencia relegada exclusivamente a la formalidad³.

En febrero de 2004, SERNAM regional otorga un nuevo impulso a esta comisión, convocando a los sectores con el fin de lograr ciertos acuerdos sobre el camino a seguir e identificar sectorialistas para llevar a cabo el trabajo bilateral como parte de una opción estratégica para hacer más efectiva la transversalización.

En síntesis, el trabajo de la Mesa se presenta en dos niveles. Por un lado, existe una instancia más política donde participan las autoridades de los servicios que se reúnen al menos una vez al año y en la cual se da cuenta de los compromisos establecidos por cada sector y los avances registrados, a la vez que se adoptan nuevos acuerdos; por otro, la instancia de carácter técnico, representada por el trabajo bilateral a cargo de los/as sectorialistas, que mantiene una agenda de trabajo más permanente.

Por otra parte, se procedió a la conformación de las Mesas de Mujeres de Seguimiento al PRIO, proceso que se inicia en diciembre de 2002, momento en que se constituye la Mesa Regional PRIO, autodenominada Asamblea Permanente de Mujeres de la Región de Aysén, conformada por las 4 mesas comunales.

Estas mesas operan hasta fines del año 2003 e inicios de 2004, con poca representatividad y regularidad en su funcionamiento, motivo por el cual sufren una reorientación liderada por SERNAM, en la cual se reorganizan en torno a tres temáticas que responden a ámbitos específicos de desarrollo social y productivo

2. Información extraída del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, Región de Aysén.

3. En esta sección se presenta la modalidad de funcionamiento de la Comisión PRIO y Mesa técnica en la región. Los resultados obtenidos por esta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios, serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

de las mujeres de la región. A partir de ello, se conforma la Mesa Rural, la mesa microempresaria y la mesa de mujeres de la pesca. Sin embargo, no se constituyen como instancias de seguimiento al PRIO propiamente tal, más allá de que en su operar se realice un trabajo bajo el alero del plan y se revisen determinados avances y compromisos.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El Plan de Igualdad de la Región de Aysén se estructura en torno a seis temas que recogen algunos de los ejes del Plan de Igualdad nacional, con la distinción de que no incluyen el tema Cultura de Igualdad como tal y suman el tema de Fortalecimiento institucional como parte de los ejes PRIO. A partir de éstos se establecen lineamientos regionales. Mencionaremos aquí algunos de los lineamientos que se incluyen en cada tema.

a) Autonomía económica de las mujeres

LINEAMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Crear mecanismos desde el Estado que incentiven la contratación de mujeres en el sector público y privado. • Promover la Igualdad de Oportunidades en el acceso a las diferentes especialidades de la educación media técnica-profesional. • Mejorar, difundir y promover programas de fomento productivo y apoyo crediticio para las iniciativas productivas independientes de las mujeres. • Focalizar instrumentos de apoyo a las iniciativas de las mujeres emprendedoras que se desarrollan en las áreas turística, acuícola, pesquera y silvoagropecuaria. • Fomentar la creación de redes de mujeres emprendedoras de las áreas de desarrollo señaladas en la Estrategia de Desarrollo Regional para fortalecer el tejido asociativo de la región. • Impulsar acciones de coordinación que apoyen y fortalezcan las iniciativas productivas de las mujeres del sector rural. • Mejorar los sistemas de nivelación de estudios básicos y medios, teniendo presente las características de las mujeres adultas trabajadoras. • Capacitar a mujeres en oficios tradicionales y no tradicionales, pertinentes a las áreas de producción identificadas en la Estrategia de Desarrollo Regional, orientados a trabajos dependientes e independientes. • Gestión regional para apoyar la formulación de instrumentos y/o estrategias que permitan conocer las “señales del mercado regional” y apoyar la inserción laboral de las mujeres (Formulación y actualización de diagnósticos laborales). • Ampliar y fortalecer la red institucional de cuidado infantil pre-escolar, para los/as hijos/as de las mujeres trabajadoras, especialmente en el nivel sala cuna. • Ampliar y mejorar la atención de la salud física, odontológica y mental de las mujeres trabajadoras de escasos recursos. • Crear mecanismos facilitadores para el acceso a la vivienda de las mujeres pobres, especialmente jefas de hogar.

b) Promoción de la participación social y política de las mujeres

LINEAMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Transferencia de metodologías de información de derechos a servicios e instituciones estatales con alta demanda de mujeres, a niveles comunales, provinciales y regionales. • Apoyar la constitución de redes locales y juveniles de información de derechos. • Promover la participación ciudadana desde las experiencias escolares. • Desarrollar y difundir estudios que expliquen la situación de discriminación que viven las mujeres en el acceso a cargos públicos y privados. • Promover la constitución de organismos intermedios de mujeres que fomenten la asociatividad. • Estudiar y gestionar medidas que propendan al apoyo económico de mujeres líderes de organizaciones sociales en sus sistemas previsionales y salud. • Implementar un sistema de capacitación a mujeres líderes como una actividad permanente y que debe radicar en las instituciones de educación superior de la región u organismo similares y el Estado. • Promover y gestionar mecanismos facilitadores para que las mujeres puedan participar en las diversas instancias políticas. • Promover la incorporación del sistema de cuotas en los poderes del Estado y en los partidos políticos (discriminación positiva). • Promover el estudio de mecanismos de acción positiva en los sistemas previsionales y de salud que favorezcan a mujeres dirigentes y líderes.

c) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

LINEAMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar la difusión de los derechos de las mujeres en los medios de comunicación masiva, organizaciones sociales y entidades estatales. • Sensibilizar a funcionarios/as del Poder Judicial y auxiliares de la administración de justicia, a fin de eliminar toda forma de desigualdad y discriminación en el acceso a la justicia de las mujeres. • Capacitar a jueces y funcionarios/as del Poder Judicial, para mejorar la atención de las mujeres que viven violencia intrafamiliar. • Promover la incorporación de los temas de género y violencia intrafamiliar en las mallas curriculares de las carreras técnico-profesionales del área social, escuelas de Carabineros y Policía de Investigaciones. • Promover los derechos de salud de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio. • Generar un sistema estadístico y de seguimiento de los casos de violencia intrafamiliar atendidos en los centros de salud.

- Promover el mejoramiento en la implementación de los consultorios jurídicos, a fin de facilitar el acceso y mejorar la calidad de la atención jurídica que requieren las mujeres.
- Promover y potenciar el uso del software Infomujer.
- Apoyar y difundir las modificaciones a la Ley de Violencia Intrafamiliar, que aseguren el cumplimiento de las normas, como también de los programas terapéuticos en la atención de víctimas y agresores en violencia intrafamiliar.
- Apoyar y difundir las modificaciones a las normas laborales de protección a las mujeres trabajadoras (Derechos de las trabajadoras de casa particular, Ley de sala cuna, exigencia de cotizaciones previsionales para subsidios maternales, entre otros).
- Apoyar la creación de una política de Estado para la atención integral a la problemática de violencia intrafamiliar que afecta a las mujeres.

d) Mujer y bienestar en la vida cotidiana

LINEAMIENTOS

- Promover la incorporación del tema de la sexualidad en las mallas curriculares desde la enseñanza preescolar hasta la enseñanza media, capacitando a educadoras/as y profesores/as para abordar el tema y trabajarlo con alumnos/as y profesores/as.
- Impulsar y/o apoyar instancias coordinadoras de prevención de conductas de riesgo y promoción de conductas protectoras en salud integral (sexualidad, estilos de vida saludable, salud física y mental).
- Promover, a través de la coordinación intersectorial la implementación de un programa integral de apoyo a la madre adolescente.
- Realizar campañas de difusión social y sensibilización a fin la revertir la socialización sexista de niños y niñas fomentando los roles compartidos al interior del hogar.
- Consolidar la extensión horaria de estos establecimientos y definir nuevas alternativas para el cuidado de menores de 14 años.
- Impulsar entre los sectores salud y trabajo, acciones destinadas a estudiar y mejorar la salud ocupacional de los/as trabajadores/as, tanto en los servicios públicos como privados.
- Crear programas para mejorar la calidad de las viviendas rurales y las condiciones de acceso a servicios básicos; mejorar la infraestructura recreativa y dotar de espacios e implementación recreativa a las localidades considerando condiciones climáticas.
- Mejorar la cobertura e implementación de especialidades médicas y odontológicas en los servicios de salud de la región.
- Promover y consolidar en los niveles preescolar, básico y medio, planes educativos para fomentar el desarrollo personal, autoestima y resolución no violenta de conflictos, con perspectiva de género (módulo Crecer y desarrollarse en la senda de la afectividad cotidiana).
- Proponer a la integración de los padres (hombres) en los cambios culturales del sistema educativo, generando canales de integración más explícitos y definidos.
- Sensibilizar y capacitar a los trabajadores de los medios de comunicación de la región para modificar la difusión y transmisión de imágenes discriminatorias.
- Coordinar y asesorar la capacitación a agentes sociales y profesionales en el tema de la VIF y sus niveles de intervención.

e) Gestión pública orientada a la equidad de género

LINEAMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Generar instancias políticas de diálogo y trabajo intersectorial en el marco de la implementación y seguimiento del PIO en el ámbito nacional y del PRIO en el ámbito regional. • Generar una instancia política de diálogo entre el Estado y sociedad civil en el marco de la implementación y seguimiento del PIO II a nivel regional. • Incorporar el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades II en la Estrategia de Desarrollo Regional y otros instrumentos de gestión regional 2000/2006. • Incorporar el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades en los instrumentos de desarrollo regional de los diversos sectores del Estado. • Consolidar la incorporación del análisis comparativo de género en la evaluación de proyectos sociales. • Incorporar el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades II en los PLADECO y otros instrumentos de gestión comunal. • Implementación eficiente y eficaz de las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias.

f) Fortalecimiento institucional

LINEAMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Delegación de atribuciones y responsabilidades a las directoras regionales. • Desarrollo de destrezas y habilidades para la gestión en los equipos de trabajo. • Dotar de instrumentos de gestión a las directoras regionales. • Desarrollo de un sistema de control de gestión. • Implementar un sistema de capacitación y autocapacitación. • Implementar un sistema de cuidado de equipos.

4. Áreas y temas priorizados: Énfasis y realizaciones

Esta región muestra en general un buen desempeño en las áreas de Autonomía económica y superación de la pobreza y Calidad de vida, donde progresivamente se han ido implementando nuevas acciones y medidas, junto con incorporarse nuevos actores a su abordaje. Sin embargo, los mayores avances, al menos en términos cualitativos, se registran en el área de Participación, donde se evidencia una presencia activa de la ciudadanía, y un interés por parte de los servicios por fortalecerla.

El proceso en el área de participación ha mostrado un desarrollo continuo, donde destacan iniciativas que acogen necesidades y particularidades de la región, como la Mesa de mujeres salmoneras y pesqueras, que a su vez contribuye al mejoramiento en las condiciones económicas y de calidad de vida de estas mujeres, respondiendo así simultáneamente, a diversos objetivos del plan.

a) Autonomía económica y superación de la pobreza

Uno de los focos de esta región en el área está puesto en el desarrollo de programas Proempleo y proyectos de microempresa, impulsados por SERCOTEC, que benefician a un porcentaje no menor de mujeres. Además desde INDAP se está trabajando en proporcionar mayor acceso a crédito para las mujeres.

Otra de las acciones que presenta cierta variedad y permanencia es la capacitación, que comprende franquicia tributaria, capacitaciones SENCE, capacitaciones ofrecidas por FOSIS e INDAP-PRODEMU y otras orientadas a pesqueras y salmoneras. Es importante relevar que el 67% del total de beneficiarios de programas sociales del SENCE en el año 2004 fueron mujeres.

Junto a ello se encuentra la Mesa Mujer Rural, coordinada por SERNAM e INDAP y que se focaliza en mujeres productoras rurales del sector silvo-agropecuario y artesanía, contribuyendo a su desarrollo económico y social.

Se registran también acciones de producción de información a través de diagnósticos de oportunidades laborales, lo cual puede contribuir a tomar medidas a futuro para fomentar mayor igualdad en el campo laboral. Además aparecen acciones de fiscalización de las condiciones laborales en el año 2002, pero no se percibe una preocupación sostenida que se refleje en acciones concretas en el tema durante los años siguientes.

Resultados más positivos se registran en los proyectos de fomento productivo (PFP), donde se han ido incorporando crecientemente proyectos específicos para mujeres. También hay un aumento de la cobertura en educación preescolar, lo cual pese a responder a medidas de corte nacional, da cuenta también de esfuerzos regionales de coordinación entre SERNAM, JUNJI e Integra, y programas de nivelación de estudios para mujeres con hijos/as en escuelas P-900.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Acceso diferenciado a crédito a mujeres.	INDAP
Programas de fomento Productivo (PFP) con equidad de género.	INDAP FOSIS SENCE
Implementación de Programas de nivelación de estudios.	SENCE FOSIS SECREDOC
Programa de Generación de empleo para mujeres - SERNAM (PGEMU – SERNAM) (2002).	SERNAM Subsecretaría del Ministerio del Trabajo FOSIS

Convenio INDAP-PRODEMU orientado a capacitar a las mujeres de familias campesinas.	INDAP PRODEMU
Programa piloto Proempresaria de capacitación y asistencia técnica grupal e individual para mujeres microempresarias (2004).	SERNAM-SERCOTEC
Escuela de mujeres emprendedoras: "Programa Liderazgo, Innovación y Desarrollo Emprendedor" (2002).	SENCE SERNAM SERCOTEC
Jornadas de Difusión Estatuto MIPE, Ley de Microempresa Familiar y Ley de Cooperativas (2003-2004).	SERNAM
Promoción de las Buenas prácticas laborales en la empresa, para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	SERNAM
Fiscalización condiciones laborales de las mujeres (2004).	DITRAB
Aumento de cobertura y extensión horaria en jardines infantiles y salas cunas para hijos/as de trabajadoras.	JUNJI SERNAM
Implementación del sistema de cuidado infantil alternativo en la localidad de Puerto Cisnes, para hijos/as de madres trabajadoras en etapa escolar (2001).	SERNAM
Mesa Mujer Rural.	SERNAM INDAP
"Sistematización y actualización de información sobre instrumentos de fomento y su aplicación para mujeres rurales, con iniciativas emprendedoras en la Región de Aysén" (2001).	

b) Promoción de la participación social y política de las mujeres

En lo referente a Participación, la región muestra un panorama interesante, ya que las acciones son diversas y algunas innovadoras y dejan ver, al menos en primera instancia, una preocupación por la particularidad de la región y el contexto local. Además muestran una cierta regularidad en su operar. Estas refieren a instancias de participación.

El cabildo anual de mujeres, por ejemplo, constituye una instancia que se desarrolla desde el año 2002 con buenos resultados y una participación activa de mujeres de la sociedad civil de la región. Asimismo, encontramos una línea de acción denominada interlocución ciudadana que es organizada por SERNAM, cuya presencia y funcionamiento ha sido continuado desde el año 2000 al 2004. También destaca el ciclo ciudadanía laboral llevado a cabo durante el año 2004 en el marco del programa "Cimentando ciudadanía laboral".

En lo referido a las Mesas de Mujeres de Seguimiento al PRIO, en cambio, éstas funcionaron en los primeros años (2001 al 2003) pero luego se tornaron poco activas y no representativas, con lo cual la Dirección Regional de SERNAM, basándose en un diagnóstico de la realidad y necesidades propias de las mujeres de la región, opta por focalizar el trabajo con la sociedad civil en tres sectores específicos. A partir de ello se establecen tres mesas en cuya organización colabora activamente SERCOTEC: la Mesa Mujer Rural, la mesa microempresaria y la mesa de mujeres de la pesca. Estas destacan por aportar

un espacio relevante para las demandas de las trabajadoras de estos sectores, además de que en ellas se apoya la dirigencia sindical femenina.

Particularmente la Mesa Mujer Rural se constituye como un compromiso de participación ciudadana del Gobierno, concebida como una instancia de participación y coordinación permanente, integrada por actores de la sociedad civil organizada y del Estado, con el propósito de contribuir al diseño, implementación y seguimiento de políticas, planes y programas, que incidan positivamente en el desarrollo y potenciación de las mujeres del sector rural y de aquellas vinculadas al sector silvoagropecuario, considerando su diversidad étnica, cultural, etarea y social.

