

Transversalización de la igualdad de género en el sector público

Informe Chile



Al servicio
de las personas
y las naciones

IVONNE URRIOLA PÉREZ

SARA RAMIREZ ABAL



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

El PNUD forja alianzas con todos los niveles de la sociedad para ayudar a construir naciones que puedan resistir las crisis, y promueve y sostiene un tipo de crecimiento que mejora la calidad de vida de todos. Presente sobre el terreno en unos 170 países y territorios, ofrece una perspectiva global y un conocimiento local al servicio de las personas y las naciones.

© PNUD 2019

Todos los derechos reservados.

Producido en EE.UU.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

One United Nations Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos

Los puntos de vista, las designaciones y las recomendaciones presentadas en este informe no reflejan necesariamente la postura oficial del PNUD.

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional sobre los Gender Mainstreaming del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)". Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno, y a las especialistas regionales que brindaron información para realizar esta Guía.

Supervisores: Eugenia Piza López

Revisión: Guillermina Martín, Elizabeth Guerrero.

Autoras: Ivonne Urriola y Sara Ramírez

Noviembre 2018



Tabla de contenido

1. Introducción	5
2. Planificación estratégica y M&E	9
2.1. Marco Normativo	9
2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector	10
2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos	13
2.4. Monitoreo y Evaluación	13
3. Gestión Institucional de Género	15
3.1. Arquitectura de género	15
3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)	16
3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa	18
4. Capacidades para la igualdad de género	19
4.1. Gestión de Recursos Humanos	19
4.2. Paridad	21
4.3. Capacidades para la igualdad de género	21
5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género	23
6. Participación ciudadana y rendición de cuentas	25
6.1. Entidades de participación ciudadana	25
6.2. Mecanismos de rendición de cuentas	25
7. Desafíos y rutas a seguir	27
8. Información de contacto	28
9. Anexos	29
9.1. Listado de Acrónimos	29
9.2. Personas entrevistadas	30
9.3. Listado de documentos consultados	31
9.4. Estructura de los informes de país	32



1. Introducción al Informe Nacional

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un acuerdo histórico firmado por 193 Estados Miembros en septiembre de 2015 y presenta un amplio marco para el desarrollo social, económico y ambiental¹. La Agenda 2030 define un cuadro de propósitos compartidos a escala global, que aúna las visiones de muchos países (y actores diversos de cada uno de ellos), subsumiendo diferentes visiones e iniciativas preexistentes en un marco integrado y ambicioso de compromisos.

La Agenda 2030 afirma que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esto refleja la creciente evidencia de que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todos los aspectos del desarrollo. Si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres se obstaculizará el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede haber desarrollo sostenible si no se afrontan las barreras tangibles e intangibles que impiden a la mitad de la población tener una vida saludable, próspera y sin violencia.

Lamentablemente, a pesar de este reconocimiento, persisten las desigualdades de género. Abordarlas requiere esfuerzos específicos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como enfoques transversales que reflejan cómo los hombres y las mujeres experimentan retos de desarrollo de manera diferente debido a sus roles y responsabilidades socialmente determinados.

Las revisiones de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing han mostrado que es imperativo consolidar mecanismos para que los Estados incluyan la igualdad de género como un eje central de las acciones y procesos institucionales y de sus políticas públicas. Se trata de un proceso doble, que requiere en primer lugar de incorporar la igualdad de género en el accionar cotidiano del aparato estatal para asegurar que el compromiso sea internalizado y se refleje en los mandatos, reglamentos, procesos y presupuestos de las instituciones públicas. Al mismo tiempo es fundamental la transversalización de género en las políticas públicas donde el Estado se posiciona como un actor central en el logro de la igualdad sustantiva.

¹ Naciones Unidas (2015): Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1. En línea <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>

En este doble proceso se buscará desarrollar herramientas y conceptos claros y accesibles para consolidar arquitecturas y capacidades de coordinación, espacios de participación, desarrollo de programas y políticas públicas en el marco de la Agenda 2030 e indicadores de seguimiento y de impacto de las políticas públicas.

Asimismo, el seguimiento a los ODS requiere desarrollar mecanismos efectivos para promover la igualdad, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres en el marco de agendas armonizadas.

En este contexto, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) junto a Gobiernos de la región se propone desarrollar un Sello de Igualdad de Género en el Sector Público como una herramienta para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Tanto los aprendizajes de los Sellos de Igualdad de Género en el sector privado² y en entidades públicas, del Sello de Igualdad de Género del PNUD³ como de los Programas de Transversalización de Género desarrollados en los países de América Latina y el Caribe⁴ han alimentado la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.

Dicha propuesta surge del análisis de las transformaciones que se requieren del Estado para la implementación de políticas incluyentes y la transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, ha contribuido junto con especialistas nacionales y regionales a la construcción del concepto de estados inclusivos. Se considera estados inclusivos a aquellos con una clara vinculación de los ODS con los derechos humanos, que sostienen una interrelación sostenida y eficaz con la sociedad,

²Se han estado implementando, desde 2009, Programas y Normas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), más conocidos como Sellos de Igualdad de Género en empresas privadas y empresas u organizaciones públicas. Estos están dirigidos a producir, cambios organizacionales que contribuyen a cerrar las brechas de género y a promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Ver más en <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad/sellos-de-igualdad#programas-de-certificacion>

³El Sello de Igualdad de Género del PNUD es un proceso de certificación corporativa que desde 2012, evalúa la capacidad de las oficinas del PNUD en los países para lograr la igualdad de género. Ver más en <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/institutional-innovations-for-gender-equality-/institutional-innovations.html>

⁴En América Latina y el Caribe Hay diversas experiencias de transversalización de la igualdad de género en el sector público. Dichas experiencias, que proponen una gestión integral de la institución y de la política pública incorporando la perspectiva de género, han contribuido a fortalecer la planificación y acelerado la capacidad organizativa para lograr resultados de igualdad de género.

