

Formato para la presentación de experiencias

Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

| | |
|---|--|
| Nombre o título de la experiencia | Estrategias de Transversalización de Género en las políticas públicas |
| Ámbito territorial <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i> | Se realiza a nivel nacional, regional y provincial con 21 ministerios y 174 Servicios Públicos de todos los sectores |
| Web | http://www.sernam.cl/pmg |
| Entidad o Institución responsable de la Experiencia | Servicio Nacional de la Mujer SERNAM y Dirección de Presupuesto de Chile - DIPRES |
| Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia | |
| Correo electrónico y teléfono | |

SÍNTESIS:

| | |
|---|--|
| Período de duración <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i> | Año 2000 a la fecha |
| Tema <i>que aborda la experiencia</i> | Transversalización de Género en el Estado / Enfoque de Género en el proceso de modernización del Estado / Género en la Gestión Pública |
| Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia. | <p>Los Compromisos Ministeriales de Género representan un instrumento de carácter político que compromete a cada sector del Estado en el cumplimiento de objetivos de equidad de género. Son 21 ministerios quienes desarrollan estos compromisos.</p> <p>El Sistema de Género del PMG es un instrumento de modernización de la gestión pública que tiene carácter vinculante al estar asociado a un incentivo económico para los/as funcionarios/as públicos/as de 174 instituciones públicas de todos los sectores.</p> <p>Tienen por finalidad incorporar enfoque de género desde el diseño hasta la entrega de bienes y servicios públicos y su evaluación.</p> <p>El SERNAM elabora los instrumentos que orientan su implementación y asesora a los Servicios para su desarrollo.</p> |

MARCO INTERPRETATIVO:

| | |
|--|---|
| <p>Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p> | <p>"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." (ECOSOC 1997)</p> |
| <p>¿Cuál es el problema? <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p> | <p>La acción del Estado no es neutra al género, este juega un rol fundamental en la reproducción y/o profundización de inequidades en las relaciones de género en la sociedad, por lo tanto debe jugar un rol activo desarrollando políticas públicas que enfrenten las inequidades de género.</p> <p>Incorporar enfoque de género en las políticas públicas no es una tarea sencilla, ya que se basa en el cuestionamiento de la cultura imperante. Requiere del compromiso político de la autoridad, obliga a invertir en capacitación para generar capacidades en funcionarios/as públicos/as para que estos/as hagan suyo un proceso reflexivo y propositivo en la gestión de las políticas públicas, y requiere desarrollar instrumentos que orienten el proceso.</p> |

RESULTADOS

| | |
|---|---|
| <p>¿QUÉ SE LOGRÓ? <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p> | <p>Todos los ministerios y 174 Servicios Públicos han implementado medidas dirigidas a conocer mejor las necesidades y características de hombres y mujeres identificando inequidades de género y han rediseñado o elaborado nuevos planes y programas para enfrentar inequidades. También se han desarrollado nuevas legislaciones y/o se han hecho modificaciones a las vigentes.</p> |
| <p>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</p> | <p>Elaboración de Requisitos Técnicos y Orientaciones para implementar el Sistema de Género; Guías y Pautas de elaboración de Informes y de evaluación; Módulos de capacitación, Manuales, etc.</p> |
| <p>¿CÓMO SE LOGRÓ? <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que</i></p> | <p>El Estado chileno creó el año 1991 el Servicio Nacional de la Mujer con la misión de coordinar y articular con todos los sectores del Estado las políticas de igualdad de oportunidades y equidad de género. A través del Consejo de Ministros y Ministras por la</p> |

| | |
|--|---|
| <p><i>permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p> | <p>Igualdad y de sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades se ha comprometido a todos los sectores públicos en esta tarea. La decisión de incorporar el tema género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) surgió de conversaciones entre la Ministra de Sernam y el Director de la Dipres. Para poner en marcha el instrumento se debió estudiar el funcionamiento del Estado y generar capacidad profesional dentro de Sernam para abordar un ámbito de acción sobre el cual no había literatura que pudiera orientar el proceso. En los inicios Sernam impulsó una serie de acciones de capacitación a funcionarios/as públicos/as y jefaturas de Servicios, con el tiempo se solicitó que los propios Servicios asignaran presupuestos propios para la capacitación en género. Se ha trabajado en un proceso de acompañamiento y diálogo con los Servicios públicos. El PMG de Género ha ido evolucionando a medida que los Servicios públicos han ido generando nuevas iniciativas y se han ido detectando las dificultades y cómo enfrentarlas.</p> |
| <p>Líneas de acción</p> | |
| <p>Desarrollo de legislaciones y políticas</p> | <p>Si</p> |
| <p>Producción de conocimiento y herramientas</p> | <p>Si</p> |
| <p>Desarrollo de capacidades</p> | <p>Si</p> |
| <p>Sensibilización a la opinión pública</p> | <p>No</p> |
| <p>Acciones para la transformación organizacional</p> | <p>No</p> |
| <p>Fortalecimiento de actores</p> | <p>Si</p> |
| <p>Incidencia política</p> | <p>Si</p> |
| <p>Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas</p> | <p>Mecanismos de seguimiento : Si Rendición de cuentas: No</p> |
| <p>¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Presidencia de la República - Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. - Servicio Nacional de la Mujer - SERNAM - Dirección de Presupuesto - DIPRES - Comité Triministerial de Modernización del Estado (Ministerio de Hacienda - Ministerio del Interior - Ministerio Secretaría General |

| | |
|---|---|
| | de la Presidencia) - Red de Expertos/as del PMG. |
| <p>¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA? (<i>Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto</i>)</p> | <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta experiencia ha tenido continuidad en 3 gobiernos de distintas coaliciones políticas, lo que da cuenta de su legitimación e institucionalización. • Al ser el PMG un instrumento vinculante, a través del incentivo económico a funcionarios/as público, hay un gran esfuerzo e interés por cumplir los requisitos de su implementación. • La alianza SERNAM / SEGPRES / DIPRES es clave, debido al importante rol de estas instituciones en el Estado. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • La incorporación de género en las políticas públicas es un proceso lento que demora en obtener resultados en términos de impacto en la ciudadanía. |
| <p>¿QUÉ APRENDIMOS? <i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • La Equidad de Género debe formar parte de la agenda de gobierno (voluntad política). Sólo así se asegura su sostenibilidad. • Equidad de Género como parte de las estrategias de mejoramiento y modernización del Estado y la gestión pública. • Se requiere alianzas estratégicas con otros sectores públicos (políticos, presupuestarios, planificación y sectoriales). • Que contar con un mecanismo de género con facultades articuladoras, coordinadoras y referente técnico en el tema, es fundamental. • Es imprescindible desarrollar una línea de capacitación para todos/as los/as involucrados en el proceso. |

Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el 29 de octubre de 2010.

Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** ivonne.urriola@undp.org o **Neus Bernabeu** neus.bernabeu@undp.org

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.