En la Región de Aysén, esta mesa funciona desde el año 2000, es coordinada por SERNAM e INDAP y se organiza estructuralmente a partir de una Mesa ampliada y un comité Ejecutivo. La integran la SEREMI de Agricultura, INDAP, SAG, CONAF, INIA, Servicio País, SERCOTEC, PRODEMU, FOSIS, Fundación para el Desarrollo de Aysén, Corporación FUNDESA, Integra, JUNJI, CONADI, CONAMA, SENCE, Federación Agrícola y Ganadera de Aysén (FAGA), representantes de directivas de agrupaciones de mujeres del convenio INDAP-PRODEMU y la Asociación Gremial de Mujeres Productoras Campesinas.

Otras acciones más tradicionales implementadas en la región tienen que ver con capacitaciones en liderazgo, a cargo de la Secretaría General de Gobierno, e información acerca de la presencia de mujeres en consejos consultivos, consejos comunales o instancias de interlocución referidas a participación ciudadana en la gestión de gobierno.

Cabe mencionar finalmente, que a pesar de las diversas acciones registradas en el área, se comenta que las mujeres de la región se encuentran incorporadas principalmente a labores de servicio a la comunidad y en menor proporción en espacios de toma de decisiones.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Línea de acción en interlocución ciudadana (entre las mujeres y los sectores del Estado) 2000-2004.	SERNAM
Se desarrolló por tres años consecutivos (2002–2005) el programa Cimentando ciudadanía en el trabajo, ciclo de formación en ciudadanía laboral y focalizado en mujeres dirigentes y lideresas del sector pesquero y salmonero industrial de la región.	Dirección del Trabajo SERNAM
Capacitación a organizaciones de mujeres en liderazgo.	Secretaría General de Gobierno
Incorporación de una sala de párvulos para facilitar participación de mujeres en jornada anual "Juntos ganamos".	FOSIS
Constitución Mesa Mujer Rural (2000), Mesa mujeres salmoneras y Mesa micro-empresaria.	SERNAM SERCOTEC INDAP

“Encuentro de Trabajadoras de industrias pesqueras de la Región de Aysén” (2001, 2004).	DITRAB SERNAM
Programa Liderazgo y desarrollo laboral (2003).	
Primer Encuentro de mujeres de organizaciones de mujeres campesinas de la Patagonia Aysenina” (2004).	Ministerio Secretaría General de Gobierno
Primer Encuentro de mujeres emprendedoras de la Región de Aysén (2002).	SERCOTEC SERNAM CORFO

c) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

El tercer tema del PRIO corresponde a Promoción de derechos. Las acciones comprenden en su mayoría instancias de información acerca de derecho en relación con la no violencia, derechos laborales, derechos sexuales y reproductivos, ley de Matrimonio Civil, entre otros. La promoción de los derechos se lleva a cabo fundamentalmente mediante material escrito, talleres y charlas. Sin embargo, una herramienta bastante utilizada son las campañas, mencionadas en reiteradas ocasiones.

Entre las instituciones que colaboran y se incorporan a esta tarea se menciona SERPLAC, que a través de la OIRS entrega información acerca de los derechos de las mujeres; Gendarmería y SEREMI de Gobierno, que distribuyen material y SEREMI MINVU, que ha desarrollado folletos explicativos de los derechos de las mujeres acerca de títulos de dominio.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Campaña de difusión de derechos: “Contigo crecemos en igualdad” para difundir las ventajas de contratar mujeres y los derechos y reformas laborales asociadas (2002).	SERNAM DITRAB
Realización de talleres y charlas de difusión de los derechos laborales (2002).	SERNAM DITRAB
Fiscalización de las condiciones de trabajo y normas laborales de mujeres en 8 sectores productivos.	DITRAB
Información sobre derechos laborales de las mujeres: derechos de temporeras, protección a la maternidad, derechos de las trabajadoras de casa particular.	OIRS-DITRAB
Distribución de material de derechos de SERNAM e información de derechos específicos de las mujeres en el ámbito familiar y derechos de las internas.	Gendarmería
Distribución de información (folletería SERNAM) sobre Ley de Matrimonio Civil y Mujer y Participación Laboral.	SEREMI Gobierno

Distribución de folletos explicativos e información sobre derechos específicos de las mujeres, respecto a la normativa de títulos de dominio que discriminan positivamente a las mujeres.	SEREMI MINVU
Difusión de Ley de Matrimonio Civil, Nueva Ley de Filiación, Modificación Ley VIF, Ley de Cuotas, Tribunales de Familia, Acoso sexual, etc., a través de prensa escrita, radial y talleres.	SERNAM
Programa "Promoción de los derechos laborales, sexuales y reproductivos y de participación dirigido a mujeres jóvenes de las trece regiones del país" (2005)	SERNAM
Difusión de material escrito sobre derechos de las mujeres (folletería SERNAM).	SERPLAC
Entrega folletos e información con derechos específicos en la temática de agresiones sexuales y VIF.	OIRS- Servicio Médico Legal

d) Mujer y bienestar en la vida cotidiana

En el tema de Calidad de vida y bienestar en la vida cotidiana los registros no dan cuenta de mucha diversificación en la materia. Los esfuerzos y recursos se dirigen fundamentalmente a prevención de violencia intrafamiliar, comprendiendo capacitaciones a padres de preescolares, funcionarios públicos y carabineros en la problemática.

En relación con el mismo tema, se registran convenios entre la Policía de Investigaciones y SERNAM en el año 2003 y una Mesa técnica regional en este servicio y SENAME, orientadas ambas iniciativas a generar una mejor derivación de las víctimas, con el fin de que reciban una atención adecuada. Además se llevan a cabo numerosas campañas desde Carabineros de Chile y otras instituciones para informar y difundir el tema.

También es importante mencionar que fruto de las negociaciones sectoriales, en el año 2005 se concretó la asignación de recursos FNDR para la realización de un Estudio regional de prevalencia de la violencia contra las mujeres, que asciende a una suma aproximada de 25 millones de pesos.

Sumado a ello destaca el esfuerzo de JUNJI por incorporar la temática de género en la malla curricular, algunos cursos y materiales, donde se incluye el texto "Sexualidad, género y afectividad", que resulta de un proyecto trabajado en conjunto con SERNAM que ha contemplado también sensibilización a los padres.

Finalmente, se menciona en general un aumento de cobertura en salud mental, odontológica, atención a víctimas y salas cunas, entre otros temas ligados preferentemente al campo de la salud.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Incorporación de material educativo (texto) "Sexualidad, género y afectividad" en la educación preescolar.	JUNJI SERNAM
Incorporación enfoque de género en educación parvularia y en todos los cursos de perfeccionamiento de educación parvularia.	MINEDUC

Incorporación módulo “Crecer y desarrollarse en la senda de la afectividad cotidiana” en la malla curricular de educación preescolar.	JUNJI
Convenio para implementación de programa de alfabetización digital para mujeres.	PRODEMU INJUV
Reportaje a mujeres protagonistas del quehacer rural de la región (2003).	Canal 4 Rocco TV
Implementación Programa de Salud odontológica integral (PAOI), para mujeres económicamente activas de escasos recursos (2000-2001).	SERNAM Programa Mujeres Jefas de Hogar
Aumento de la cobertura en salud mental y odontológica para las mujeres (2004).	
Trabajo en prevención de la violencia intrafamiliar a través de módulos de “Resolución no violenta de conflictos”.	JUNJI
Incorporación de derechos de mujeres en el proyecto de ley de deberes y derechos de las personas en salud.	MINSAL
Convenio de cooperación (orientado a mejorar el sistema de derivación pro violencia intrafamiliar).	SERNAM- SENAME SERNAM – Policía de Investigaciones
Presentación al FNDR del estudio de Prevalencia en VIF en la Región de Aysén.	SERNAM GORE
Talleres en materia de prevención de la VIF con la Unión Comunal de centros de padres y apoderados de la comuna de Coyhaique y con los apoderados de jardines infantiles de la JUNJI.	SERNAM JUNJI
Capacitaciones en temáticas vinculadas a VIF a Carabineros, Policía de Investigaciones y funcionarios públicos vinculados a la red de prevención de la VIF.	SERNAM
Participación del Centro de la Mujer Rayén en el equipo técnico asesor del Comité Comunal de Seguridad Ciudadana (2004).	SERNAM
Capacitación en sexualidad responsable a profesores rurales de la comuna de Coyhaique.	SERNAM SEREMI de Salud Gobernación Provincial de Aysén JUNAEB

e) Gestión pública orientada a la equidad de género

Finalmente, el tema Enfoque de género ha concentrado sus acciones en la elaboración de instrumentos, incorporando la perspectiva de género en instrumentos comunicacionales de la Dirección del Trabajo, en un manual de asistencia jurídica y en distintos planes y currículos educativos. Además se ha avanzado en la desagregación de información por sexo en los servicios y en la generación de convenios de cooperación entre SERNAM y SENCE, DITRAB y SERCOTEC, que pueden facilitar la coordinación y el emprendimiento de iniciativas conjuntas.

No obstante lo anterior, el camino por avanzar en la incorporación del enfoque de género en la gestión de los servicios presenta aun un gran trecho por recorrer y es preciso que las acciones orientadas a este objetivo se amplíen y diversifiquen.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Elaboración de un compendio regional de estadísticas de género comparada (2004-2005).	SERNAM INE
Desagregación de información por sexo en la OIRS.	DITRAB CONAF SERCOTEC SERPLAC FOSIS Gendarmería SEREMI Gobierno SEREMI MINVU
Jornadas de capacitación dirigidas al Poder Judicial en: Implementación de la Ley de Filiación (2000), Derechos Humanos de las Mujeres en el derecho internacional (2002), procedimiento de violencia intrafamiliar en los Tribunales de Familia y avances nacionales e internacionales sobre legislación en materia de violencia hacia las mujeres y promoción de Derechos (2005).	SEREMI Justicia
Incorporación del enfoque de género en el plan regional de participación ciudadana Región de Aysén.	
Incorporación de contenidos y requisitos de género en programas de formación de dirigentes.	SEREMI de Gobierno
Suscripción e implementación de convenios regionales de colaboración.	SERNAM- SENCE SERNAM - Dirección Regional del Trabajo SERNAM – SERCOTEC
Constitución y operación de la Comisión Regional por la Igualdad de Oportunidades (2003).	SERNAM
“Análisis diferencial de género en políticas públicas para el ámbito rural”, 2004.	

Como se observa en la revisión de las acciones, la Región de Aysén ha puesto énfasis en la promoción de instancias formales de participación de mujeres, especialmente vinculadas a los sectores productivos, fomentando de manera particular la dirigencia sindical femenina. En el tema de derechos, tanto los ámbitos trabajados (laboral, familia, violencia, salud sexual y reproductiva) como las modalidades implementadas (cartillas, charlas, folletos, talleres) siguen la línea nacional.

En autonomía económica por su parte, el abanico de acciones es amplio y destaca la focalización en sectores productivos específicos y el involucramiento de las instituciones vinculadas a ello en las iniciativas de igualdad, especialmente por parte de SERCOTEC durante los últimos años.

Finalmente, Calidad de vida centra sus esfuerzos en medidas asociadas a la temática VIF, percibiéndose un trabajo más débil en el tema de sexualidad responsable, ya que si bien se han implementado capacitaciones abocadas específicamente al asunto, no existe en esta región un plan de trabajo que aborde la temática de manera integral.

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

Desde los distintos sectores se considera que el tema de igualdad de oportunidades propiamente tal no está instalado como preocupación en los servicios, sí en cambio el tema género, pero exclusivamente ligado a la mujer.

Se estima que el tema se ha introducido más a partir de los PMG que desde el PRIO. En relación con ello, se afirma que hasta hace pocos años el tema género era escasamente valorado en los servicios, pero progresivamente ha ido ganando mayores espacios y se encuentra hoy más asumido. Sin embargo, aún es necesario pasar la barrera de que sólo sean las mujeres quienes se hagan cargo del asunto en dichas instituciones. Además, se señala que el PMG es recogido fundamentalmente en términos cuantitativos, sin que medie en ello una reflexión sobre el por qué y para qué de las acciones.

Por otra parte, tal como se ha señalado en otras regiones, en Aysén los sectores sostienen que las capacitaciones que han recibido en género ayudan a entender la temática y sensibilizarse respecto a la misma; sin embargo, les resulta sumamente dificultoso llevar estos conocimientos a la práctica en sus servicios, para lo cual hacen falta herramientas más concretas. Al mismo tiempo, se afirma que el tema no ha permeado aun de manera significativa a los cargos directivos de los servicios, sino que queda básicamente en los niveles de los encargados de género al interior de las instituciones.

En lo referido a la mesa técnica o Comisión PRIO, se presentan ciertas inflexiones en los años de su implementación, ya que se constituye formalmente en marzo de 2003, sin embargo en la práctica comienza a operar recién en febrero de 2004. Entre las razones que se esgrimen desde la Dirección Regional de SERNAM, confluyen elementos de gestión del servicio, donde se menciona una falta de continuidad del accionar derivada fundamentalmente de rotaciones en el equipo, junto con dinámicas sectoriales regionales en las que no se favoreció un compromiso pleno por llevar adelante la Comisión.

Tomando en cuenta este contexto, posteriormente SERNAM regional realizó esfuerzos por llevar adelante la coordinación, convocando a los representantes de los servicios para acordar un sistema de trabajo que operara en lo sucesivo a través de reuniones bilaterales. La decisión apuntó a desarrollar un trabajo que asegurara un seguimiento más sistemático a los compromisos establecidos y favoreciera la continuidad de las acciones. Sin embargo, a pesar de que se han generado espacios de reunión, estos tienen una orientación fundamentalmente informativa hacia y desde los servicios a SERNAM, pero no constituyen espacios de trabajo conjunto y de seguimiento al PRIO de los sectores.

No obstante lo anterior y si bien no es posible establecer un juicio categórico sobre los resultados de esta estrategia puesto que no están dados los elementos suficientes para tal evaluación, sí es posible identificar avances reflejados en la coordinación bilateral, que ha permitido, durante los últimos años, concretar acciones y medidas con sectores y servicios como SERCOTEC, SENCE, INDAP, Salud, Justicia,

SENAME, Dirección del Trabajo, JUNJI y Vivienda, entre otros. Además, en la región opera anualmente la Comisión Política PRIO, la cual posibilita un espacio que permite suscribir acuerdos y compromisos con las autoridades de la región y los servicios, lo que contribuye a instalar progresivamente el tema como un elemento relevante en la agenda regional.

Finalmente, como antecedente de hitos en la labor de transversalización previo al año 2004 y que se mantiene hasta el día de hoy, se menciona la incorporación de SERNAM al Comité de Asignación Regional (CAR) como miembro permanente. Esto se considera un paso importante en cuanto a insertar el tema género en instancias de decisión regional, especialmente respecto de los temas productivos, puesto que este se constituye como una instancia regional de validación y coordinación de estrategias, fondos y acciones de fomento orientadas al desarrollo productivo de la micro, pequeña y mediana empresa.

Adicionalmente, en el año 2005 se establece expresamente en el marco de dicho Comité que SERNAM será la instancia que asesorará al Intendente regional en el marco del Programa Chile Emprende, lo cual promueve formalmente la incorporación de la perspectiva de género en el enfoque y las acciones que lleve a cabo este programa.

b) Rol de SERNAM

Con respecto al rol de SERNAM, los servicios valoran positivamente su gestión en la implementación del PRIO y la transversalización del enfoque de género, pero demandan un rol más ejecutor del mismo, asociado particularmente al desarrollo de programas, argumentando el potencial integrador y coordinador del tema que se genera a partir de estos. Este juicio lo sustentan en experiencias pasadas, por ejemplo el Programa Mujeres Jefas de Hogar, el cual ilustran como un antecedente poderoso en términos de transversalización de género.

c) Principales aliados

Entre los principales colaboradores de SERNAM en la tarea de generar acciones para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la región, se pueden mencionar JUNJI, Integra, SEREMI Salud, SERPLAC, SERCOTEC, INDAP, SENCE, PRODEMU. Junto a estos se reconoce la colaboración del SEREMI de Justicia en el trabajo de difusión de leyes, y en el sector privado, la empresa Salmón Chile, especialmente durante el último año.

Como contraparte, se señala que las medidas y cambios que apunten a la incorporación de la perspectiva de género han presentado mayor dificultad en sectores como Educación y la Fiscalía regional.