⁵ Evento "**La igualdad de la mujer y la política pública: Transformando el estado para la inclusión sustantiva en la nueva Agenda 2030**" desarrollado en Uruguay en 2016. Ver nota conceptual e informe en el siguiente enlace <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/3473-evento-paralelo-la-igualdad-de-la-mujer-y-la-politica-publica-transformando-el-estado-para-la-inclusion-sustantiva-en-la-nueva-agenda-2030>

descentralizados, con mecanismos que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas y con un compromiso claro, concreto y medible con relación a la igualdad de género⁶.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público constituye una propuesta metodológica para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público propone promover transformaciones en tres niveles que interactúan entre sí y a partir de cuyas sinergias se generan los cambios: En primer lugar, en el compromiso y la gestión política expresada en el grado de compromiso político con las cuestiones de género hacia dentro y hacia afuera de la institución. Segundo, en la gestión del ciclo de la política pública en todas sus fases, desde la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Y tercero, en su propia gestión organizacional e institucional posibilitando la integración de la perspectiva de género en todas sus áreas y niveles.

Metodología para la elaboración de los informes de país

Con el objetivo de que la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público se basara en las experiencias de la región, se desarrolló durante 2017 un proceso de investigación para conocer y sistematizar la información y el conocimiento en materia de políticas públicas, mecanismos, prácticas y actividades de transversalización de género en el Sector Público en trece (13) países⁷ de la región a partir de fuentes secundarias y primarias. Con esa información se elaboraron 13 informes nacionales de los países mencionados con la información relevante levantada: políticas de igualdad, procesos de formación, grupos o comités interinstitucionales, puntos focales sectoriales en materia de igualdad de género, programas y proyectos en materia de cultura organizacional, sellos de igualdad de género en el Estado, guías y herramientas, entre otros.

El enfoque metodológico aplicado a la investigación fue de carácter cualitativo y exploratorio. Para la construcción del mapeo se utilizaron dos técnicas de investigación cualitativas.

El primer momento de la investigación estuvo atravesado por el análisis documental de fuentes secundarias de información nacionales y regionales, constituidas principalmente por marcos normativos nacionales e instrumentos legales afines a la temática, políticas públicas que abordan la transversalización de género de manera específica (o no); programas nacionales de carácter específico o general sobre transversalización de la perspectiva de género, informes diagnósticos e informes de evaluaciones de políticas y/o planes nacionales, documentos institucionales estratégicos, oficios e instructivos institucionales y páginas webs institucionales; así como varios

⁶ PNUD (2016): Igualdad de Género mediante políticas públicas en Estados inclusivos en el marco de la Agenda 2030.

⁷ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, Panamá, República Dominicana, Uruguay.



informes, estudios e investigaciones regionales elaborados por diferentes agencias del Sistema de las Naciones Unidas .

Al mismo tiempo se realizaron 32 entrevistas en profundidad a informantes clave con base en un cuestionario semiestructurado elaborado anticipadamente y el cual fue retroalimentado en un proceso de enriquecimiento permanente con el trabajo de campo. En términos logísticos, para llevar a cabo las entrevistas en profundidad los puntos focales de género de las oficinas del PNUD en los 13 países involucrados fueron las responsables de identificar a las personas e instituciones informantes clave a los fines de avanzar con mayor celeridad y contar con un acceso más facilitado a los interlocutores en el marco de la institucionalidad nacional. Tras ese primer contacto, quien suscribe tomó contacto con las personas identificadas para la realización de la entrevista. En la mayoría de los casos se realizaron más de una entrevista para el mismo país o y en algunas ocasiones se conformaron grupos focales con varios/as informantes. Las entrevistas se realizaron a personal de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), Ministerios de Planificación, Ministerios de Trabajo, Ministerios de Hacienda, Ministerios de Relaciones Exteriores, Oficinas del Servicio Civil, Instituciones del poder judicial, Tribunales Supremos Electorales, Gobiernos provinciales y agencias del Sistema de Naciones Unidas de los países involucrados en el estudio.

Los resultados del análisis documental junto con el conocimiento sistematizado a partir de las entrevistas fueron los insumos principales para la elaboración de los informes para cada país. Cabe señalar que no siempre toda la información requerida ha estado disponible en todos los casos analizados. Debido al carácter exploratorio del estudio, el mapeo que aquí se presenta resulta ser un documento “vivo” ya que permite que el mismo sea actualizado, retroalimentado y validado dinámicamente a partir de la comunicación con los actores clave identificados para cada uno de los países que conforman la muestra y a partir de las consultas y análisis de nuevas fuentes secundarias. El formato y la información contenida en el informe país se explica en el anexo 4.



2. Planificación estratégica y M&E

2.1. Marco Normativo

El "Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS)" se creó a través del Decreto N° 49 del Ministerio de Relaciones Exteriores⁸. Este Consejo está integrado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, -que lo lidera-, el Ministerio de Economía Fomento y Turismo, el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Medio Ambiente.

Su objetivo es «Asesorar al presidente/a de la República y servir de instancia de coordinación para la implementación y seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y de la Agenda⁹».

El resto del organigrama institucional lo componen la Secretaría Técnica del Consejo Nacional, responsabilidad del Ministerio de Desarrollo Social y tres Comisiones para el seguimiento a la implementación: Comisión Económica, Comisión Social y Comisión Ambiental.

En el marco de la Agenda 2030, se han desarrollado talleres de difusión de la Agenda y con objeto de facilitar la coordinación territorial, sistematizadas por el Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social MDS¹⁰.

El Informe Nacional Voluntario (2017) contiene los indicadores seleccionados por el país para el seguimiento de los ODS. El primer informe voluntario ha puesto el énfasis en las siguientes prioridades: "Fin a la pobreza"; "Hambre Cero"; "Salud y bienestar"; "Igualdad de Género"; "Infraestructura"; "Vida submarina", y "Alianzas para el desarrollo sostenible y medios de implementación. "El Informe contiene un reporte narrativo detallado sobre la situación de igualdad de género en el país, con información cuantitativa y cualitativa.

Chile a diferencia de otros países de la región, no elabora Plan Nacional de Desarrollo. El Programa de Gobierno 2018- 2022¹¹ es el que define las prioridades políticas del país. En él se

⁸ Acceso al texto completo del decreto: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1090692>

⁹Funciones de acuerdo al texto del decreto: Asesorar a Presidente/a de la República en la implementación y seguimiento de la Agenda 2030; servir de instancia de coordinación en la implementación y seguimiento de la Agenda y de los ODS a nivel nacional y regional; coordinar con las entidades gubernamentales, organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales, sector privado y/o sociedad civil, en aquellos aspectos necesarios para implementación de la Agenda. Op cit

¹⁰ Disponibles en su sitio web. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ods/documentos.php>

¹¹ Enlace al programa: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/programa-de-gobierno-de-chile-2018-2022>



incluye un capítulo dedicado a la igualdad de género, que es el que contiene la Agenda de Género del gobierno.