6. Opinión de las mujeres

a) Sobre género y Plan de Igualdad

Con respecto al PRIO, en general las *mujeres beneficiarias* presentan escaso conocimiento del mismo y no tienen claridad acerca de los temas y compromisos que éste incorpora específicamente. Las *mujeres organizadas*, en tanto, apoyan la iniciativa del PRIO, pero sugieren que se acote más a los problemas

concretos de las mujeres, priorizando más lo particular y menos lo general, de manera de hacer más efectivo su seguimiento. Finalmente las mujeres de la *Mesa Mujer Rural* conocen el PRIO, pero no las propuestas para las mujeres rurales.

b) Percepción de áreas de desigualdad y/o discriminación hacia la mujer

En primer lugar, las *mujeres beneficiarias* de SERNAM denuncian falta de trabajo y malas condiciones del mismo en la región, junto a una desigualdad en el acceso y mala atención hacia las mujeres por parte de los funcionarios en el área de la salud. Sumado a ello manifiestan especial preocupación por la discriminación hacia las adolescentes embarazadas.

Las *mujeres organizadas* comparten algunas de estas preocupaciones, pero identifican a la vez otras problemáticas. Así, plantean, entre otras cosas, la falta de acceso de las mujeres a mejores puestos de trabajo y cargos de poder, las escasas posibilidades de acceso a crédito, la resistencia cultural incluso desde las mismas mujeres a la participación de la mujer, la falta de reconocimiento a la dirigencia sindical y la discriminación en el trabajo hacia las mujeres en edad fértil.

Finalmente, con respecto a la situación de las *mujeres rurales*, estas destacan los problemas de discriminación por pertenecer al sector rural y mala atención por parte de funcionarios públicos, junto a los obstáculos derivados de las distancias para acceder a servicios de educación y salud.

c) Percepción de avances en la situación de la mujer

Las *mujeres beneficiarias* señalan importantes avances con relación a mayores posibilidades de estudios para la mujer, especialmente para las adolescentes embarazadas; modificaciones legislativas, entre las que destacan las leyes de divorcio, acoso sexual y violencia intrafamiliar; mayor información e igualdad en el tema de sexualidad femenina y la posibilidad de contar con una candidata a la Presidencia de la República. Las *mujeres organizadas*, por otro lado, identifican avances asociados a más proyectos de empleo y derechos laborales destinados a mujeres y mayores espacios para el ejercicio de un rol público, entre otros.

Por último, las *mujeres rurales* mencionan mayor autonomía económica a partir de la cual tienen la posibilidad de desarrollar proyectos propios; mayor autonomía en lo cotidiano con respecto a sus parejas e hijos en donde las responsabilidades del hogar son más compartidas que antes; mayor apertura para la expresión y participación de la mujer y el mayor reconocimiento a su trabajo.

d) Demandas

Las *mujeres beneficiarias* de SERNAM declaran específicamente la necesidad de más y mejor atención en salud mental para las mujeres, con el fin de abordar las problemáticas de la región en relación con el tema. Además consideran que es necesario incrementar las medidas que apunten a disminuir la discriminación hacia las adolescentes embarazadas, especialmente para facilitar su permanencia en el sistema escolar y continuación de estudios.

Las *mujeres organizadas*, en tanto, mencionan medidas para facilitar una mayor participación de las mujeres, como la necesidad de mayor cobertura de cuidado infantil y capacitación en temas políticos que les otorguen herramientas para el ejercicio de una ciudadanía más activa. Además se sugiere poner

énfasis en trabajar el ámbito de la salud sexual con las mujeres para generar en ellas mayor capacidad de decisión, propiciar mayor seguimiento de las denuncias de violencia intrafamiliar y, finalmente, incorporar a los hombres en las iniciativas tendientes a la igualdad con el propósito de generar cambios más profundos.

e) Sobre el rol de SERNAM

Las *mujeres beneficiarias* valoran la labor de SERNAM como instancia de acogida y resolución de ciertas problemáticas de las mujeres, pero consideran que se le debería otorgar mayor presencia en el gobierno y el Parlamento, con el fin de que pueda canalizar mayores recursos y generar nuevas iniciativas, fundamentalmente referidas a problemáticas específicas de las mujeres como, por ejemplo, en el tema salud. De modo similar, las *mujeres organizadas* destacan positivamente la entrega y acogida de SERNAM a las mujeres y también se muestran proclives a que detente un rol más autónomo en relación al desarrollo de proyectos dirigidos a este segmento.

Por otro lado, desde la perspectiva de las *mujeres rurales* se reconoce el papel de SERNAM, especialmente en cuanto a información y promoción de derechos, a la vez que le demandan un rol más cercano, que acuda más frecuentemente al terreno donde habitan, con el fin de que conozca de mejor manera su realidad cotidiana. También elevan solicitudes asociadas a mayor asesoría y capacitación en los temas productivos y espacios de acogida para la problemática VIF.

7. Síntesis

La implementación del Plan de Igualdad en esta región denota un recorrido que va de menos a más, desde su puesta en marcha hasta el momento actual. El compromiso de los sectores hacia el tema y la instalación de una instancia de coordinación y seguimiento de las acciones PRIO se presentó como un proceso no exento de dificultades. La Comisión PRIO, como entidad y espacio de trabajo conjunto de los sectores, no rindió los frutos esperados, por lo cual se ha priorizado en los últimos años una estrategia de seguimiento que involucra una coordinación bilateral entre SERNAM y los diferentes servicios. Sin embargo aun resta bastante trabajo en el proceso de transversalizar el género en la gestión pública y en incorporar el tema a espacios de decisión de la región, por lo cual los esfuerzos deben mantenerse e intensificarse en esa línea.

Uno de los caminos en donde han estado puestas las energías de SERNAM y los servicios involucrados en el desarrollo del tema en esta región, tiene que ver con promover la participación activa de las mujeres de la sociedad civil y establecer canales de interlocución de estas con las instituciones y organismos del Estado, especialmente en los ámbitos económico-productivos. De esta manera, se favorece una aproximación de los servicios al tema mediante el trabajo directo con las beneficiarias, posibilitando un diálogo que canalice las problemáticas y demandas de las mismas y se negocien ciertos acuerdos a partir de ello. Ejemplo de estas instancias son la Mesa Mujer Rural, la mesa microempresaria y la mesa de mujeres de la pesca.

Por otra parte, las acciones llevadas a cabo en el marco de las áreas de Autonomía económica y Bienestar y Calidad de vida son numerosas y reflejan una preocupación sistemática durante los años

correspondientes a la primera fase de implementación del PRIO (2000-2005). Sin embargo, llama la atención la escasa diversificación en relación con las acciones en este último tema, donde pese a evidenciarse un trabajo sostenido en la temática VIF, no se registran mayores iniciativas que recojan una impronta local y que den cuenta de temáticas particulares de la región. Aparece pertinente, entonces, favorecer una coordinación intersectorial que promueva la generación de espacios de trabajo conjuntos en esta área, de manera de identificar problemáticas de las mujeres de la región en el ámbito y a la vez establecer medidas integrales que contribuyan a un mejoramiento de la calidad de vida de las mismas.

Finalmente, resulta interesante destacar las opiniones de las mujeres consultadas que, pese a que en general no denotan mucho conocimiento del PRIO y los temas y acciones que este ha implicado, son capaces de identificar ámbitos claros de desigualdad hacia las mujeres en la región, particularmente en referencia a acceso y atención de la salud y condiciones laborales. En función de ellos, elevan demandas específicas a la política pública asociada al tema, fundamentalmente vinculadas a una mejora en la atención de salud mental para mujeres; intensificar el trabajo y las acciones en el ámbito de la salud sexual hacia un mayor poder de decisión al respecto y facilitar la participación de las mujeres, otorgando herramientas políticas para un mayor ejercicio de su ciudadanía. A su vez, plantean que SERNAM debiera tener mayor presencia (peso) en el gobierno, contar con más autonomía para el desarrollo de proyectos y establecer un rol más cercano a la realidad local de las mujeres.

Informe de evaluación: PRIO Región de Magallanes

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres¹

A continuación se presentan algunos datos con respecto al panorama regional de las mujeres en relación a temáticas como educación, participación y situación económica.

Educación

Dentro de los antecedentes generales en relación con la situación de las mujeres en la región, se menciona la desigualdad en el tema de la educación. Se señala que pese a que la participación femenina es paritaria en las matrículas de enseñanza básica y secundaria y que las niñas presentan un mayor rendimiento escolar, persiste una segmentación sexual muy pronunciada en la elección de carreras y especialidades que contribuye a la discriminación en cuanto a posibilidades económicas y profesionales de las mujeres. Además, el porcentaje de mujeres egresadas y tituladas en la Universidad de Magallanes supera al de los hombres, sin embargo ello no se traduce en una mayor participación en la producción de conocimientos, en la toma de decisiones y en las remuneraciones.

Participación de las mujeres en cargos de decisión

Se releva el tema de la escasa participación femenina en cargos de representación tanto en las alcaldías, donde sólo el 21.1% de los consejeros/as regionales corresponde a mujeres, como en el Gobierno y el gabinete regional y especialmente en el Parlamento donde al año 1998 la totalidad de representantes regionales eran varones.

La participación en el sistema de justicia, en cambio, se muestra más favorable para las mujeres, el número de juezas es incluso más elevado que el de jueces, en tanto los ministros de la Corte de Apelaciones están igualados en cantidad de hombres y mujeres. Asimismo, el mayor porcentaje de participación en cargos de presidentes/as de organizaciones de base corresponde a mujeres (51.4), pero la situación contraria ocurre en los sindicatos donde la participación femenina es mínima.

1. Los datos que aquí se presentan fueron extraídos del documento PRIO de la Región de Magallanes, y tienen por objeto ilustrar el contexto regional en el que se inserta la implementación del nuevo Plan 2000-2010; por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer previo al año 2000 y no refleja el estado actual de la región en esta temática.

Situación económica de las mujeres

Con respecto a la situación económica², la desocupación de las mujeres jóvenes (15-29) es menor a la de los hombres, pero el panorama se revierte en los siguientes tramos etareos. Junto a ello se registra que, en todo tramo etareo, los hombres perciben ingresos mayores que las mujeres. Además, en relación con las ramas de actividad, se constata la ausencia de representación femenina en las áreas de explotación minera y cantera, construcción y transporte y comunicaciones.

Las ramas de actividad donde más se concentran las mujeres son también aquellas donde se percibe menores ingresos. Finalmente, la jefatura femenina al año 1998 estaba representada en un 26.9% por mujeres y se encuentra mayoritariamente asociada a hogares nucleares monoparentales o extenso monoparentales.

2. Gestión del PRIO

De manera similar al proceso que tiene lugar a lo largo del país, entre los meses de mayo y septiembre del año 1999 se lleva a cabo en la región de Magallanes la evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999, que tiene por fin sentar las bases del nuevo Plan. Este balance se realizó a partir de la opinión de las mujeres y de los distintos agentes sectoriales involucrados en la implementación del plan. Posteriormente se elaboraron propuestas en las que participaron mujeres líderes de las provincias de Última Esperanza, Tierra del Fuego y Magallanes.

Las propuestas elaboradas por las mujeres fueron presentadas a los servicios públicos e instituciones relacionadas con el tema, los cuales asumieron compromisos concretos que quedaron públicamente consignados en el Cabildo regional de septiembre de 1999, que reunió a las mujeres y las autoridades regionales y locales que participaron de las distintas etapas de construcción del nuevo Plan.

En marzo de 2001 se publica el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, Región de Magallanes y Antártica Chilena.

Posteriormente, en enero de 2002, por Resolución Exenta del Gobierno regional, se crea la Comisión de Seguimiento y Evaluación PRIO. Previamente a ello se había procedido a la constitución de mesas provinciales de mujeres destinadas a la misma tarea. Estas funcionaron durante los primeros años de implementación del Plan, pero luego perdieron continuidad y se tornaron inactivas, al menos en lo que respecta a la labor de seguimiento al Plan.

2. Los datos que se incluyen en el documento PRIO en relación a la situación económica datan de 1996.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El Plan de Igualdad de la Región de Magallanes 2000-2010 se organiza a partir de los seis temas establecidos en los capítulos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 (PIO), recoge algunos de los objetivos asociados a cada tema, basándose en los cuales determina acciones a desarrollar en la región y los servicios o instituciones responsables de su realización.

A continuación se presentan las propuestas de acción para la igualdad de oportunidades asociadas a cada uno de los temas del PRIO de la Región de Magallanes.

a) Cultura de igualdad

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	RESPONSABLES
Incorporar contenidos y prácticas en el sistema educacional tendientes a producir actitudes y valores favorables a la equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> Decreto de obligatoriedad para padres/madres y apoderados/as de asistir a reuniones. Se señala la necesidad de cambiar el estilo de reuniones de padres/madres y apoderados/as 	SECRETUC
	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar el tema de igualdad de oportunidades en educación, en los equipos de gestión y centros de alumnos de escuelas y liceos. 	SECRETUC
	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer programa de la Mujer. Existe preocupación desde MINEDUC por la incorporación de temas valóricos en la escuela, ante lo cual se exigirá cuenta pública obligatoria por parte de los directores de escuelas municipales con jornada completa, respecto a las acciones que realizan en estos temas. Continuar con la elaboración y aplicación de textos escolares y guías de aprendizaje que incorporen la perspectiva de género para todos los niveles educacionales. 	SECRETUC
	<ul style="list-style-type: none"> Realizar JOCAS con alumnos/as de 7º y 8º año. Realizar JOCAS en la ciudad de Porvenir. Implementar consejerías de salud sexual en establecimientos educacionales. 	SECRETUC SERNAM Servicio Salud Magallanes

Contar con una opinión pública crítica frente a la discriminación de género.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar, a través de las redes de prevención, difusión y capacitación al interior de los establecimientos educacionales. 	Carabineros, Investigaciones, Servicio de Salud, SERNAM, Oficina de Violencia de la Corte de Apelaciones, INJUV, Gobernaciones, redes VIF.
	<ul style="list-style-type: none"> Continuar con capacitaciones a profesores/as en resolución no violenta de conflictos y el respectivo seguimiento. 	SERNAM
	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilización y capacitaciones a profesionales que trabajan en la problemática de VIF. 	SERNAM
	<ul style="list-style-type: none"> Creación de un banco de datos que contenga estadísticas regionales, disponible a las instituciones que trabajan en el tema VIF. Entrega periódica de estadísticas por parte de instituciones que trabajan la problemática VIF al SERNAM, para su posterior procesamiento. 	SERNAM con el apoyo de las redes VIF
Eliminar los estereotipos sexistas y fomentar imágenes positivas de las mujeres en los medios comunicación (MCM).	<ul style="list-style-type: none"> Estimular la promoción de imágenes positivas y pluralistas de la mujer, en los MCM, visibilizando sus aportes. 	SERNAM
	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar y capacitar en género y comunicación a profesionales que trabajan en los MCM. 	SERNAM
	<ul style="list-style-type: none"> Estimular la producción de acciones audiovisuales y comunicacionales que promuevan la difusión positiva del papel de la mujer en la sociedad. 	SERNAM

b) Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	RESPONSABLES
Fomentar el conocimiento de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y características sociales, culturales y étnicas.	<ul style="list-style-type: none"> Realización de campañas de difusión sobre la Ley 19.325 y sus procedimientos. 	SERNAM Redes VIF
	<ul style="list-style-type: none"> Realizar campañas de difusión de los derechos de la mujer, en sus distintas etapas del ciclo vital en el ámbito social, político, laboral, económico y cultural. 	SERNAM
	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un diagnóstico acerca de los vacíos y dificultades que detectan en la aplicación de la Ley 19.025, por parte de las distintas instituciones involucrada directa e indirectamente con la temática, con el fin de redactar un proyecto de ley que la modifique. 	Gobernación Provincial de Magallanes

<p>Generar y mejorar instancias y mecanismos que resguarden el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos a las mujeres.</p> <p>Asegurar el derecho a la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres y las niñas.</p> <p>Difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar capacitaciones y sensibilizar a funcionarios del Poder Judicial. Fortalecer el trabajo de las redes VIF. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Introducir la perspectiva de género en la formación de profesionales del sector salud y capacitar a funcionarios/as sobre los derechos de las mujeres, especialmente en lo concerniente al ámbito de la salud mental, sexual y reproductiva. Promover la creación e implementación de un centro regional de atención integral y prevención de la violencia intrafamiliar. Realizar campañas de sensibilización y difusión de los acuerdos internacionales y las normativas nacionales sobre salud sexual y reproductiva. 	<p>Oficina de Violencia de la Corte de Apelaciones</p> <p>SERNAM</p> <p>SERNAM</p> <p>Redes VIF</p> <p>SERNAM</p> <p>SERNAM</p>

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	RESPONSABLES
<p>Desarrollar estrategias para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Avanzar en el desarrollo de acciones comunicacionales orientadas a generar una opinión pública favorable en torno al acceso efectivo de más mujeres a posiciones de poder y de toma de decisiones, a través de campañas de difusión de información y sensibilización dirigidas a organizaciones sociales y comunitarias. 	SERNAM
	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer e incrementar la participación de las mujeres en los distintos espacios y niveles de toma de decisión, a través de talleres de formación. 	<p>SERNAM</p> <p>PRODEMU</p> <p>Organizaciones sociales</p>
<p>Estimular la creación y fortalecimiento de la asociatividad y redes de mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Difundir y apoyar las iniciativas que desarrollen asociaciones de mujeres en los MCM. Difundir información referente a beneficios sociales que favorezcan el desarrollo de iniciativas productivas o culturales, especialmente gestionadas por mujeres. 	SERNAM
<p>Fortalecer el liderazgo de las mujeres para facilitar su reconocimiento como sujetos sociales y fortalecerlas en el ejercicio de sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entregar información a las mujeres para promover su participación calificada en los debates y espacios públicos. 	SERNAM

d) Autonomía económica y superación de la pobreza

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	RESPONSABLES
<p>Mejorar el acceso al mercado de trabajo y estimular el desarrollo laboral de las mujeres, especialmente de las mujeres de escasos recursos.</p> <p>Estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico.</p> <p>Disminuir los niveles de pobreza de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar a las mujeres para que accedan a programas de nivelación de estudios. 	SENCE
	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la capacitación laboral para las mujeres al interior de las empresas. 	SENCE
	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer convenios entre la DITRAB y SENCE para coordinar acciones de capacitación a intermediadores/as laborales. 	DITRAB - SENCE
	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer convenios entre DITRAB con los servicios públicos para distribución de material sobre derechos laborales. 	Servicios públicos
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a las organizaciones sindicales respecto del conocimiento de los derechos y su ejercicio. 	DITRAB
	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de diagnósticos laborales locales de necesidades de mano de obra capacitada. 	SENCE
	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar ejecución de actividades con claros niveles de inserción comercial y laboral 	SENCE
	<ul style="list-style-type: none"> • JUNJI reconoce necesidad de aumentar cobertura en sectores poblacionales de la comuna. Punta Arenas (en Porvenir recién este año se había alcanzado a cubrir el 100% de la oferta y en Puerto Natales se debió cerrar la modalidad de extensión horaria por la baja demanda y trasladar los cupos a Punta Arenas), presentó un proyecto al FNDR para ampliación de dependencias de un establecimiento. 	JUNJI
	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a las familias para que reconozcan la importancia de la educación preescolar y que se modifique su visión como simples guarderías. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas de difusión e información coordinadas con las organizaciones sociales, para que colaboren en informar acerca de los beneficios que están disponibles para la comunidad y sensibilizar acerca de la importancia de la educación preescolar para el desarrollo de las personas. 	Servicios públicos
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas de difusión e información coordinadas entre servicios públicos, para informar acerca de los beneficios que están disponibles para la comunidad y sensibilizar acerca de la importancia de la educación preescolar para el desarrollo de las personas 		
<ul style="list-style-type: none"> • Existe un Programa dirigido a grupos vulnerables (jóvenes, etnias y mujeres). En Puerto Natales se han implementado proyectos de turismo rural en los que participan mujeres de la tercera edad. Esta iniciativa se podría extender a otras provincias y beneficiar a mujeres de la tercera edad (tiene como limitante; terreno de no más de 12 hectáreas de riego básico y disponer del terreno). 	INDAP	

	<ul style="list-style-type: none"> • Para organizaciones conformadas por mujeres que postulan a la vivienda, se podría gestionar su derivación al Programa “Entre todos” para optar a recursos económicos que permitan completar el ahorro previo. 	FOSIS
	<ul style="list-style-type: none"> • En un período de tres años, se transformarían los hospitales tipo III y IV más los consultorios en CESFAM. Esta modificación permitirá, en atención primaria, absorber la demanda de primera instancia y derivar a las especialidades sólo aquellos problemas más complejos. 	Servicio de Salud

e) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	RESPONSABLES
Promover las responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las condiciones de accesibilidad a la vivienda, especialmente en mujeres jefas de hogar. 	SERNAM
Prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo de las víctimas.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener catastro actualizado de las instituciones que trabajan el tema VIF y los servicios que ofrece, disponible para toda la red, especialmente al Poder Judicial. 	Redes VIF SERNAM
	<ul style="list-style-type: none"> • SENAME se compromete a entregar atención integral a través de sus centros a grupos familiares que viven violencia intrafamiliar, siempre que existan menores involucrados. 	SENAME
	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar talleres en establecimientos educacionales sobre el tema de violencia intrafamiliar. 	Carabineros Investigaciones, Oficina de Violencia Corte de Apelaciones, SECREDOC Servicio Salud Magallanes, Redes VIF
	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorporarán a la red de prevención de violencia intrafamiliar tanto la CAJ como SENAME, realizando sus aportes en el tema desde esta instancia de coordinación. 	CAJ SENAME
	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar y coordinar en forma activa las iniciativas de la Red de Tierra del Fuego 	Gobernación Provincial de Tierra del Fuego

Mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Si bien no es posible asignar horas profesionales al tratamiento de la temática de VIF, el Servicio de Salud se compromete a plantear al SEREMI de Salud, la necesidad de aumentar los recursos para la atención de salud mental como una necesidad sentida por la población. • Se evidencia la necesidad de contar con un profesional psicólogo/a que lidere los equipos de salud mental. • Desde SERNAM se establece el compromiso de entregar apoyo técnico a los equipos de salud mental por parte de la psicóloga del programa CIDEM. 	Servicio de Salud Magallanes
	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el Proyecto alternativo "Deporte en familia" en la comuna de Puerto Natales. • Se plantea la necesidad de elaborar una política regional de deportes y recreación que favorezca el uso de la infraestructura existente. 	DIGEDER

f) Enfoque de género en políticas públicas

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	RESPONSABLES
<p>Consolidar el proceso de institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas.</p> <p>Promover la adopción del enfoque de género a nivel regional y local. Favorecer la participación ciudadana de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir como insumos base las Propuestas del PRIO Región de Magallanes en la formulación de la Estrategia de Desarrollo Regional 2000-2006, orientándose especialmente a lo referente a la incorporación de una cartera de proyectos básicos y estratégicos, relacionados con los componentes más sensibles de la temática de género (VIF, acceso a la justicia, trabajo, educación, salud). 	SERPLAC
	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género como una variable de ponderación en los criterios de priorización técnica de los proyectos, programas y estudios que postulan al FNDR. 	SERPLAC
	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener actualizada una base de datos con indicadores regionales sobre la situación de la mujer mediante el convenio entre SERNAM y SERPLAC. 	SERPLAC
	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar capacitación técnica que incorpore la perspectiva de género a profesionales de servicios ligados a la formulación de iniciativas de inversión a través de cursos regulares y extraordinarios de preparación, evaluación y seguimiento de proyectos. 	SERPLAC
	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer convenio entre SERNAM y SERPLAC para difusión de becas de perfeccionamiento profesional en el país o en el extranjero. 	SERPLAC
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la gestión de comisiones dirigidas hacia las temáticas de infancia, juventud, minorías étnicas, personas con discapacidad, tercera edad, a través de los servicios relacionados, favoreciendo aquellas materias que tienen que ver con la eliminación de la discriminación. 	SERPLAC

	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar medidas de modernización y descentralización en el nivel central para lograr una mayor autonomía e independencia de SERNAM a nivel regional en materia de gestión administrativa, financiera, programas u otros. 	SERPLAC
--	---	---------

4. Áreas priorizadas: Énfasis y realizaciones

Es importante señalar que la Región de Magallanes presenta información escasa y poco precisa acerca de las acciones implementadas en relación con el Plan, por lo tanto no es posible visualizar un panorama claro de la gestión del mismo. No existen elementos suficientes como para emitir juicios certeros sobre la situación de la región. Además, la información secundaria obedece principalmente a los años 2001 y 2002, con lo cual se dificulta la evaluación del estado actual del tema. Por último, con los datos disponibles, se puede afirmar que no hay mayor registro de acciones que respondan a la especificidad regional y que se desarrollen como iniciativas propias de la zona, ya que la mayor parte de las acciones que se mencionan al interior de los servicios obedecen a medidas de corte nacional.

Las iniciativas que guardan relación con los temas de Cultura de igualdad y Participación presentan una debilidad significativa, y denotan un bajo nivel de preocupación por estas áreas en la región.

A continuación se consignan algunas acciones llevadas a cabo con el propósito de que, en la medida de lo posible, se develen ciertas pistas de cómo se ha llevado el proceso en este territorio.

a) Cultura de igualdad

Se registran en esta área algunas acciones de difusión de experiencias exitosas de mujeres para visibilizar su aporte y celebraciones del Día de la mujer, entre otras iniciativas aisladas. Además existen desde el sector de educación, proyectos de apoyo a madres adolescentes y un trabajo con los jóvenes varones en liceos municipales de reconocimiento a la paternidad.

Desde salud se mencionan compromisos asociados a la eliminación de discriminación por sexo y edad en el sistema previsional de Isapres, entre otras acciones que corresponden a medidas nacionales.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Celebración del Día de la Mujer.	SERNAM Intendencia regional
Campaña "Día de la No Violencia contra la Mujer".	SERNAM GORE
Proyectos de apoyo a madres adolescentes y de reconocimiento de la paternidad a padres adolescentes en los liceos.	SEREMI Educación
Discriminación positiva en las capacitaciones.	SENCE

b) Promoción de derechos

En cuanto a Promoción de derechos, se observa poca diversificación de las acciones. No obstante se han implementado acciones de información y difusión que recogen las temáticas de violencia intrafamiliar y derechos laborales. Las modalidades utilizadas han sido campañas, distribución de cartillas y talleres. La Dirección del Trabajo ha apoyado actividades de este tipo, con una preocupación especial por las trabajadoras del sector de transporte.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Jornadas de capacitación a funcionarios/as públicos en aspectos jurídicos, sociales y culturales de la violencia intrafamiliar.	SERNAM
Campaña "Derechos laborales de las mujeres".	DITRAB
Celebración del Día de la Información el 7 de marzo.	SERNAM
Distribución de información a través de cartillas dípticos y afiches en localidades rurales.	
Fiscalización de condiciones de trabajo y normas laborales en empleo de mujeres.	DITRAB

c) Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

Participación aparece en general como un área bastante débil en la implementación del PRIO.

Dentro de las iniciativas impulsadas en el año 2002, se incluye la realización por SERNAM de un catastro de mujeres que participan en cargos de decisión, junto a un fondo concursable para el fortalecimiento de la sociedad civil.

Con respecto a instancias de participación, no hay registro de mayores espacios activos en la región sobre el tema. Las Mesas de Mujeres de Seguimiento al PRIO fueron constituidas durante los primeros años de implementación del mismo, pero actualmente se encuentran inactivas.

La situación es diferente en relación con la Mesa Mujer Rural, la cual se encuentra operando a través de dos comisiones: Comisión técnica, integrada por los servicios públicos y los organismos técnicos de carácter privado, tales como FIDE-XII, Servicio País y el INIA, y Comisión social, constituida por representantes de las organizaciones sociales de mujeres rurales y por los servicios públicos y organismos técnicos. El objetivo de esta mesa es que el fomento productivo tenga incorporado el enfoque de género en su gestión, a la vez que busca promover la participación ciudadana de las mujeres en la definición de algunas líneas de trabajo regional.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Constitución Mesa de Mujeres Provincia Última Esperanza (2001).	SERNAM
Catastro de mujeres de la región que ocupan cargos de decisión (2002).	SERNAM
Taller de liderazgo en las jóvenes de enseñanza media de la región.	SEREMI Educación
Mesa Mujer Rural.	INDAP SERNAM

d) Autonomía económica y superación de la pobreza

En Autonomía económica y superación de la pobreza se observa un compromiso por desarrollar acciones por parte de los servicios vinculados al tema productivo. Entre las acciones se cuentan programas de generación de empleo y microemprendimiento, que fueron evaluados por las mujeres beneficiarias con resultados muy positivos. Se incluyen, además, medidas de discriminación positiva respecto del acceso a subsidios para mujeres jefas de hogar en el MINVU.

Desde la SEREMI de Economía y SERCOTEC se presentan acciones para potenciar las capacidades de las mujeres en el área productiva, donde se incluye capacitación y difusión de instrumentos productivos, seminarios de normas tributarias para la micro y mediana empresa y seminarios de esparcimiento gremial, entre otros. También desde SERCOTEC y CORFO se han establecido, durante los años 2004-2005, premios para estimular el emprendimiento de las mujeres empresarias.

Junto a ello se evidencia el aumento de cobertura de educación preescolar para trabajadoras de escasos recursos. Además se perciben esfuerzos por impulsar medidas de coordinación intersectorial, pero su concreción y resultados no son claros.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Capacitación a mujeres en instrumentos de fomento productivo.	SERCOTEC FOSIS SEREMI Economía
Talleres de evaluación con aplicación de encuestas de evaluación a beneficiarias programa Pro-Empleo, para mujeres (PGMU) en comunas de Puerto Natales y Punta Arenas.	SERCOTEC
Aumento de oferta de educación preescolar para hijos e hijas de mujeres económicamente activas de extrema pobreza.	DITRAB
Establecimiento de premios al emprendimiento de mujeres empresarias.	SERCOTEC CORFO

e) Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida

Finalmente, se rescata la labor realizada en el marco de Calidad de vida, ya que presenta una gran cantidad de acciones en comparación a los demás temas. La preocupación del Servicio de Salud regional es lo que parece determinar esta diferencia, ya que desde allí se llevan a cabo una serie de iniciativas.

Los énfasis de la región en esta materia se inscriben en las temáticas de sexualidad responsable, donde tuvieron lugar mesas abocadas especialmente a trabajar el tema (2002), además de programas de salud sexual y reproductiva para la mujer en el Servicio de Salud; y violencia intrafamiliar donde el foco es claro.

Con respecto a este último tema, se han creado varios centros y programas de atención, acciones de información, trabajo con madres y padres en los colegios para prevenir violencia intrafamiliar a través de programas desde la educación parvularia, redes ciudadanas de prevención y en general aumento de cobertura en lo que guarda relación con la problemática. Además, se puede visualizar un cierto nivel de compromiso de algunos servicios e instituciones por generar una coordinación intersectorial efectiva. Se incluyen en ello el SEREMI de Justicia, el Gobierno regional y SENAME.

REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Campaña "Toma de examen de PAP y Mamografía a mujeres trabajadoras".	Servicio Salud
Mesa sexualidad responsable 2002-2003.	SEREMI Saud- SERVICIO Salud SERNAM - INJUV- SECREDUC -
Exposición sobre metodología de trabajo en JOCAS, resultados y proyecciones de esta actividad.	SECREDUC
Programa de la Mujer,	Servicio Salud
Rediseño e implementación del Plan Nacional VIF.	
Ampliación de oferta pública en atención y prevención de la VIF.	Servicio Salud
Reactivación de la Comisión Interministerial de Prevención de la VIF.	
Implementación convenio de colaboración con SENAMA E.	SERNAM
Charla "Mujer y el Tránsito".	Servicio de Salud Subcomisaría investigadora de accidentes del tránsito (SIAT).

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

El trabajo de transversalización del tema en esta región se ha visto en general accidentado, logrando pocos avances concretos y encontrándose aún lejos de alcanzar una consolidación entre las instituciones. Entre los factores a los cuales se atribuyen estos resultados, se mencionan desde la Dirección Regional de SERNAM temas relacionados con la gestión del servicio y fundamentalmente con la alta rotación de directoras en la región, lo cual ha propiciado la discontinuidad de los procesos y acciones asociadas a la implementación del Plan. Además, se señala que esta falta de estabilidad y continuidad en el servicio ha afectado la validación del mismo en el nivel regional, tornando más dificultoso el compromiso de los sectores hacia el tema.