2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector público

Existen dos instrumentos de carácter político que establecen los lineamientos con relación con la Igualdad de género: la Agenda de Género del Gobierno y el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La Agenda de Género del gobierno es el instrumento político que ordena y prioriza desde el poder ejecutivo, con su autoridad máxima (presidenta/e), los objetivos de género para el país y el periodo¹². La Agenda de Género se traduce en un conjunto de compromisos ministeriales de igualdad de género que deben adoptar e implementar los diferentes ministerios.

Aunque es políticamente relevante porque expresa la voluntad del gobierno con relación a la igualdad de género, carece de un carácter vinculante para los sectores.

Hasta ahora han existido en Chile tres Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO) elaborados como instrumentos de carácter propositivo con el objeto de ampliar el acceso de las mujeres a los derechos económicos, políticos y sociales, y establecer prioridades estratégicas que trascienden los gobiernos y orientan las políticas.

Para abordar la Violencia basada en Género, Chile cuenta con el Plan Nacional de Acción en Violencia contra las Mujeres (2014-2018). Junto con ello, se encuentra actualmente en trámite de una ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que busca responder de manera integral a este flagelo¹³.

Cuadro1. Principales legislaciones en las áreas de desarrollo sostenible y pobreza, gobernabilidad democrática y clima y resiliencia que contribuyen a la igualdad de género

	Cuidados/ Corresponsabilidad	Participación política	Violencia contra las Mujeres	Identidades de Género	Medio Ambiente
Legislaciones	Ley 20.891 que aprueba el permiso posnatal parental y la Ley 20.764 que modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar. Ley 20.545 que extiende el postnatal de 12 semanas a 24.	La ley N.º 20.840, incluye cuotas de género en las listas de candidaturas al Congreso. Ley 20.900 y la Ley 20.915, modifican la ley N° 18.603, Orgánica Constitucional de los Partidos Políticos. Ley N° 20.940 2016, obligación de incorporar en Estatutos de organizaciones sindicales mecanismos	Proyecto de Ley que consagra el Derecho de todas las Mujeres a una Vida Libre de Violencias (en trámite)	Ley de Identidad de Género -en proceso de tramitación. Crímenes de odio motivados por la orientación sexual y la identidad de género penados desde 2012.	

12 Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género (2016): Evaluación de la estrategia de transversalización de género en las políticas públicas.

13 Nota de prensa sobre el anteproyecto: <http://www.elmostrador.cl/braga/2017/03/06/leyantonia-ni-una-menos-apoya-creacion-de-ley-integral-de-violencia-contra-la-mujer-que-incluya-pololeo-e-induccion-al-suicidio/>

		que garanticen integración de mujeres en sus directorios ¹⁴ .			
Políticas públicas	Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados bajo la responsabilidad del Ministerio de Desarrollo Social. Programa 4 a 7 implementado por el SERNAMEG ¹⁵ .				

Programas de Transversalización de Género en el Sector Público

El Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG de Género) es una herramienta para la gestión a través del cual se implementan acciones estratégicas orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos.

Los Programas de Mejoramiento de la Gestión¹⁶, tienen su origen en la Ley N°19.553 de 1998. A través de estos programas, entre los que se incluye el Sistema de Equidad de Género, se plantean una serie de objetivos de mejora que van asociados a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios. Las instituciones se comprometen con estos sistemas y tratar de alcanzar las metas propuestas. El Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión es parte de la normativa del ciclo presupuestario de la Dirección de Presupuestos (DIPRES)¹⁷.

En el año 2013, el Sistema Equidad de Género fue eliminado del marco del Sistema de Evaluación y Control de Gestión de la Dirección de Presupuestos. En 2015 se recuperó la obligatoriedad de comprometer el Indicador de Género (PMG 2015)¹⁸ lo que significó que 125 servicios públicos presentaron un programa de trabajo en el que se comprometieron diferentes iniciativas de igualdad de género, haciendo énfasis en capacitaciones, datos e información desagregada por sexo y diagnósticos de género.

Actualmente, el Sistema de Equidad de Género es un indicador que evalúa las medidas comprometidas de género que se implementaron en cada servicio y analiza las razones de su no implementación, en aquellos casos en que no se llevaron a cabo¹⁹. La información reportada es verificada y evaluada por la DIPRES. En este último periodo, la DIPRES se ha enfocado, entre otras

14 Otro elemento es el derecho a información de las remuneraciones asignadas a cargos, para identificar las brechas de salarios entre hombres y mujeres. Ver también:

https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=11592&prmBL=11077-07

15 Ver: <http://www.minmujeryeg.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/programa-4-a-7/>

16 Ver: <http://www.dipres.gob.cl/594/w3-propertyvalue-15230.html>

17 Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género (2016): Evaluación de la estrategia de transversalización de género en las políticas públicas.

18 El indicador se define como "Porcentajes de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t" y su fórmula de cálculo es N° de medidas para la igualdad de género del programa de trabajo implementadas en el año t / N° de medidas para la igualdad de género comprometidas para el año t en el programa de trabajo) *100.

19 Fuentes consultadas



acciones²⁰, en el diseño de indicadores para medir el grado en que la administración pública ha incorporado un enfoque de género, así como algunas metas de igualdad de género.

Con relación al seguimiento de los presupuestos, el Indicador obliga a reportar a la Dirección de Presupuestos (DIPRES) las medidas comprometidas en igualdad de género con sus partidas presupuestarias por servicio público en cada institución.

La última evaluación del Programa de Mejoramiento de la Gestión planteó entre sus recomendaciones la necesidad de realizar un rediseño innovador de todo el sistema, que implicaba varias modificaciones legales. Identificó, por ejemplo, que los indicadores y metas se quedaban en un plano formal, con poco impacto calidad de la gestión y los bienes y servicios entregados.

Esto dificultaba establecer políticas interinstitucionales e intersectoriales que resuelvan los asuntos que más preocupan y afectan a la ciudadanía y sus expectativas de mayor valor público²¹.