Ejemplo concreto de lo anterior es el hecho de que SERNAM estuvo ausente del Gabinete regional durante determinado período y el trabajo de posicionar la institución en los sectores y servicios ha sufrido un proceso bastante complicado. Los sectores en general desconocen el PRIO y sus compromisos, tampoco manejan los temas particulares que éste incluye.

A pesar de lo anterior, se rescata el trabajo con violencia intrafamiliar, en donde sí se ha logrado un cierto posicionamiento del tema en la región, tanto en los servicios como en la sociedad civil y la opinión pública, lo cual se refleja en la instalación de centros y en las diversas acciones al respecto llevadas a cabo durante los últimos años.

Junto a ello, se menciona como avance en el proceso de transversalización el hecho de que SERNAM haya sido incorporado como miembro permanente del Consejo de Asignación Regional y del órgano rector del programa regional “Magallanes emprende” tanto en Punta Arenas como en Puerto Natales.

Desde Educación, en cambio, se demanda -como uno de los puntos débiles en la institucionalización de género- su incorporación en los proyectos educativos institucionales a nivel escolar, como elemento clave para avanzar más en el tema.

Finalmente, desde SERNAM se plantea una deficiencia en los equipos internos del servicio a nivel regional, en donde hace falta mayores herramientas teórico-metodológicas y capacidades técnicas para instalar la perspectiva de género en los servicios, ante lo cual se elevan demandas de apoyo desde el nivel central para dotar de discurso y recursos necesarios a los profesionales que se hacen cargo del tema en la región.

Los servicios, por su parte, consideran que existen aún ciertas barreras y resistencias culturales derivadas de una sociedad en general poco inclusiva, que impiden que el cambio se dé con mayor facilidad; sumado a la poca claridad a nivel general todavía presente en relación al concepto de género.

b) Rol de SERNAM

Los sectores consideran a SERNAM un ente estratégico clave para el éxito de la incorporación de género en los distintos servicios y valoran sus esfuerzos de conducción del proceso; sin embargo, perciben su papel actual más como fiscalizador que como coordinador de política, y demandan un rol más operativo y ejecutor de acciones.

c) Principales aliados

Dentro de los principales servicios e instituciones que se constituyen como socios en la incorporación de la perspectiva de género, a la luz de las acciones desarrolladas en la región, se incluye a SERCOTEC, el Servicio de Salud, SENAME, SERPLAC, JUNJI, INDAP, DITRAB, SENCE.

6. Opinión de las mujeres

a) Sobre género y Plan de Igualdad

En relación con el PRIO, las *mujeres beneficiarias* se encuentran en conocimiento de su existencia y lo valoran por su contribución al desarrollo de las mujeres, pero no tienen claridad acerca de los compromisos establecidos en él y/o el nivel de cumplimiento de los mismos por parte de los distintos sectores y servicios.

Las *mujeres organizadas* consideran que la falta de igualdad de oportunidades está relacionada con la cultura machista y en gran medida son las propias mujeres las creadoras y reproductoras de esta cultura. En relación con el PRIO, algunas de ellas han participado de las mesas de seguimiento, sin embargo, en general, denotan desconocimiento con respecto a los temas y compromisos particulares que incorpora.

Finalmente, las *mujeres rurales* desconocen tanto el PRIO como las propuestas de igualdad para la mujer rural.

b) Situación de la mujer en la región

Las *mujeres beneficiarias* enuncian como principales problemas de desigualdad en la región el tema de la violencia intrafamiliar y la escasa protección que tiene la mujer en este ámbito; la discriminación a las mujeres en el trabajo por presencia física y las diferencias salariales en relación con los hombres.

Las *mujeres organizadas*, en cambio, hacen alusión al papel de las mujeres en la mantención de las desigualdades. Plantean como un tema pendiente el que las mujeres sean más solidarias, ya que muchas veces la discriminación se da entre pares mujeres y son ellas mismas las que ponen obstáculos para la igualdad.

Las mujeres *comunes y corrientes* consideran que el maltrato a la mujer al interior de la familia sigue siendo uno de los principales problemas de desigualdad en la sociedad. Finalmente, las *mujeres rurales* sostienen que la desigualdad hacia las mujeres aun en los tiempos actuales se presenta de manera importante, lo cual adquiere expresión tanto al interior del hogar, cuando las parejas les ponen obstáculos para participar en actividades extra domésticas, como fuera de él, donde coinciden con las mujeres beneficiarias en detectar discriminación por edad y apariencia en lo laboral y grandes brechas salariales con respecto al hombre, entre otras cosas.

c) Avances en materia de igualdad de oportunidades

Con respecto a este tema, las *mujeres beneficiarias* señalan avances asociados a mayor acceso a educación y trabajo para las mujeres, mencionando el tema de las pesqueras como un ejemplo de práctica de igualdad de oportunidades laborales en la región.

Por su parte, las *mujeres organizadas* perciben mejorías en la situación de las mujeres especialmente en relación con el ejercicio de derechos en el tema de maltrato, donde actualmente la mujer cuenta con más información y es capaz de denunciarlo y buscar ayuda; junto con la oportunidad de continuar los estudios para las madres adolescentes.

Las *mujeres comunes y corrientes* perciben un cambio positivo en relación con el tema del acoso sexual en el ámbito laboral, donde actualmente existe un esfuerzo por resguardar los derechos de las mujeres al respecto. En general se releva particularmente el tema de los derechos para las mujeres y su traducción a modificaciones legislativas como un avance fundamental en la situación de las mujeres.

Finalmente, las *mujeres rurales* perciben cambios positivos asociados a la progresiva incorporación de la mujer a cargos de poder (senadoras, diputadas, gerentes de empresas, etc.) y los avances legislativos en beneficio de las mismas.

d) Demandas

Las *mujeres beneficiarias* centran sus demandas en que se generen cambios en la atención de los funcionarios de servicios públicos hacia las mujeres y la necesidad de educar a los empresarios en el tema de la igualdad, tomando en cuenta que este sector a veces resulta ser un nicho para el desarrollo de inequidades.

Por otra parte, las *mujeres comunes y corrientes* plantean como tema pendiente la incorporación de los hombres en las políticas y acciones para la igualdad, específicamente en que éstos se formen y eduquen desde la educación parvularia en igualdad de género, orientando esta especialmente a promover el tema de las responsabilidades compartidas en el hogar.

Finalmente las *mujeres rurales* señalan como tema pendiente la unión y asociatividad entre las mujeres rurales, e incorporan dentro de sus demandas, mayores posibilidades de capacitación en herramientas que las empoderen ante los hombres y la generación de un sistema de aseguramiento y previsión para la mujer rural.

e) Sobre el rol de SERNAM

Tanto las *mujeres beneficiarias*, como las *organizadas*, las *comunes y corrientes* y las *rurales* valoran significativamente el rol que ha desempeñado SERNAM en beneficio de la mujer. Sin embargo, desde sus diversas posiciones plantean algunas demandas para que el Servicio tenga en cuenta a la hora de diseñar y planificar su accionar.

En relación con lo anterior, las *mujeres beneficiarias* y *organizadas* coinciden en señalar la importancia de que SERNAM actúe en los colegios con información y acciones que promuevan los derechos de las mujeres.

Las *mujeres organizadas* añaden, además, la necesidad de implementar mayores capacitaciones dirigidas a las mujeres en los distintos ámbitos incluyendo educativo, productivo, etc. Asociado a ello, las *mujeres comunes y corrientes* demandan específicamente mayores espacios para trabajar el tema de la autoestima y desarrollo personal de las mujeres de la región.

7. Síntesis

Tal como ya se enunció, la Región de Magallanes presenta, a nivel general, un desarrollo pobre de iniciativas concretas tendientes a la disminución de la desigualdad entre los géneros, lo cual se refleja tanto en los registros de las acciones llevadas a cabo durante los últimos cinco años en torno a la temática, como en el conocimiento que los servicios involucrados en la implementación del Plan detentan sobre las mismas.

La evaluación global del proceso da cuenta de un panorama en el cual la política de igualdad no ha logrado consolidarse, y particularmente el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 no está instalado como una herramienta poderosa que oriente a los sectores en la planificación de su accionar.

Resulta sumamente complejo visualizar con claridad la impronta que esta región le ha otorgado al proceso de puesta en marcha del PRIO durante la primera fase, ya que no se visibiliza ni en los registros, ni en el discurso de los servicios público el aporte y especificidad de la región en el emprendimiento de iniciativas. En este sentido, la mayor parte de las acciones que se observan responden a medidas implementadas por los sectores en los niveles nacionales y que tienen traducción en la región, pero no involucran necesariamente prácticas que se originen en el seno de compromisos sectoriales propios de esta.

No obstante lo anterior, destaca en Magallanes el grado de sensibilización alcanzado en el tema violencia intrafamiliar que se vincula directamente a derechos de las mujeres, y donde la región muestra una evolución positiva en términos de la coordinación intersectorial desarrollada, el compromiso de los distintos actores y la continuidad de las acciones. Particularmente, se distingue el Servicio de Salud de la región, como una entidad que ha demostrado una significativa preocupación hacia el tema, presentándose como un socio clave para la labor de SERNAM en relación con la problemática.

El proceso de transversalización de la perspectiva de género en la región aparece a todas luces como un desafío complejo, en un camino que ha resultado bastante engorroso. Entre los factores que se han señalado como obstaculizadores para dicha tarea, se presentan elementos que guardan relación con el funcionamiento de SERNAM en la región, que se ha visto accidentado por continuas rotaciones de personal y reestructuraciones internas, como el bajo nivel de compromiso y articulación de los sectores en torno al tema. En relación con esto último, desde la Dirección Regional de SERNAM se denuncia una falta de herramientas metodológicas sólidas y capacidades técnicas que faciliten la transferencia y sensibilización a los servicios, para lo cual se demanda apoyo.

Finalmente, tanto desde los sectores como desde las mujeres consultadas, se menciona a las resistencias culturales aún predominantes en la sociedad como la principal barrera para avanzar en la incorporación plena de la mujer a los distintos ámbitos (público, laboral, etc.), con lo cual alcanzar un mayor desarrollo de los objetivos del Plan, pasa necesariamente por generar cambios profundos en la sociedad en su globalidad, especialmente desde la educación inicial, que apunten a cambiar la visión que segrega a la mujer a una posición de menor poder con respecto al hombre.

Informe de evaluación: PRIO Región Metropolitana

1. Diagnóstico regional: situación de las mujeres

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la Región Metropolitana entrega una síntesis descriptiva de la evaluación del anterior Plan el año 1999 y de la formulación del Plan 2000-2001. También da cuenta de los compromisos regionales y de las agendas de trabajo que formarán parte del proceso de seguimiento de dicho período por parte de la Mesa Regional de Mujeres.

A continuación se presenta una síntesis de los antecedentes generales de la Región Metropolitana y algunos elementos diagnósticos sobre la situación de las mujeres¹.

Antecedentes demográficos

La Región Metropolitana se encuentra dividida en las provincias de Santiago, Chacabuco, Cordillera, Maipo, Melipilla y Talagante. A nivel regional y provincial se observa un aumento relativo del número de mujeres a medida que aumenta el tramo etareo. En cuatro de las provincias rurales de la región (Chacabuco, Maipo, Melipilla y Talagante), hay más hombres que mujeres, situación contraria a la tendencia nacional².

Familia³

La jefatura de hogar femenina llega a un 23,9% el año 1996, aumentando en un 3,1% en comparación al año 1992. Entre los mismos años, los hogares unipersonales de mujeres aumentan de un 52,8 a un 70,7%. Los hombres jefes de hogar tienen en promedio menor edad que sus pares mujeres. La diferencia es de aproximadamente 9 años: 55 para las mujeres y 45 para los hombres.

Sobre los niveles educacionales de los jefes y jefas de hogar, se aprecia que entre 1992 y 1996 aumenta el número de mujeres con niveles de escolaridad medios y superiores en forma significativa. El promedio de escolaridad de los jefes y jefas de hogar es mayor en los hombres que en las mujeres, en el año 1996 es de 10,4 años y 8,6 años para hombres y mujeres.

1. Los datos aquí presentados son los contenidos en el PRIO de la Región Metropolitana, por lo tanto, corresponden al diagnóstico de la situación de la mujer en el año 2000, previo a la implementación del Plan de Igualdad 2000-2010.

2. INE. Anuario de demografía, Santiago, 1996.

3. Mideplan. Departamento de información social, Casen 1992 y 1996.

Violencia

En relación a la estimación de la demanda de atención en casos de violencia, SERNAM considera como población en riesgo a las mujeres convivientes o casadas; al año 1997 estas ascienden a 920.569 mujeres, de las cuales un 96,3% es población urbana. La demanda potencial por violencia es de 238.427 mujeres. La tasa de denuncia en el año 1997 es de 102 por cada mil casos. Los ingresos de causas y denuncias por violencia han aumentado en Juzgados Civiles, y también en Cortes de Apelaciones⁴.

Educación

En 1996 la matrícula de niñas fue un 49,19% del total, superando el 50% en el nivel medio. La menor matrícula de niñas se observa en educación especial, con un 37,11%. En la enseñanza técnico profesional, la matrícula de niñas corresponde al 49,1%. Esta se concentra en la rama técnica con un 91% de participación femenina, y en la comercial con un 63,1% de la matrícula. Los hombres se concentran en las ramas industrial (92,4%) y agrícola (63,5%). El mismo año, el 42,1% de la matrícula total de adultos corresponde a mujeres.

En relación al rendimiento y evaluación, las mujeres tienen menores porcentajes de reprobación que los hombres, aumentando éste para ambos a medida que se avanza en los niveles educativos. Lo mismo sucede con el abandono escolar; sin embargo, en este caso la diferencia entre hombres y mujeres aumenta en la enseñanza media pues los hombres abandonan el sistema escolar mucho más que en la enseñanza básica⁵.

Trabajo

En el período entre 1991 y 1997, la tasa de participación femenina en la PEA aumentó de 35,6 a 41,8 por cada 100 mujeres en edad de trabajar. Si bien ello fue efectivo en todos los grupos de edad, los aumentos más significativos se dieron en los tramos de 25 a 29 años (17,8% de aumento), 45 a 49 años (28,3% de aumento) y especialmente entre los 54 y los 59 años (33% de aumento). Por su parte, el comportamiento de la PEA masculina es más heterogéneo, y en términos regionales, el incremento de la PEA femenina aproximadamente triplica el crecimiento de la PEA masculina.

La población ocupada, tanto hombres como mujeres se concentra en el tramo etareo de 25 a 39 años. Las mujeres ocupadas se concentran mayoritariamente en el sector servicios, mientras que los hombres lo hacen en el sector de agricultura, caza, silvicultura, minas y canteras. Por rama de actividad, las mujeres tienden a concentrarse en actividades relacionadas con los servicios comunales, sociales y personales, seguidos del comercio por mayor y menor. Mientras disminuyen las mujeres en la industria manufacturera y establecimientos financieros, aumentan en agricultura (actividad agroindustrial, en packing y otros)⁶.

4. El Agua Consultores Asociados y SERNAM. Diagnóstico de los servicios ofrecidos por instituciones públicas en el ámbito de la atención a víctimas de violencia intrafamiliar, Santiago, 1997.

5. Mineduc. Compendio de información estadística, Santiago, 1996.

6. INE. Encuesta Nacional de Empleo, octubre-diciembre 1991 y 1997, Santiago.

Pobreza

Respecto a índices de pobreza, el porcentaje de hogares por categoría de pobreza según sexo en la Región Metropolitana el año 1996, es ilustrado a continuación⁷:

	POBRES INDIGENTES	POBRES NO INDIGENTES	NO POBRES
MUJERES	3,2%	9,9%	86,9%
HOMBRES	2,1%	10,1%	87,8%

Participación y liderazgo

Al año 1997, las mujeres en el Poder Judicial en la Región Metropolitana, son el 48,65% de los jueces del crimen, el 61,8% de los jueces civiles, el 100% de jueces de menores y del trabajo. Además, un 38% de los funcionarios de administración de justicia son mujeres.

Por su parte, la participación de mujeres en municipios alcanza a un 13,46% de las alcaldías el año 1996, y un 22,41% de concejales el año siguiente.

2. Gestión del PRIO

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Región Metropolitana comienza con el proceso participativo de evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999. En esta región, la convocatoria fue de cerca de dos mil personas, hombres y mujeres que aportaron con experiencias y opiniones de los logros alcanzados.