Otra iniciativa de transversalización, esta vez dirigido principalmente al sector privado, es el Sello Iguala-Conciliación. El sello Iguala-Conciliación es un reconocimiento concedido por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG, creado el año 2009. A partir de este Sello, SERNAMEG en conjunto con el Instituto Nacional de Normalización impulsó la Norma NCh3262 Sistemas de Gestión – Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal,²² la que fue aprobada el año 2012. Las organizaciones que se certifican en la Norma reciben el Sello Iguala-Conciliación.

Esta norma se organiza en torno a cuatro ámbitos: gestión de personas, ambiente de trabajo, infraestructura y comunicaciones y se implementa principalmente en empresas privadas y públicas. Actualmente hay tres empresas que se han certificado²³ y existen empresas estatales

20 Las otras acciones focales han sido mencionadas (esto no ha sido mencionado aún) en otros apartados. Por ejemplo, la incorporación de género en los estudios se ha mencionado en el apartado que analiza los sistemas de gestión de conocimiento existentes.

21 Universidad de Chile - Centro de Sistemas Públicos del Departamento de Ingeniería Industrial (2016): Estudio de Diseño e Implementación de los Incentivos Institucionales del Sector Público.

22 Seminario NCh 3262-2012 "Sistemas de gestión - Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Requisitos" Instituto Nacional de Normalización
En: http://www.sofofa.cl/biblioteca_archivos/eventos/2012/11/28_jmantilla.pdf

23 En mayo 2016 fue la primera entrega de sellos



que están postulando al sello²⁴ y también a la norma²⁵. Recientemente ha comenzado a aplicarse en algunas instituciones públicas²⁶.

La implementación de la norma puede hacerse de manera autónoma o a través de entidades implementadoras o empresas consultoras privadas que están en el mercado chileno²⁷. Luego de la implementación viene la certificación, que es hecha por una empresa especializada en normas. La norma forma parte de una de las líneas de acción del Programa Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género (BPLEG) del SERNAMEG, que facilita su difusión y asistencia técnica a las instituciones.;

Una tercera iniciativa es La Iniciativa de paridad de género (IPG) La IPG es una iniciativa público-privada promovida por Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial (FEM); liderado por los Ministerios de la Mujer y la Equidad de Género (MinMujeryEG), Hacienda, Economía, Fomento y Turismo, Trabajo y Previsión Social. La IPG tiene como finalidad promover la participación política y económica de las mujeres. La iniciativa partió del desarrollo de un diagnóstico a partir del cual se identificaron 10 medidas específicas para reducir las brechas económicas de género en el país a través de una alianza público-privada²⁸

2.3. Monitoreo y Evaluación

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) tiene una sección específica para estadísticas de Género. En 2014, se creó la Subcomisión de Estadísticas de Género (SEG), que tiene como objetivo generar información para el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género²⁹. Como parte de este esfuerzo acaba de ser lanzada una nueva web que recopila indicadores de género en temas económicos y sociales³⁰. Además, el INE es responsable de la primera Encuesta Nacional de Uso del tiempo (ENUT) realizada en 2015³¹.

El Chile, la planificación anual está vinculada con el proceso presupuestario y, por lo tanto, coordinada por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, DIPRES. Las áreas de trabajo responsables de las evaluaciones de políticas públicas también forman parte de la DIPRES,

24 Las dos empresas son Codelco, división ventanas y casa matriz y Aguas Andinas (fuente: documentación interna PNUD)

25 ENAP, Universidad del Bío-Bío, Empresa Portuaria de Iquique, Coca Cola casa matriz y 3 organismos públicos, la superintendencia de seguridad social, gobierno O'Higgins, y dirección de Relaciones Económicas del Ministerio de Relaciones exteriores (fuente: Documentación interna de PNUD).

26 Actualmente implementándose en una institución pública, la dirección Económica y de Relaciones Internacionales de la Cancillería.

27 Documentación interna de PNUD

28 Disponible en: www.iniciativaparidadgenero.cl

29 Nota de prensa: <http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2016/09/21/ine-y-ministerio-de-la-mujer-y-la-equidad-de-g%C3%A9nero-lanzan-sitio-web-que-recopila-indicadores-de-g%C3%A9nero>

30 Disponible en: <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero>

31 Única hasta fecha. Enlace al sitio de la ENUT: <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/enut>



quien además coordina el PMG. Por lo tanto, es la instancia responsable del monitoreo y evaluación de las políticas públicas, incluyendo el diseño de indicadores.

Hay que añadir el papel del Ministerio de Desarrollo Social quien hace un seguimiento anual a los programas que desarrolla el Gobierno y realiza una evaluación de los principales aspectos del diseño y desempeño de éstos³².

El PMG ha tenido dos evaluaciones a la fecha, en las cuales se ha abordado el componente de género, el Sistema de Equidad de Género. Una primera del Banco Mundial (2005-2007) y una segunda por la Facultad de Ingeniería en la Universidad de Chile (2014-2015). Los planes de Igualdad han sido objeto de evaluación, la más reciente a cargo de la Universidad de Chile.

³² <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/btca/txtcompleto/midesocial/monitoreoprogr.soc.pdf>



3. Gestión institucional para la igualdad de género

3.1. Arquitectura de género

La Ley N° 20.820 de 2015 creó el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MinMujeryEG) que comenzó a operar en junio de 2016. La Secretaría de Estado es la encargada de colaborar con el presidente o presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres. El Ministerio, actuando como órgano rector, velará por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género, los que deberán incorporarse en forma transversal en la actuación del Estado.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género da continuidad al trabajo realizado por el Servicio Nacional de la Mujer (creado por la Ley N° 19.023 de 1991), que pasó a denominarse Servicio de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) y continúa en la actualidad como una entidad parte del Ministerio³³.

Chile forma parte del 55% de países de la región con rango alto en la institucionalidad de género de acuerdo con la definición del indicador desarrollado por CEPAL³⁴.

Cuadro 2. Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres

MECANISMO PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
NIVEL JERÁRQUICO	Alto
INSTITUCIÓN A LA QUE REPORTA	Presidencia de la República
ESTRUCTURA INSTITUCIONAL	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género integrada por 5 divisiones (Políticas de Igualdad, Planificación y Control de Gestión, Jurídica, Administración y Finanzas y Estudios y Capacitación) 3 Departamentos (Comunicaciones, Reformas Legales y Relaciones Internacionales) y 15 Secretarías Regionales Ministeriales.