Posteriormente, se concretan 30 reuniones con instituciones y organizaciones, a las que asisten participantes de programas, funcionarios/as públicos, dirigentes/es sociales y políticos, coordinadoras de programas comunales, representantes del mundo académico, organismos gubernamentales y autoridades regionales.

Luego se efectuó un cabildo al que asistieron más de 400 mujeres y en el que se presentaron los resultados de la evaluación, se definieron las demandas más importantes de las mujeres de la región y se votaron propuestas contenidas para el segundo Plan de Igualdad.

A través de este proceso, se conforma la Mesa Regional de Seguimiento por iniciativa propia de las mujeres que integraron este proceso de balance. En los primeros años, la Mesa regional de mujeres desarrolló un activo papel en el seguimiento del PRIO y de los compromisos asumidos por las instituciones estatales, sin embargo, se encuentra actualmente inactiva.

Durante el año 2001, el Gobierno Metropolitano, encabezado por el Intendente de Santiago e integrado por todas las reparticiones públicas con representación metropolitana, materializó el Consejo Regional

7. Mideplan. Departamento de Información Social, Casen 1996, Santiago.

por la Igualdad de Oportunidades. Las tareas prioritarias que se definieron para esta instancia fueron: velar por la incorporación de la equidad de género en las políticas regionales y facilitar el seguimiento y evaluación de los compromisos de cada sector en esta materia, dando cuenta anual de los avances alcanzados el día 8 de marzo de cada año. Además, el Consejo debe propiciar la interlocución del Estado con la sociedad civil.

Mediante reuniones bianuales, el Consejo de Gabinete Regional para la Igualdad de Oportunidades⁸, bajo la coordinación del Intendente y la Secretaría técnica de SERNAM, instruye a los organismos públicos para favorecer el control y cumplimiento de metas de los servicios públicos.

En el Consejo participan autoridades y profesionales de los sectores de Educación, Salud, Trabajo, MIDEPLAN, PRODEMU, Vivienda, SESMA, JUNJI, FOSIS, CONADI, INJUV, GORE, Minería, Justicia, entre otros.

3. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

El proceso de elaboración del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades se presenta en dos etapas, en primer lugar, se establece la coherencia entre los ejes temáticos del PRIO, las demandas de las mujeres y la Estrategia de Desarrollo Regional, y en segundo lugar se presentan los Compromisos sectoriales para la Igualdad de Oportunidades.

Coherencia entre los ejes temáticos, demandas de las mujeres y EDR

El Plan de Igualdad de Oportunidades para la Región Metropolitana se construye en coherencia con las prioridades institucionales de SERNAM, las demandas de las mujeres y las Estrategias de Desarrollo Regional. Con el fin de contar con los antecedentes necesarios para el establecimiento de los compromisos sectoriales, fue fundamental en el proceso visualizar las demandas de las mujeres que estaban siendo atendidas desde SERNAM, y determinar cuáles podían ser abordadas en los próximos años y cuáles de ellas coincidían con las estrategias del Gobierno regional y las prioridades de otras instituciones públicas regionales.

a) Promoción de la participación social y política de las mujeres

En el ámbito de la Participación se aprecia una alta valorización y coincidencia en torno a la necesidad de mantener canales de interlocución entre Estado y sociedad civil y ampliar el apoyo a las organizaciones sociales y a las mujeres en general para que ejerzan su ciudadanía y liderazgo.

Las prioridades de las Estrategias de Desarrollo Regional son: promover debates en temas ciudadanos relevantes, habilitación de hombres y mujeres para el uso oportuno y eficiente de la oferta de los servicios públicos, y promover la institucionalización del Fondo de la Sociedad Civil con aportes intersectoriales.

8. Los resultados obtenidos por esta y/o su rol en el proceso de transversalización del tema en los servicios serán abordados en la sección correspondiente a transversalización.

ÉNFASIS DE LA REGIÓN METROPOLITANA
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener catastro actualizado de organizaciones sociales de la RM. • Promover el liderazgo de líderes juveniles, dirigentes vinculadas al trabajo y partidos políticos. • Promover el diálogo entre autoridades regionales y dirigentes sociales y continuar apoyando la Mesa regional de seguimiento. Realizar una cuenta pública de los avances del PRIO II. • Mejorar y ampliar la información sobre servicios públicos regionales. • Continuar con las escuelas de liderazgo para dirigentes sociales, sindicales y políticas. • Fortalecer la capacitación de las instancias municipales que trabajan con mujeres, preferentemente Oficinas de la Mujer y de la Juventud. • Dar apoyo técnico a las redes comunales de organizaciones de mujeres. • Fortalecer el Fondo de la Sociedad Civil destinado a organizaciones sociales de base.

b) Mujer y familia con calidad de vida

En el tema de mujer y familia, son consideradas las demandas de las mujeres en el ámbito de la prevención del embarazo adolescente, la violencia intrafamiliar y la promoción de las responsabilidades compartidas. Este eje incluye dos capítulos del Plan nacional, a saber, Bienestar en la vida cotidiana y Cultura de la igualdad.

Las Estrategias de Desarrollo Regional a las que se asocia este tema son: impulsar programas de cuidado infantil y promover el reparto de los costos entre madres y padres, generar iniciativas para compatibilizar vida laboral y familiar, promover programas para el desarrollo integral de la sexualidad y realizar estudio sobre permanencia de adolescentes embarazadas en el sistema escolar, potenciar programas de prevención de VIF, potenciar programas de resolución no violenta de conflictos y realizar estudio sobre delincuencia, seguridad ciudadana y VIF, y finalmente, mejorar la habilitación de los servicios públicos para un uso más eficiente.

ÉNFASIS DE LA REGIÓN METROPOLITANA
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar apoyando la formación de docentes en educación no sexista y resolución no violenta de conflictos. • Trabajar en la construcción de nuevas relaciones de género entre hombres y mujeres jóvenes, fomentando la paternidad responsable y las responsabilidades familiares compartidas. • Apoyar la formación de funcionarios públicos que trabajan con jóvenes. • Gestionar la creación de un centro regional de atención en VIF, continuar apoyando las redes comunitarias de prevención en VIF y a los profesionales que trabajan el tema en el nivel comunal. Hacer seguimiento de la ley VIF. • Fortalecer el Fondo de la Sociedad Civil para proyectos de mujeres indígenas y difundir sus resultados. • Realización de un congreso de salud mental (sujeto a disponibilidad presupuestaria). • Mejorar la coordinación con servicios públicos que entregan información a mujeres.

c) Autonomía económica

En el eje Autonomía económica surge con fuerza el tema del trabajo independiente y la microempresa, la necesidad de mejorar la fiscalización de las condiciones de trabajo de las mujeres y la información sobre derechos laborales, así como la capacitación laboral.

Este tema se relaciona a las siguientes prioridades de la Estrategia de Desarrollo Regional: capacitación, entrenamiento, formación técnica y diversificación de opciones laborales para las mujeres; ordenamiento de los instrumentos de desarrollo productivo; generación de normativas para evitar diferencias salariales entre hombres y mujeres; y limitar el uso de agro tóxicos.

ÉNFASIS DE LA REGIÓN METROPOLITANA
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación laboral preferentemente para jefas de hogar y temporeras, con cuidado infantil. • Apoyar la elaboración de diagnósticos laborales, la capacitación en oficios no tradicionales y la nivelación de estudios. • Continuar desarrollando iniciativas de cuidado infantil, preferentemente para trabajadoras temporeras y jefas de hogar. • Ampliar la cobertura del programa Odontológico Integral. • Apoyar el desarrollo de iniciativas de micro emprendimiento de mujeres de la región y promover su financiamiento con fondos regionales. • Apoyar iniciativas económicas de mujeres rurales. • Ampliar la cobertura de la difusión de derechos laborales y económicos. • Promover la fiscalización de las condiciones de trabajo de las temporeras.

d) Situación de la mujer y pleno ejercicio de derechos

El énfasis de este eje está puesto en la ampliación de la cobertura de información de derechos a través de nuevas tecnologías, acercar la información a la gente y formar al resto de los funcionarios públicos en derechos de la mujer y su ejercicio.

Se asocia a los siguientes lineamientos de la Estrategia de Desarrollo Regional: modificar la ley orgánica constitucional de gobiernos regionales para incorporar nuevas facultades al GORE, apoyar un nuevo Código Laboral que beneficie los empleos precarios y temporales, impulsar la creación de oficinas de información de derechos de la mujer en gobernaciones, difundir y debatir la Convención de no discriminación, y facilitar el acceso y uso de las mujeres a internet y red Enlaces.

ÉNFASIS DE LA REGIÓN METROPOLITANA
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas masivas de información en conjunto con otros servicios públicos. • Continuar entregando información individual y grupal en derechos de la mujer en terreno y en las sedes. • Crear página web en el Gobierno Regional. • Apoyar la formación de funcionarios públicos en derechos de la mujer. • Apoyo metodológico a las OIRS.

e) Gestión pública sensible a la equidad

Este eje recoge las necesidades de trabajo sectorial que requiere el cumplimiento de las metas de la Dirección regional, con tres énfasis: Negociación de acuerdos y seguimiento de los mismos, apoyo a la formación en género de funcionarios públicos de otros sectores y generación de información para la Mesa regional de seguimiento del PRIO II.

Las prioridades de las Estrategias de Desarrollo Regional para este eje de trabajo son: incorporar el enfoque de género como un criterio para evaluar la calidad de los servicios públicos regionales, incorporar enfoque de género en los programas de fortalecimiento institucional y de formación en gerencia pública y en los instrumentos de gestión de la administración regional, promover el debate ciudadano en temas de interés público y, en último lugar, impulsar la creación de oficinas de información de derechos en gobernaciones y cabeceras de provincia.

ÉNFASIS DE LA REGIÓN METROPOLITANA
<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar agendas de trabajo bianuales con sectores prioritarios, generar indicadores y realizar el seguimiento de los compromisos. • Apoyar la formación en género de los profesionales y técnicos que trabajan preferentemente con jóvenes, a las oficinas de información de otros servicios públicos en conjunto con el eje de derechos. • Asesorar a profesionales y técnicos de nivel regional en la incorporación del enfoque de género en su gestión y apoyar las necesidades de asesoría que surjan desde los programas y otros ejes temáticos. • Generar información acerca del avance del PRIO para la Mesa regional de seguimiento y apoyar sus demandas de capacitación en políticas públicas de género. • Favorecer encuentros entre dirigentes sociales y autoridades sectoriales, para actualizar demandas y compromisos en conjunto con el eje Participación. • Generar información acerca de los avances del PRIO II y elaborar informe anual.

Compromisos sectoriales

En esta sección se presentan los compromisos sectoriales para cada uno de los ejes del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, establecidos una vez analizada la pertinencia de las demandas de las mujeres, las prioridades de SERNAM y los énfasis de la Estrategia de Desarrollo Regional. Se incluyen también las instituciones involucradas en el cumplimiento de los compromisos.

a) Participación social y política de las mujeres

COMPROMISOS SECTORIALES	INSTITUCIÓN INVOLUCRADA
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a las organizaciones sociales en la constitución de redes comunitarias, derechos de la mujer y desarrollo de la organización. 	SERNAM, PRODEMU
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la cobertura de las charlas y talleres de derechos de la mujer destinados a organizaciones sociales y juntas de vecinos que se entregan en terreno. 	SERNAM, PRODEMU
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar escuelas de capacitación en liderazgo de preferencia para mujeres temporeras y líderes juveniles y políticas. 	SERNAM, PRODEMU, INJUV
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la Mesa regional de seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades en sus demandas de capacitación e información. • Promover diálogos ciudadanos entre las organizaciones sociales y autoridades regionales. 	SERNAM
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la gestión y capacitación de las Oficinas municipales de la mujer y la juventud en temas de participación y liderazgo femenino. 	SERNAM, PRODEMU, INJUV

b) Mujer y familia con calidad de vida

COMPROMISOS SECTORIALES	INSTITUCIÓN INVOLUCRADA
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar trabajando el tema de responsabilidades familiares compartidas dentro del programa de capacitación regular para docentes en la Región Metropolitana. 	SERNAM, Educación, JUNJI
<ul style="list-style-type: none"> • Promover programas para el desarrollo de la sexualidad y paternidad responsable. 	SERNAM, Educación, Salud, INJUV
<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar la creación de un centro regional de atención y prevención de violencia intrafamiliar. 	Justicia, SERNAM
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la formación y permanencia de redes comunitarias de prevención y atención de VIF a través de capacitación y asesoría técnica. 	SERNAM
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar la capacitación a docentes en resolución de conflictos en el marco del convenio JUNJI/SERNAM. 	JUNJI, SERNAM

<ul style="list-style-type: none"> • Continuar la asesoría y capacitación a los funcionarios de centros y programas municipales de VIF, incluyendo el autocuidado de los equipos. 	SERNAM
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar desarrollando programas recreativos culturales para las mujeres de la región. 	PRODEMU

c) Autonomía económica

COMPROMISOS SECTORIALES	INSTITUCIÓN INVOLUCRADA
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con la capacitación laboral para mujeres jefas de hogar. • Mejorar la pertinencia de los cursos de capacitación laboral para trabajo dependiente e independiente, preferentemente para trabajadoras temporeras y jefas de hogar, manteniendo la obligatoriedad del cuidado infantil. • Mejorar los diagnósticos laborales para que la capacitación responda a la oferta de trabajo. 	SENCE, FOSIS
<ul style="list-style-type: none"> • Destinar para SERNAM el 50% de los cupos de educación de adultos disponibles en la región, preferentemente para jefas de hogar y temporeras. 	Educación
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con las charlas de derechos laborales y previsionales en terreno. 	DITRAB, SERNAM, INP, Salud, SESMA, FONASA.
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con las campañas de fiscalización de las condiciones de trabajo, con énfasis en el uso de agro tóxicos y en la prevención de riesgos. 	DITRAB, Salud, SERNAM, SESMA
<ul style="list-style-type: none"> • Generar información sobre derechos económicos de las mujeres y servicios de apoyo a la microempresa en la región. • Apoyo a iniciativas productivas de mujeres rurales indígenas y no indígenas a través de la capacitación y asistencia técnica de la Mesa mujer rural. • Iniciar la coordinación con instituciones públicas y privadas de apoyo a la microempresa. 	INDAP, SERNAM, CONADI, BancoEstado, CORFO, SERCOTEC, DICREP, Economía
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar desarrollando el programa Odontológico Integral para mujeres jefas de hogar en todas las comunas donde funciona. 	Salud
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar apoyando la formación para el trabajo de las mujeres, preferentemente jefas de hogar, para que mejoren sus posibilidades de empleo. 	SERNAM, SENCE
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con los programas de cuidado infantil para mujeres trabajadoras. 	JUNJI
<ul style="list-style-type: none"> • Dar continuidad a los centros de atención a hijos/as de trabajadoras temporeras. 	JUNJI, JUNAEB, DIGEDER, SERNAM

d) Derechos de las mujeres

COMPROMISOS SECTORIALES	INSTITUCIÓN INVOLUCRADA
<ul style="list-style-type: none"> • Promover y facilitar la capacitación de los funcionarios en derechos de la mujer. • Incorporar el tema de la Resolución no violenta de conflictos dentro del programa de capacitación regular para los docentes de la Región Metropolitana. 	Justicia, SERNAM, Educación, Salud
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la coordinación de las instituciones que atienden a las mujeres en la información y ejercicio de sus derechos, para aumentar su cobertura y la calidad de los servicios entregados. 	Justicia, SERNAM, PRODEMU
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con las charlas de derechos laborales y previsionales en terreno. • Difundir las charlas de regularización de títulos de dominio en mujeres rurales. 	DITRAB, SERNAM, INP, Salud, SESMA, Bienes Nacionales
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con las jornadas de información de derechos de las comunas en conjunto con otros servicios públicos. 	DITRAB, SERNAM, SENCE, FOSIS, INJUV, FFONASA, INP, Registro Civil, PRODEMU, Fundación de la Familia
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar al programa Chile Barrio en la difusión de derechos y la habilitación de sus participantes. 	MINVU

e) Gestión pública sensible a la equidad

COMPROMISOS SECTORIALES	INSTITUCIÓN INVOLUCRADA
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer compromisos sectoriales con y para las mujeres. • Entregar una cuenta pública de los avances cada 8 de marzo. 	Todos los sectores
<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar las agendas de trabajo de los sectores involucrados en el Plan de Igualdad de Oportunidades, generar indicadores y hacer su seguimiento para el 2000-2001. 	SERNAM, SENCE, FOSIS, DITRAB, PRODEMU, Salud, Educación, INJUV, CONADI, Dirección del trabajo, INP, JUNJI
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar la asesoría y capacitación a funcionarios municipales y sectoriales para la incorporación de programas y proyectos con enfoque de género en su trabajo local. 	SERNAM
<ul style="list-style-type: none"> • Generar la información necesaria para que la Mesa regional de la sociedad civil pueda hacer el seguimiento de los acuerdos sectoriales. 	SERNAM, y todos los sectores involucrados
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar una cuenta pública de los avances y dificultades de los compromisos sectoriales por la igualdad de oportunidades. 	SERNAM, y todos los sectores involucrados

A través de este proceso, se definen desde el Gobierno regional y las instituciones públicas regionales las tareas de: velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad de oportunidades, establecer compromisos sectoriales por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y participar en las instancias de interlocución y diálogo entre el Estado y la sociedad civil. Desde la sociedad civil, se demanda: definir las necesidades y la periodicidad de la información requerida para ejercer el control ciudadano, así como los mecanismos que se utilizarán para realizarlo y mantener el funcionamiento de la Mesa regional de seguimiento y participar en el diálogo con las autoridades regionales.