33 Enlace a la información institucional: <http://www.minmujeryeg.cl/sernameg/>

34 Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/nivel-jerarquico-mecanismos-adelanto-la-mujer-mam>

ROL EN RELACIÓN A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	Implementar la Agenda de Género Gubernamental a través de la coordinación con las Asesoras Ministeriales de Género. Coordinar, junto con la DIPRES, el Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión
---	---

La figura de asesoras ministeriales de género fue creada a través de un oficio ordinario del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) de 2014³⁵. El oficio señala que el mecanismo de género debe ser encabezado por las/os Asesoras/es de Género, pero no especifica un perfil recomendado para el personal de los mecanismos, que puede ser Unidad, Comisión o Área de Género para en cada uno de los ministerios y servicios. Las Asesoras de Género, idealmente encargadas de la Unidad o Comisión de Igualdad de Género Ministerial, debían formar parte de los equipos directivos de sus ministerios.

En octubre de 2016 existían 22 asesoras ministeriales de género integradas en diversos tipos de mecanismos, desde unidades de género con equipos de varias personas a asesoras de área que comparten esta responsabilidad con otras responsabilidades³⁶.

Además de estas unidades y asesoras de género, existen las Comisiones Ministeriales de Género, las cuales también tienen formas de funcionamiento diferentes en cada Ministerio³⁷. En un informe del antiguo SERNAM en abril de 2016, se menciona la existencia de cincuenta y seis comisiones institucionales de género (unidades/mesas) creadas por resolución y veinte mesas/comisiones institucionales de género creadas por oficio, instrucción u otro mecanismo y en funcionamiento.

Las asesoras de género mantienen una coordinación con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. A través de la red de expertas del Ministerio de la Mujer se coordinan con las personas encargadas de género de todos los servicios que son los que se comprometen con acciones de género dentro del PMG.

3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)

El Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, fue creado por la Ley N° 20.820 que creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con el objetivo de promover la incorporación del enfoque de igualdad entre hombres y mujeres en el accionar de los ministerios y servicios públicos.

³⁵ Fuentes consultadas

³⁶Urriola, I. (2017). Transversalización de género en los ministerios y las políticas públicas chilenas. Informe diagnóstico. PNUD. Informa borrador (no publicado).

³⁷ Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género (2016): Evaluación de la estrategia de transversalización de género en las políticas públicas.

El Comité Interministerial da continuidad al trabajo realizado previamente por el Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades, el cual era coordinado por la Presidencia. El Comité de Ministros para la Igualdad de Oportunidades es coordinado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

La misma Ley define que la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género prestará al Comité el apoyo administrativo necesario para su funcionamiento. El Subsecretario o Subsecretaria será el Secretario Ejecutivo o Secretaria Ejecutiva del Comité (art 8). En cuanto a la existencia de una agenda de trabajo intersectorial de género no se ha identificado un plan de trabajo conjunto, sino coordinaciones en mesas de trabajo intersectorial en asuntos específicos, en las que participa el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Por ejemplo: la mesa Rural de Género³⁸; la mesa interministerial para avanzar hacia el matrimonio igualitario, que ha logrado la aprobación de un Acuerdo por la Igualdad³⁹; o la mesa para la implementación de la Resolución, que ha elaborado el Segundo Plan de Acción para la Implementación de la Resolución 1325⁴⁰.

A nivel regional, el Ministerio cuenta con Secretarías Regionales Ministeriales de la Mujer y la Equidad de Género (Seremi MMyEG)⁴¹. El departamento de Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial del Ministerio articula la incorporación de criterios de equidad de género en políticas, planes y programas también en los niveles central, regional y local⁴². En el nivel municipal, se encuentran las Oficinas municipales de la Mujer o mecanismos de género municipales, aunque no está presentes en todos los municipios.

Además, a nivel regional el país cuenta con las agendas regionales y agendas locales de género, instrumentos similares a la Agenda Nacional⁴³.

3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa.

38 Formada por los Ministerios de Bienes Nacionales, Vivienda y Urbanismo, y Obras Públicas e Instituto de Desarrollo Agropecuario. Más información en el siguiente enlace: <https://portal.sernam.cl/?m=sp&i=6326>

39 Integrada por el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual MOVILH, Ministerio de Salud, Ministerio de Justicia, Secretaría General de Gobierno, Ministerio de Relaciones Exteriores) Más información en el siguiente enlace: <http://www.movilh.cl/documentacion/2016/Acuerdo-MOVILH-Estado.pdf>

40 Integrada por: (Ministerios de Defensa y Relaciones Exteriores) Más información en el siguiente enlace: <http://www.gob.cl/wp-content/uploads/2015/03/segundo-plan-de-accion-nacional.pdf>

41 Enlace al portal del Ministerio: <https://www.minmujeryeg.cl/seremis/>

42 Información extraída del portal del Ministerio. En: departamento de Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial

43 El nivel de desarrollo de éstas ya depende de los gobiernos regionales y municipales respectivamente. Se puede citar, a modo de ilustración, la agenda regional de Género del Biobío. En:

<http://www.minmujeryeg.gob.cl/prensa/noticias-prensa/noticias-regionales/100-compromisos-sectoriales-conforman-agenda-regional-de-genero-del-biobio/>



El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género desarrolla campañas comunicacionales a favor de la igualdad de género que son recogidas en su página web⁴⁴.

Por ejemplo, destaca la campaña de agosto de 2016, "*Quebreemos los Estereotipos*", cuyo objetivo fue visibilizar formas de discriminación contra las mujeres basadas en funciones estereotipadas que la sociedad asigna hombres y mujeres. Una de las imágenes de la campaña era una mujer conduciendo un autobús⁴⁵.

El Sistema de información de género implementado por el Instituto Nacional de Estadísticas también incluye la sección específica de género un repositorio de estudios llamado "Documentos de Análisis", con compendios y análisis de elaboración propia, anuarios, estudios de tendencias, sectoriales, como por ejemplo el estudio de género del sector agropecuario⁴⁶.

44 Disponible en: <http://www.minmujeryeg.cl/sitio/prensa/campanas/>

45 Acceso a todos los contenidos así como los objetivos de la campaña:
<http://www.minmujeryeg.cl/destacados/campana-quebreemos-los-estereotipos/>

46 Disponible en: www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero



4. Capacidades para la igualdad de género

4.1. Gestión de Recursos Humanos

La Ley N°19.882 de Nuevo trato Laboral (2003) regula la política de personal de la administración pública (beneficios, y formas de contratación).

En la administración pública chilena se encuentran tras los cargos de designación presidencial (ministros/as, subsecretarios/as), los cargos de primer y segundo nivel que conforman el denominado Sistema de Alta Dirección Pública. Tras ellos, están los funcionarios de planta (permanentes) y de contrata (bajo contratos anuales renovables)⁴⁷. Finalmente existen casos específicos de personal empleado regulado por el código de trabajo y personal con contratos de honorarios

La Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), dependiente del Ministerio de Hacienda, es la institución responsable de toda la función pública y la modernización del Estado. Fue creada por la Ley N°19.882 junto al Sistema de Alta Dirección Pública. Posteriormente, fue reforzada en sus funciones por la Ley N°20.955 de 2016, que Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil⁴⁸.

Chile es el país que presentó más progreso en la región en el Índice de Desarrollo Civil (IDC) promovido desde el BID y medido entre la década de 2004 y 2014.⁴⁹ De acuerdo a este índice, Chile se encontraría en el rango alto, o nivel de profesionalización del Servicio Civil, siendo, junto a Brasil, uno de los dos países de la región que han alcanzado este nivel de desarrollo.

47 Ver https://www.leychile.cl/Consulta/listado_n_sel?_grupo_aporte&sub=762&agr=2&comp

48 Texto completo de la norma: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1095821>

49 El índice fue elaborado por el BID en el contexto de la carta iberoamericana de la función pública, donde todos los países se comprometían en mejorar sus sistemas de servicio civil. De 2004 a 2012 se elaboraron diagnósticos para conocer la condición de cada país y se elaboraron 5 índices de calidad del servicio civil, en base al análisis de los siguientes subsistemas de la administración: 1. Planificación; 2. Organización del Trabajo; 3. Gestión del Empleo; 4. Gestión del Rendimiento; 5. Gestión de la Compensación; 6. Gestión del Desarrollo; 7. Gestión Relaciones Humanas y Sociales; 8. Función de los Recursos Humanos. El índice de desarrollo Civil resume el nivel de calidad y gestión del sistema en base a estas dimensiones. En: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Latina.pdf>

En cuanto a la incorporación del enfoque de género en las políticas de gestión de recursos humanos, destacan dos programas en el país: "el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado", que inició su implementación en 2015 y el "Programa de Mejoramiento de la Gestión" (PMG).

El PMG género, además de ser uno de los principales programas de transversalización de género en Chile, fomenta medidas que están relacionadas también con la transversalización de género en los recursos humanos, aunque en menor medida⁵⁰.

-El Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado inicia en 2015 y es un instructivo Presidencial orientado a promover mejores políticas y prácticas en el ámbito de gestión de personas de las instituciones, basadas en la no discriminación y el respeto mutuo entre hombres y mujeres⁵¹. El instructivo consta de tres ejes: derechos laborales, condiciones y ambientes laborales. Constituye un mandato sobre procedimientos y gestión de personas que no estaban antes formalmente estipulados en las instituciones. Además, mandata al Servicio Civil como la institución encargada de apoyar a las instituciones para la implementación del instructivo, definiendo acciones de monitoreo⁵²

Las temáticas que se abordan desde el instructivo son muy relevantes para la igualdad de género y la no discriminación en las instituciones y su gestión de recursos humanos, pues tocan aspectos como la conciliación de la vida laboral y familiar, estándares de procesos de reclutamiento y selección, entre otros.

Para la aplicación del Instructivo, la Dirección del Servicio Civil ha elaborado un conjunto de normas de aplicación general en materia de Gestión y Desarrollo de Personas que trabajan en el Estado y que versan sobre: estructura y estándares de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas; implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas; cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección; concursabilidad y carrera funcionaria; cumplimiento de estándares en programas y prácticas de inducción; y gestión de prácticas profesionales y ambientes laborales y calidad de vida laboral. Las normas han sido recientemente aprobadas y publicadas⁵³.

50 María Cosette Godoy Hidalgo y Fabiola Miranda Pérez (2013). "El Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género en Chile: Impacto sobre las prácticas de los funcionarios" en "Gestión de la Escasez: Participación, Territorios y Estado del Bienestar. Experiencias de Gobernanza y Gestión Pública". Madrid: Ediciones de la Universidad Complutense de Madrid. En:

https://www.academia.edu/20194314/_El_Programa_de_Mejoramiento_de_la_Gesti%C3%B3n_PMG_de_G%C3%A9nero_en_Chile_impacto_sobre_las_pr%C3%A1cticas_de_los_funcionarios

51 Acceso al documento completo del Instructivo: <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/instructivo-presidencial/>

52 Ver el texto completo de las normas:

http://www.bcn.cl/BuscadorIntegral/buscar?contenido=Leyes&texto=codigo%20del%20trabajo&conector=NEAR&orden=Date+Relevance+DRETITLE:alphabetical&res_x_pag=20

53 La norma fue aprobada en el diario oficial el pasado 10 de noviembre de 2017



Además, El Instructivo Presidencial establece la obligatoriedad de que tanto el diseño como el plan de implementación de la Política de Desarrollo de Personas sea generada a través de procesos participativos. En especial, deben desarrollarse acciones que garanticen las prerrogativas legales que en materia de relaciones laborales tienen las asociaciones de funcionarios⁵⁴.

Algunos sindicatos de servidores públicos en Chile son : la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), la Asociación de Funcionarios de la Fiscalía Regional Metropolitana Sur (AFFRMS) y la Confederación Nacional de la Salud Municipal (CONFUSAM).

El SERNAMEG viene capacitando a los sindicatos y organizaciones gremiales de Chile como parte del programa institucional Programa Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente sobre la Norma Chilena 326255. En ese marco elaboró un "Manual para la incorporación de la igualdad de género en la acción sindical" dirigido a organizaciones sindicales públicas y privadas⁵⁶.

4.2. Paridad

El porcentaje de mujeres en el empleo público, de acuerdo a datos recopilados y publicados en un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en 2014 es del 40,63%⁵⁷. En la actualidad PNUD está desarrollando un estudio regional sobre la participación de las mujeres en la administración pública, por lo que pronto estará disponible información más actualizada sobre la proporción de mujeres en el empleo público. Este informe se enmarca en la iniciativa global de PNUD Igualdad de género en la Administración Pública (GEPa) es una iniciativa global⁵⁸.