4. Áreas priorizadas: Énfasis y realizaciones

En esta región los temas que aparecen con más fuerza, en la medida que tienen asociadas más acciones, son Promover los derechos y Participación de las mujeres, a través de la realización de cabildos, Mesas de Mujeres Rurales y diversos tipos de encuentros ciudadanos con mujeres y sus organizaciones. El segundo tema que aparece como significativo en la región es Autonomía económica, que además logra convocar y articular a una mayor cantidad de instituciones y actores. Las acciones giran en torno a la capacitación laboral, fomento productivo y creación de condiciones para la mujer trabajadora (cuidado infantil).

Cultura de la igualdad y Bienestar y calidad de vida, ambos integrados en el eje Mujer y familia con calidad de vida, aparecen comparativamente con menor desarrollo y menor información. Respecto al primero, parece no habersele otorgado suficiente prioridad a las acciones que apunten al cambio cultural, lo que es una omisión importante cuando se trata de un tema que pasa por la ideología y las representaciones colectivas, como los son las relaciones de género. En cuanto al último tema se observa, además, una falta de continuidad respecto de las acciones, las que quedan sin seguimiento, como el Plan piloto de Sexualidad Responsable.

a) Participación social y política de las mujeres

Destacan los compromisos de todos los sectores de fortalecer los liderazgos de las mujeres en los ámbitos sindicales, juveniles, políticos, etc. La Mesa Mujer Rural destaca, asimismo, como una instancia de participación colectiva donde las mujeres tienen un intercambio directo con autoridades y pueden ejercer influencia en las decisiones de cada sector. En esta misma línea, los espacios de participación colectiva mencionados en el tema anterior también caben aquí (cabildos y jornadas territoriales de participación).

Por otro lado, también se registra la realización de encuentros y jornadas como el seminario Participación y representación política de las mujeres, con 70 mujeres de la RM y Región de Valparaíso (2002) y los diálogos sociales convocados por SERNAM; el Cabildo anual de mujeres con autoridades regionales (2001, 2002) y el año 2004 las Jornadas de seguimiento al PRIO. Hay un énfasis también en fortalecer a las organizaciones de mujeres, tanto a través de acciones de capacitación en liderazgo, como las Escuelas de Ciudadanía para mujeres líderes 2001 (5 comunas, 120 mujeres); la elaboración de material como un Manual para dirigentas; programas de fondos concursables y asesoría a organizaciones en presentaciones de proyectos, donde han sido relevantes principalmente SERNAM y PRODEMU.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Creación Mesa Mujer Rural que convoca al diálogo entre los sectores y mujeres.	SERNAM INDAP
Cabildos y Jornadas territoriales de Participación con dirigentas y servicios públicos.	SERNAM
Seminario "Representatividad y participación política de las mujeres".	SERNAM
Diálogos ciudadanos entre dirigentas, autoridades regionales y locales.	SERNAM
Cabildo anual de mujeres con autoridades regionales.	Sectores SERNAM GORE
Jornadas de seguimiento al PRIO	SERNAM
Escuelas de ciudadanía para mujeres líderes	SERNAM
Programas de fondos concursables y asesoría a organizaciones en presentación de proyectos.	SERNAM PRODEMU
Capacitación en participación y liderazgo femenino en la Oficinas Municipales de la Mujer.	SERNAM
Capacitación y asesoría en constitución de redes comunitarias dirigidas a dirigentas de organizaciones sociales.	SERNAM
Escuelas de capacitación en liderazgo en comunas de la región.	PRODEMU
Programa radial Participación y ciudadanía	PRODEMU SERNAM

b) Mujer y familia con calidad de vida

Este eje contiene dos temas del Plan de Igualdad nacional, a saber, Bienestar en la vida cotidiana y Cultura de la igualdad. En cuanto a Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida, los esfuerzos parecen centrarse en mejorar el acceso a educación y salud de las mujeres, particularmente salud mental y salud sexual y reproductiva y en VIF, principalmente centrándose en la prevención a través de capacitaciones, redes, aumento de cobertura del programa de Centros Regionales de Atención en VIF.

Como única acción significativa en el ámbito de la salud sexual y reproductiva destaca el Plan piloto Sexualidad Responsable en 4 comunas, con aportes sectoriales de Salud, SERNAM y Educación; mientras que en Salud destacan los aumentos de cobertura en atención odontológica y salud mental. En el tema sexualidad responsable aparece como una actividad innovadora a nivel de esta región el módulo de identidades masculinas ejecutado por SERNAM.

Para Cultura de la igualdad se detectan algunas acciones asociadas al sector Educación, donde existen compromisos de incorporar enfoque de género a materiales. No se detectan acciones orientadas a cambiar la percepción sexista de las mujeres en los medios de comunicación, ni esfuerzos por promover imágenes positivas de las mujeres en la opinión pública a nivel regional.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Aumento cobertura salud mental Programa de Depresión.	Salud
Programas de atención odontológica.	Salud
Aumento cobertura salud sexual.	Salud
Aumento cobertura Centros Regionales de atención en VIF.	SERNAM
Plan piloto Sexualidad Responsable.	Salud SERNAM Educación
Diseño y ejecución Módulo Identidades Masculinas para un público juvenil en el marco de la promoción de las responsabilidades familiares compartidas.	SERNAM
Focalización en educación de adultos/as en el programa para mujeres temporeras y el PMJH.	Educación SERNAM
Red Protege, red ciudadana de prevención de la violencia intrafamiliar y de abusos a niños y niñas.	Instituciones públicas Colegios profesionales Organizaciones sociales Redes de la sociedad civil
Desarrollo del proyecto "Crecer y desarrollarse por la senda de la afectividad" con una cobertura aproximada de 340 funcionarios y funcionarias de JUNJI y 540 familias usuarias de jardines. Los contenidos son derechos humanos, derechos de los niños y de las niñas, familia, comunicación y valores.	JUNJI SERNAM
Desarrollo de iniciativas locales de prevención de violencia en todos los jardines JUNJI.	JUNJI
Ejecución de una línea de acción institucional llamada Promoviendo relaciones familiares en 88 jardines de la región con una cobertura de 1400 familias.	JUNJI
Video-foros en el marco de la campaña por la no violencia "No dejes que la violencia golpee a tu pareja".	INJUV
Mejoramiento de condiciones de las mujeres en el sistema carcelario.	Justicia
Asesoría organizacional a redes de VIF.	SERNAM
Participación en redes de violencia comunales.	PRODEMU

c) Autonomía económica

Este tema se estructura en base a mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres tanto a través de capacitarlas a ellas como de crear condiciones en el entorno que faciliten su acceso y permanencia en el trabajo. En consecuencia, hay un gran énfasis en la capacitación, en el desarrollo de programas de cuidado infantil a hijos/as de mujeres jefas de hogar y temporeras (mujeres trabajadoras) y apoyo al trabajo independiente.

Paralelamente, se lleva a cabo la información y difusión de derechos laborales y fiscalización de las condiciones de trabajo. También hay registro de coordinaciones intersectoriales en este tema, por ejemplo, entre SENCE, FOSIS, CONADI, SERNAM y la Mesa Mujer Rural. Estas coordinaciones se traducen en acciones como la focalización de programas del Mintrab en beneficiarias mujeres y de educación para adultos en mujeres de los programas Jefas de Hogar y Temporeras. Asimismo, los Programas Proempleo y la inversión de FOSIS en actividades productivas, privilegian la participación de mujeres, logrando este último un 50,25% de participación de mujeres el año 2002.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Programas cuidado infantil para hijos/as de mujeres jefas de hogar de escasos recursos y mujeres trabajadoras temporeras.	JUNJI SERNAM
Capacitación laboral y programas de becas individuales para mujeres.	SENCE
Apoyo al trabajo independiente a través del programa Mujeres Jefas de Hogar.	SENCE SERNAM
Información y difusión de derechos laborales.	DITRAB
Fiscalización de las condiciones de trabajo.	DITRAB
Coordinaciones intersectoriales para aumentar las oportunidades de actividad remunerada y capacidad para el emprendimiento económico de las mujeres.	SENCE FOSIS CONADI SERNAM MesaMujer Rural
Focalización de programas en beneficiarias mujeres, en programas de capacitación laboral.	Trabajo
Inversión en actividades productivas prioriza la participación de mujeres. La línea de microemprendimientos beneficia proyectos de mujeres.	FOSIS
Talleres de seguridad e higiene con mujeres.	SERNAM SESMA
Plan piloto de la Escuela Nacional de Trabajadoras de casa particular.	SENCE PRODEMU
Encuesta a mujeres temporeras en empresas de Buin, Melipilla, Paine, Peñaflor, y Talagante para orientar capacitaciones futuras.	SESMA
Distribución de cartillas informativas sobre prevención en uso de plaguicidas.	SERNAM

d) Derechos de las mujeres

Observamos que en Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio se identifica una gran gama de acciones. Destacan programas de financiamiento a proyectos de promoción y difusión de derechos de la mujer y la familia indígena, aumentos de cobertura en atención a mujeres en justicia, acciones de capacitación en VIF y género a funcionarios de distintos niveles del sistema judicial, jornadas y plazas de justicia de información y difusión de derechos e instancias de participación colectiva tales como cabildos y jornadas territoriales de participación. Específicamente, en torno a los derechos sexuales y reproductivos se instaló un Plan piloto de sexualidad responsable en 4 comunas, que implicó la coordinación intersectorial entre Salud, Educación, INJUV y SERNAM.

Los actores institucionales relevantes para este tema han sido la SEREMI de Justicia, la Corporación de Asistencia Judicial y SENCE en cuanto a derechos laborales.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Programas de financiamiento "Promoción y difusión de derechos de la mujer y la familia indígena".	CONADI
Mejoramiento en la infraestructura para mujeres reclusas (venustorios y visitas de hijos/as).	Gendarmería
Jornadas y plazas de justicia de información y difusión de derechos.	Justicia y servicios dependientes
Plan piloto de sexualidad responsable en 4 comunas de la Región Metropolitana.	Salud Educación INJUV SERNAM
Diálogos ciudadanos.	SERNAM Servicios
En el Programa de Asistencia Jurídica se implementan talleres educativos en temas jurídicos a integrantes y promotores de redes VIF en doce comunas de la región.	Justicia
Creación Centro de Derechos de la Mujer.	PAJ Municipios Justicia
Jornadas de información comunales en derechos.	PRODEMU
Jornadas de información en derechos en comunas de la región.	SERNAM
Jornadas de Conversación sobre Afectividad y Sexualidad (JOCAS).	Educación SERNAM
Apoyo a Chile Barrio en la difusión de derechos y la habilitación laboral de sus participantes.	SENCE INJUV Justicia
Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS), información de derechos y orientación telefónica.	SERNAM

e) Gestión pública sensible a la equidad

En relación al tema Enfoque de género en las políticas públicas se observan dos tipos de acciones clave: las primeras tienen que ver con compromisos sectoriales derivados del cruce del PRIO con la Estrategia de Desarrollo Regional.

Las segundas se refieren a las capacitaciones a funcionarios, por ejemplo del sector Justicia, para lo cual los sectores establecen alianzas estratégicas con SERNAM. Aparece como un elemento innovador el diagnóstico que hace SENAME el año 2003 sobre el manejo de concepto género al interior de la institución, y luego incorpora el concepto en el Plan Operativo Anual 2003.

PRINCIPALES REALIZACIONES	ACTORES INVOLUCRADOS
Compromisos sectoriales derivados del cruce del PRIO con la Estrategia de Desarrollo Regional.	Consejo del Gabinete Regional para la Igualdad de Oportunidades
Capacitaciones a funcionarios del sector Justicia.	Justicia SERNAM
Diagnóstico sobre el manejo de concepto género al interior de la institución, y luego incorpora el concepto en Plan Operativo Anual 2003.	SENAME
Programa de capacitación a funcionarios/as públicos del Mineduc.	SERNAM
Consejo del Gabinete Regional para la Igualdad de Oportunidades.	GORE Repeticiones públicas
Mesa regional de mujeres para el seguimiento ciudadano a los compromisos sectoriales para la Igualdad de Oportunidades.	SERNAM

5. Transversalización y aliados

a) Proceso de transversalización

Como ya fue comentado anteriormente, fruto de la construcción del PRIO, se constituye el Consejo del Gabinete Regional para la Igualdad de Oportunidades, el cual busca articular compromisos en los sectores y los servicios tendientes a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Con el propósito de dar cuenta de los integrantes de tal Consejo se presenta el siguiente cuadro:

PARTICIPANTES CONSEJO DEL GABINETE REGIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Intendencia Región Metropolitana (quien preside el Consejo)
- Dirección Metropolitana Servicio Nacional de la Mujer
- Secretaría Regional Ministerial de Salud
- Secretaría Regional Ministerial de Minería
- Secretaría Regional Ministerial de Agricultura
- Secretaría Regional Ministerial de MIDEPLAN y Economía
- SEREMI Trabajo y Previsión Social
- SEREMI Bienes Nacionales
- SEREMI Transporte y Telecomunicación
- SEREMI Justicia
- SEREMI Obras Públicas
- SEREMI Educación
- Dirección Regional Consejo Cultura
- Dirección Regional CORFO
- Dirección Regional SERNAC
- Dirección Regional JUNAEB
- Dirección Regional FOSIS
- Dirección Regional CONADI
- Dirección Regional SERCOTEC
- Dirección Regional CONACE
- Dirección Regional CONAF
- Dirección Regional INDAP
- Dirección Regional Chile Barrio
- Dirección Regional INJUV
- Depto. Desarrollo Regional PYME Pro Chile
- Asesor y Coordinador Consejo de Gabinete Regional
- Gobernación Talagante
- Gobernación Maipo
- Gobernación Melipilla
- Gobernación Chacabuco
- Gobernación Delegación Santiago
- Dirección Fundación Integra Nor-Poniente
- Dirección Fundación Integra Sur-Oriente
- Dirección Fundación PRODEMU

Los ejes prioritarios definidos para el año 2005 fueron:

- Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza: con énfasis en cuidado infantil, emprendimiento de mujeres y la puesta en marcha del Comité regional público-privado para el trabajo agrícola de temporada.
- Participación de las mujeres e información de derechos.
- Violencia intrafamiliar.
- Acceso a la justicia.
- Gestión pública, orientada a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Sobre las problemáticas que afectan a las mujeres, las autoridades y profesionales de los sectores relevan cómo la salud de las madres trabajadoras se ve afectada por su doble jornada, creando condiciones del estrés y angustia. Consideran que no hay un dispositivo seguro de cuidado y educación de los hijos/as durante la jornada de trabajo. Otro problema que aún se mantiene, son las condiciones de salud de las mujeres temporeras por el uso de químicos y sus amplias jornadas, a su juicio, esta situación hace evidente la inequidad de género.