Según los datos reflejados en DIPRES⁵⁹, la mayoría de los funcionarios públicos son mujeres, pero existe una minoría en puestos de decisión. Esto sigue reflejando una clara desigualdad.

4.3. Capacidades para la igualdad de género

No existe una única institución rectora para la formación de los recursos humanos del Estado. Chile tiene un programa específico para la capacitación gerencial vinculado al Sistema de Alta Dirección Pública que está a cargo de la Subdirección de Alta Dirección Pública del Servicio Civil. Por otro lado, el Centro de Estudios de la Administración del Estado (CEA), órgano dependiente

54 Cita del portal de Servicio Civil, en; <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/instructivo-presidencial/>

55 Ver en: https://app.sernam.cl/descargas/selloigualdad/doc/20151030_Reglamento.pdf

56 Ver en: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2017/05/Manual-para-la-incorporaci%C3%B3n-de-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-en-la-acci%C3%B3n-sindical-1.pdf>

57 El dato se ha recopilado del estudio: OECD, BID. (2016). Panorama de la Administraciones Públicas: América Latina y El Caribe 2017. París: OECD Accesible en: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

58 Para consulta del informe global durante la Fase I de GEPa, ver UNDP, Gender Equality in Public Administration 2014, en: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/GEPa%20Global%20Report%20May%202014.pdf>

59 http://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos



de la Contraloría General de la República, se ocupa de la formación transversal de funcionarios/as y servidores/as de la Administración del Estado, estudiantes y la sociedad civil. El CEA ofrece cursos de forma presencial y virtual⁶⁰.

A través de la revisión documental no se han identificado capacitaciones específicas en género instaladas en algunos de estos sistemas de capacitación. No obstante, se tiene constancia a través de las entrevistas, que se realizan constantemente capacitaciones de género a funcionarios/funcionarias de diferentes instituciones, además de las acciones de formación asociadas especialmente a las acciones comprometidas en el Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Por otro lado, se ha creado el Sistema Informático de Capacitación, cuya administración es de responsabilidad de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC). En ese marco destaca el diseño y desarrollo de un indicador que maneja la DIPRES, pero cuya metodología fue desarrollada por la Dirección de Servicio Civil. Se trata de un indicador transversal para medir la transferencia de la capacidad (entendida como la aplicación de los conocimientos adquiridos en la formación al puesto de trabajo). Esta metodología sólo ha sido aplicada a algunas capacitaciones y será para el año 2018 que se tendrán los datos de las mediciones de las capacitaciones que forman parte del Programa de Mejoramiento de la Gestión que se han incorporado en esta metodología⁶¹.

En el marco del Plan de Acción en Violencia 2014-2018, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género desarrolla un Programa Nacional de Capacitación en Violencia contra las Mujeres que contempla la capacitación en modalidad presencial a funcionarios y funcionarias públicas de los diferentes sectores como actores/as estratégicos territoriales⁶². El Programa Nacional de Capacitación en Violencia contra las Mujeres inició en 2015 el Curso Piloto de Capacitación E-learning para funcionarias y funcionarios públicos: 'Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres'⁶³ con cuatro sectores definidos como prioritarios: Salud, Justicia, Educación y Policías.

60 <http://www.ceacgr.cl/NewPortal2/portal2/ShowProperty/BEA+Repository/Sitios/CEA>

61 Más información en <http://www.sispubli.cl/>

62 Ver: <http://www.minmujeryeg.cl/agenda-de-genero/capacitacion/>

63 Al año 2015 la ejecución académica, metodológica, virtualización y certificación la está realizando el Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana (CESC) del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile. El curso online continuó en 2016. <http://www.minmujeryeg.gob.cl/prensa/funcionarias-funcionarios-publicos-se-capacitan-cursos-b-learning-violencia-las-mujeres/>

5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género

Como se mencionaba en el apartado anterior, Chile cuenta con un instrumento que promueve ambientes favorables para la igualdad de género, el Instructivo de Buenas Prácticas Laborales.

El instructivo promueve acciones específicas y buenas prácticas con relación a la conciliación laboral y la prevención del acoso sexual en las instituciones públicas.

En el caso de la gestión de las comunicaciones externas e internas, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha desarrollado material interno sobre comunicación con enfoque de género: “Guía Ilustrada para una Comunicación sin Estereotipos de Género”⁶⁴. Esta guía va dirigida tanto a instituciones públicas como a la comunidad en general.

Otro aspecto relevante para los ambientes favorables a la igualdad de género son las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. En las instituciones se desarrollan protocolos para la conciliación familiar y acciones promovidas por el Instructivo de Buenas Prácticas Laborales. Las medidas de conciliación son apoyadas además por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, por la Norma chilena 3262 que se está implementando en algunas instituciones del sector público⁶⁵, y por las medidas que las instituciones y servicios públicos comprometen como parte del Sistema de Equidad de Género del PMG.

Chile cuenta con una ~~L~~icencia de maternidad de 24 semanas, y de paternidad de cinco días, ~~si~~ ~~bien~~ la ley permite que la mitad de la licencia de maternidad puede ser asumida por el padre. La Ley 20.166 extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna. Esta ley va dirigida al sector público y privado, complementando la Ley N°20.399 que otorga derecho a sala cuna al personal del sector público y privado.

64: http://www.gob.cl/wp-content/uploads/2016/03/160302_ManualPpctvaGeneroTRAZADO_baja.pdf

65 Se hizo mención a este respecto en el apartado de los principales programas de transversalización de igualdad de género.

Además de estas leyes, en Chile destaca la Ley N°20.769, que permite a las mujeres mayores de 40 años tomarse medio día de permiso laboral para realizarse una mamografía, sin que este sea descontado de su sueldo

El acoso laboral y sexual se trabaja en las instituciones con el apoyo del Área de Gestión de Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil que supervisa los avances en el instructivo de Buenas Prácticas laborales.

La Ley 20.607 modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, y la Ley 20.005 de acoso sexual de 2005⁶⁶.

Se está finalizando una norma para la Ley N°20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual.