Manifiestan que al interior de los servicios públicos también se reproducen discriminaciones, por ejemplo, en la escala de grados según profesión que privilegia a las carreras típicamente masculinas y otorga menos remuneración a carreras “propriadamente” femeninas. Dan cuenta también de la situación irregular que se produce por los contratos a honorarios, sobre todo para las mujeres que quedan embarazadas. Consideran que las mujeres tienen menos empleabilidad que los hombres, y que les afecta más directamente que el Estado no se haga cargo de la promoción del trabajo, dejando su regulación en manos de la empresa privada y del mercado.

El conocimiento del PRIO no es acabado, las autoridades y funcionarios/as conocen los compromisos PMG más que los referidos al Plan de Igualdad. En general, se manejan sólo los temas del PRIO asociados al quehacer de las instituciones.

FOSIS ha implementado nuevas prácticas, como incluir perspectiva de género en los lineamientos metodológicos de los programas, adecuando horarios de capacitación a las actividades de mujeres y hombres, lugares de capacitación accesibles y disponer de cuidado infantil para las actividades grupales.

Consideran que la cultura de la igualdad se percibe como algo abstracto, es un discurso que se conoce pero que no penetra en mayoría de las personas. Y que es vital asociarlo y traducirlo a las necesidades de las personas en la vida cotidiana para causar así un mayor impacto.

b) Rol de SERNAM

Sobre el papel de SERNAM, las autoridades opinan que para favorecer una cultura de igualdad, debiera ampliar su objetivo de trabajar sólo con mujeres, y trabajar también el rol social de los hombres. Los sectores sociales plantean que, en un futuro cercano, debiera crearse un Ministerio para el Desarrollo Humano por el respeto a todas las personas.

Señalan que en algunos servicios SERNAM no es bien acogido porque no se tiene clara la función coordinadora que cumple, sino que se piensa que SERNAM es una unidad ejecutora.

Se considera que SERNAM ha cumplido con instalar la temática de género, pero falta transferir la comprensión del concepto mismo para preguntarse cuál es el nuevo rol de la mujer y cuáles son los requerimientos de este nuevo escenario. Los sectores estiman necesario un trabajo bidireccional, de articulación y de seducción a los y las funcionarios/as para la transversalización de la temática de género en el accionar de los servicios.

Se sugiere respetar la cultura organizacional de los servicios, valorando la experiencia de los y las funcionarios/as públicos más que “imponer” formas de quehacer, para así, reencantar a las políticas públicas con el enfoque de género. Creen necesario capacitar y dialogar facilitando un aprendizaje significativo con nuevas metodologías, para propiciar una mayor asimilación del enfoque y así impactar la cultura de los servicios. A su juicio, SERNAM debiera trabajar con los servicios para que sientan que el trabajo que hacen en este tema es parte de una meta común de y para todas/os las/os chilenas/os.

Los sectores recomiendan abrir nuevas propuestas para una cultura de igualdad en conjunto con los medios de comunicación, ya que la igualdad de oportunidades no abarca al conjunto de la sociedad. En esta tarea, SERNAM debiera ser el gran catalizador, e impulsar discursos atractivos y nuevos abordajes para llegar a otros estamentos como los jóvenes y los hombres.

Se extraña la falta de seguimiento a las capacitaciones realizadas, y no se conoce la eficiencia en la asimilación de contenidos; lo mismo ocurre con los temas PRIO en que no se sabe los resultados que han propiciado. Así, muchas veces SERNAM no es un actor relevante para los servicios y no constituye una referencia en términos de acompañamiento en terreno, ni de interacción para discutir políticas y trabajo cotidiano. El seguimiento debiera poner el énfasis en los productos para ver de qué manera esos productos son capaces de contribuir verdaderamente a una transformación en las relaciones desiguales de género.

Como evaluación, se observa que la implementación y el diseño de políticas públicas dirigidas a la mujer tienen una noción de mujer “estándar” y convocan a un escaso segmento de la población. Muchas veces el alcance de las acciones es sólo a “redes repetidas”, donde las participantes son las mismas dirigentas que acuden a las actividades de todos los servicios. Se requiere llegar a mujeres trabajadoras de nivel educacional medio que también están desinformadas sobre sus derechos.

c) Aliados

Los sectores donde existe mayor voluntad para incorporar el tema de la igualdad de oportunidades y que lo están trabajando son: el Ministerio de Cultura, Salud, Trabajo, INDAP y SERPLAC. En particular, en la Región Metropolitana se aprecian pocos avances en Educación y Justicia.

6. Opinión de las mujeres

La opinión de las *mujeres de la Región Metropolitana* contiene las apreciaciones sobre las situaciones de desigualdad que aún se mantienen, los cambios y mejorías en la condición de las mujeres, los desafíos pendientes y, finalmente, sobre el rol de SERNAM en este proceso hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, las *mujeres beneficiarias* de programas asociados a SERNAM, *mujeres organizadas* y *mujeres de la Mesa Mujer Rural* son quienes construyen sus propias interpretaciones sobre su situación como mujeres.

a) Sobre género y Plan de Igualdad

Las mujeres beneficiarias de SERNAM tienen un vínculo con el Servicio a través de capacitaciones en desarrollo personal, fortalecimiento de organizaciones, generación de microempresas, liderazgo, derechos sociales, cívicos, políticos y culturales. También han participado en talleres sobre violencia intrafamiliar y han recibido atención profesional psicosocial. No conocen el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Las agrupaciones en las que las *mujeres organizadas* participan son organizaciones comunitarias de base como la Casa de la Mujer de Huamachuco y de otra índole como las Mujeres Ítalo-Chilenas. El grado de conocimiento del PRIO es variable, algunas han trabajado hace más de 10 años por la igualdad de oportunidades y otras lo desconocen totalmente.

La Mesa Mujer Rural está conformada por organizaciones de trabajo directo en territorios rurales, instituciones públicas y ONG. Es considerada como una instancia positiva para sus participantes y las mujeres rurales, sin embargo hay discrepancias sobre sus objetivos, ya que se señala que “no hay carta de navegación”. En los inicios del PIO no estaban definidas las particularidades de las mujeres rurales, por lo que a las usuarias no les hizo sentido, “las mujeres rurales no son visibles para el Estado”, sensación que disminuyó una vez que fueron incorporadas al PRIO.

Manifiestan molestia hacia SERNAM por disponer de pocos recursos humanos para el apoyo en su quehacer, denuncian que en el transcurso del año 2005, SERNAM dejó de coordinar la Mesa aduciendo falta de tiempo. En este sentido, comentan que el funcionamiento de la Mesa es “gracias al esfuerzo de cada una”.

Afirman no haber podido dialogar con “los que deciden”, ni tampoco han cumplido el objetivo de hacer evaluación de políticas públicas ya que reconocen no tener capacidad. La Mesa realiza encuentros periódicos para coordinar actividades que las convocan como mujeres rurales, y se han ocupado de que los programas en los que cada una participa tengan el enfoque de mujer rural y que la oferta programática tenga una versión para mujeres rurales.

b) Sobre desigualdades de género

La percepción sobre desigualdades de las mujeres beneficiarias incluye la mantención de la violencia, el maltrato físico y psicológico a las mujeres; la mala atención en justicia, donde señalan que los tribunales no dan la acogida que corresponde, y Carabineros no les da la importancia que merecen; el acceso al trabajo, los bajos salarios y el poco respeto a las leyes laborales; además, las mujeres trabajadoras en el campo se encuentran expuestas a daños en la salud por el uso de sustancias químicas.

Las *mujeres organizadas* sitúan las desigualdades en las dificultades en el acceso a puestos de poder especialmente dentro de los partidos políticos; en las diferencias en la seguridad social que perjudican a las mujeres en previsión, jubilación, rentas vitalicias y herencia; en salud, por una atención deficiente en consultorios municipales especialmente en ginecología y por la carencia de atención dental; y, finalmente, en la falta de información respecto a beneficios donde el rol fundamental es de los medios de comunicación.

Las desigualdades para las *mujeres rurales* se encuentran en la responsabilidad única de las mujeres en el cuidado y educación de los hijos; por otra parte, las iniciativas que promueven la perspectiva de género van dirigidas sólo a las mujeres y no incorporan a hombres en sus actividades ni logran afectar la idiosincrasia

machista predominante; también visualizan la sobrecarga del quehacer de las mujeres rurales, ya que sus capacidades de gestión se suman al quehacer de la familia y el hogar; y en que, producto del aislamiento de las mujeres rurales, no tienen más oportunidad laboral que emplearse como temporeras.

c) Sobre avances

Las *mujeres beneficiarias* reconocen avances en la información y conocimiento de derechos, en una mayor inquietud de las mujeres por organizarse, en la apertura de nuevas oportunidades en educación, en la atención en salud reproductiva y salud mental. Destacan que se ha avanzado en que los hombres y los hijos deben ayudar en el trabajo doméstico pero aún no se logra a cabalidad.

Las mejorías para las *mujeres organizadas* son la ley de Violencia Intrafamiliar; los avances en la educación de niños y niñas en igualdad; el acceso de los jóvenes a una sexualidad más informada; y el reconocimiento de la situación de las dueñas de casa respecto a una posible jubilación.

Por su parte, las mujeres de la *Mesa Mujer Rural* ven cambios en la movilidad de roles entre mujeres y hombres en el campo, las mujeres pueden desarrollarse ahora en el ámbito productivo, incorporándose a la cadena productiva y estar así en condiciones de aportar dinero en sus hogares; en una mayor confianza de las mujeres para denunciar situaciones de violencia, ya que hoy saben que tienen derechos y antes no se lo cuestionaban; otro avance concreto tiene que ver con el acceso a la vivienda, donde han obtenido subsidio rural y han edificado sus terrenos, este logro también se asocia a los Comités de Vivienda que han organizado la participación de las personas en torno a una necesidad; y el aumento de Centros de Salud dirigidos al mundo rural.

d) Demandas

Las *mujeres beneficiarias* relevan como temas pendientes: leyes que protejan la tutoría de las madres sobre sus hijos/as, mejoramiento de los servicios de atención de VIF, y mayor formación en salud, liderazgo y participación. Estiman fundamental la protección en VIF por parte del Estado, la protección sobre derechos laborales y el apoyo en la creación de fuentes de trabajo. Se necesita educar a los hombres sobre la importancia que la mujer cumpla otros roles, capacitarlos y prepararlos para responsabilidades familiares compartidas, hacer más expedita la tramitación de las demandas alimenticias, establecer permisos en caso de enfermedad de los hijos para el padre, y previsión para mujeres de tercera edad.

Los temas pendientes para las *mujeres organizadas* son el mal servicio prestado a las mujeres que denuncian VIF, incluyendo a los tribunales, los actuarios y los carabineros que, a su juicio, no están especializados para realizar la recepción de los casos; demandan mayores medidas de fiscalización para cumplir las penas por violencia y que los servicios públicos asimilen la perspectiva de género en su atención a mujeres que viven VIF; consideran indispensable que en el enfrentamiento de la violencia intrafamiliar se integre a los hombres en las actividades dirigidas a mujeres.

Como demandas para el futuro señalan una educación para las nuevas generaciones en una cultura de mayor igualdad y que las políticas públicas reconozcan a la mujer como jefa de hogar y sus derechos como madre. Relatan que las capacitaciones no necesariamente se transforman en mayores posibilidades de acceso al trabajo a menos que exista apoyo para el cuidado de los hijos; y por último, consideran necesario reconocer el valor del servicio doméstico en cuanto a su remuneración mínima y en sus condiciones laborales.

Para las *mujeres de la Mesa Mujer Rural*, los temas pendientes son: que las políticas públicas sean pertinentes y que recojan el sistema de creencias de la población a las que van dirigidas, esa es la principal dificultad de las políticas dirigidas a las mujeres rurales, algunos programas no toman en cuenta la estacionalidad o los horarios en que las mujeres rurales y sus familias pueden asistir o que requieren ayuda para el cuidado de los hijos, además señalan que para acceder a programas como los de competencias laborales no se considera lo costoso del transporte rural.

Consideran vital potenciar la asociatividad entre mujeres rurales, quienes viven lejos unas de otras y crían solas a sus hijos, así, la línea de trabajo de mayor prioridad es la participación para fortalecer organizaciones que se encuentran debilitadas. Las mujeres dan cuenta de paternalismo en los programas, ya que constantemente la identificación de problemas y sus soluciones no proviene de las personas “afectadas”. Creen necesario profundizar en el acercamiento a la diversidad que significa el mundo rural y hacer programas más específicos.

Las demandas para el futuro de las mujeres rurales comprenden asimilar el sistema de creencias y los cambios culturales del mundo rural en las políticas y programas dirigidos a la mujer y la ruralidad en general, dado que las mujeres rurales han cambiado pero los programas y políticas no han estado al ritmo de este cambio cultural.

e) Sobre el rol de SERNAM

Las *mujeres beneficiarias* consideran que el rol de SERNAM debiera expandirse a zonas rurales. También, generar nuevas estrategias para darse a conocer. Se aprecia y reconoce el esfuerzo de SERNAM en la formación tanto individual como colectiva y en el mejoramiento de la calidad de vida.

Por otro lado, las *mujeres organizadas* reconocen a SERNAM como un organismo capacitador en perspectiva de género a las instituciones y organizaciones de acción directa. Tienen una imagen positiva del Servicio y esperan que siga reforzando su rol con mujeres y organizaciones. Consideran tener una relación cercana y de confianza mutua.

En la tarea de SERNAM, sugieren reiniciar las charlas a carabineros para la acogida en una denuncia de maltrato, ya que ellos mismos maltratan a las mujeres que van a denunciar. En este tema, se requiere de un trabajo coordinado entre los servicios que reciben las denuncias para intencionar una mirada compartida y un buen trato a la denunciante.

La Mesa Mujer Rural opina que el Servicio requiere mayores atribuciones y recursos para sus tareas. Por ejemplo, una mayor convocatoria y presencia rural ya que “en el campo nadie sabe lo que hace SERNAM”. Sugieren que se abra más hacia los hombres, quienes replican una cultura de inequidad. Estiman necesaria una reorganización del Servicio para hacerlo más visible y con mayor capacidad de negociación al establecer convenios con otros organismos. Finalmente, solicitan a SERNAM que fortalezca la Mesa Mujer Rural destinando recursos humanos y técnicos.

7. Síntesis

En la Región Metropolitana aparecen con notoriedad los temas Promover los derechos de las mujeres mediante Jornadas y Plazas de Justicia de información y difusión de derechos; y Participación, a través de la realización de Cabildos, Mesas de mujeres rurales y Jornadas ciudadanas con mujeres y organizaciones. Autonomía económica también es un tema significativo en la región, ya que articula instituciones y actores, con énfasis en la capacitación, el desarrollo de programas de cuidado infantil a hijos/as de mujeres trabajadoras y apoyo al trabajo independiente.

El eje Mujer y familia con calidad de vida contiene los temas del Plan de Igualdad nacional Bienestar en la vida cotidiana y Cultura de la igualdad. En cuanto a Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida, los esfuerzos están centrados en VIF. En tanto, para Cultura de la igualdad no se detectan acciones orientadas a cambiar la percepción sexista de las mujeres en los medios de comunicación, ni esfuerzos por promover imágenes positivas de las mujeres en la opinión pública en la región.

Por otra parte, las autoridades y profesionales participantes del Consejo del Gabinete Regional para la Igualdad de Oportunidades refieren que el Pres poco conocido, siendo más familiares los compromisos PMG. Dan cuenta de que para una real cultura de la igualdad es necesario un lenguaje cotidiano que favorezca la internalización del tema tanto en el Estado como en la sociedad civil.

El tema de la igualdad de oportunidades ha sido de interés para el Ministerio de Cultura, Salud, Trabajo, INDAP y SERPLAC. Como en la mayoría de las regiones del país, los sectores de Educación y Justicia, se encuentran distantes al tema de género.

Por último, las mujeres de la Región Metropolitana reconocen avances en la condición de las mujeres, principalmente en la información de derechos, en la apertura de nuevas oportunidades en educación, en la atención en salud reproductiva y salud mental. Otras mejoras son la ley de Violencia Intrafamiliar y el reconocimiento de la situación de las dueñas de casa respecto a una posible jubilación. Las mujeres de la Mesa rural destacan que hoy en día pueden desarrollarse en el ámbito productivo.

Como temas pendientes, las mujeres de la región sitúan el mejoramiento de los servicios de atención de VIF, la necesidad de educar a los hombres en el cumplimiento de otros roles, así como comprender e incluir el sistema de creencias del mundo rural en las políticas y programas dirigidos a la mujer.