Por último, es importante destacar medidas orientadas a la no discriminación arbitraria. En Chile destaca la existencia de una ley de no discriminación, la Ley 20.609, llamada Ley Zamudio, de 2012, pero no se han identificado otras medidas, tales como cuotas en los procesos de selección u otras medidas similares, de carácter afirmativo⁶⁷. Como se indicó previamente, la Dirección del Servicio Civil ha elaborado un conjunto de normas de aplicación general en materia de Gestión y Desarrollo de Personas que trabajan en el Estado.

66 Ver: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425>

67 A este respecto, se puede consultar el documento: Reclutamiento y Selección en Servicios Públicos, un Modelo basado en la Evidencia de la Dirección Nacional del Servicio Civil. En: https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/instructivo/reclutamiento_enfoque_basado_evidencia.pdf

6. Participación ciudadana y rendición de cuentas

6.1. Entidades de participación ciudadana

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cuenta con un Consejo de la Sociedad Civil, de carácter consultivo, que está compuesto por representantes de organizaciones de la sociedad civil sin fines de lucro⁶⁸.

El Ministerio de Economía ha creado un Consejo Consultivo de Género, cuyo *objetivo principal es generar una instancia de colaboración para impulsar una mayor participación de la mujer en el desarrollo de la economía*. Este Consejo fue institucionalizado a través de la Resolución 3831 de fecha 23 de diciembre de 2015 y es el único con estas características a nivel Latinoamericano, de acuerdo con la información en su sitio oficial⁶⁹.

El Ministerio de Salud también ha creado un consejo Consultivo de Género y salud con participación de la Sociedad Civil.⁷⁰

Por otra parte, la Secretaría General de Gobierno cuenta con una Dirección de Organizaciones Sociales ha organizado una serie de diálogos participativos sobre género y políticas públicas.

6.2. Mecanismos de rendición de cuentas

El Ministerio de la Mujer -así como lo hacía antes el Servicio Nacional de la Mujer-elabora anualmente un Informe de cuenta pública, siguiendo el mandato de la ley 20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública.⁷ Esta cuenta pública detalla los avances en el desempeño de sus funciones, los principales resultados con relación a políticas públicas y los desafíos que han encontrado.

Al mismo tiempo, la presidencia da cuenta pública anualmente, conocido como “El mensaje Presidencial” ante el Congreso Pleno, donde se incluyen entre otros, los avances referentes a la igualdad de género.

68 De acuerdo a la ley 20.500, lo deben tener todos los ministerios. Ver en: <http://www.minmujeryeg.cl/sernameg/consejo-de-la-sociedad-civil/>

69 Ver en: <http://www.economia.gob.cl/subsecretarias/economia/consejos-publico-privado/consejo-consultivo-de-genero>

70 Nota de prensa: http://www.paho.org/chi/index.php?option=com_content&view=article&id=361:comienza-trabajo-consejo-consultivo-genero-salud&Itemid=212



En el ámbito regional y global, el país reporta los avances con relación a la igualdad de género a los principales mecanismos de seguimiento de los compromisos internacionales en la materia.

Cuadro 3. Participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer- CEDAW	Conferencia de BEIJING	Examen Periódico Universal (EPU)
Séptimo informe periódico 2016 http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fCHL%2f7&Lang=es	Informe Nacional Beijing+20 2014 https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13025Chile_review_Beijing20.pdf	2014 Segundo ciclo http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/CLIndex.aspx

7. Desafíos y rutas a seguir

Chile está a la cabeza en la región en políticas innovadoras de gestión pública con programas como el Instructivo de Buenas Prácticas Laborales para el Sector Público o el Programa de Mejoramiento de la Gestión, con importantes efectos en materia de igualdad de género en el sector público.

Además, ha avanzado considerablemente en cuanto a la consolidación de las políticas de género como políticas no sectoriales, sino de responsabilidad del Estado a través de la Agenda de Género. No obstante, estos avances, el país ha hecho un gran esfuerzo para incorporar principios como mérito y la igualdad de oportunidades, en las instituciones del estado, pero tiene importantes desafíos aun materia de brechas y barreras que limitan la igualdad de oportunidades real y efectiva en las instituciones, debido a factores de desigualdad estructurales, que incluyen además una perspectiva de interseccionalidad.

En ese sentido, podría resultar de gran utilidad fortalecer una mirada estratégica y articuladora de los diferentes instrumentos políticos en torno a la igualdad de género como el Plan de Igualdad de Oportunidades, la Agenda de Género, y los instrumentos técnicos como el Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión y el Instructivo de Buenas Prácticas Laborales.

8. Información de contacto

Mecanismo de Igualdad	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Nombre de la ministra o directora	Isabel Plá Jarufe
Web institucional	http://www.minmujeryeg.cl/
Teléfono institucional	

9. ANEXOS

9.1. Listado de Acrónimos

AFFRMS: Asociación de Funcionarios de la Fiscalía Regional Metropolitana Sur, 15
ANEF: Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, 15
ANFUCHID: Asociación Nacional de Funcionarios de Chiledeportes, 15
BID: Banco Interamericano de Desarrollo, 10, 14, 16, 20
CEA: Centro de Estudios de la Administración del Estado, 16
CEPAL: Comisión Económica para América Latina y El Caribe, 11
DIPRES: Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda, 8, 9, 10, 11, 17
DNSC: Dirección Nacional del Servicio Civil, 14
ENUT: Encuesta Nacional de Uso del tiempo, 10
FEM: Foro Económico Mundial, 10
IDC: Índice de Desarrollo Civil, 14
INE: Instituto Nacional de Estadísticas, 10, 14
IPG: Iniciativa de paridad de género, 10
MAM: Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, 5
MinMujeryEG: Ministerios de la Mujer y la Equidad de Género, 10
MOVILH: Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, 13
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible, 3, 6
PMG: Programa de Mejoramiento de la Gestión, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19
PND: Plan Nacional de Desarrollo, 24
SEG: Subcomisión de Estadísticas de Género, 10
SERNAM: Servicio Nacional de la Mujer, 12
SERNAMEG: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, 8, 9, 10, 11, 15, 21

9.2. Personas entrevistadas

Nombre	Cargo	Institución
Karen Jiménez	Especialista	Dirección Nacional del Servicio Civil del Ministerio de Hacienda
Delia Cerda	Jefa de la Unidad de Desarrollo Organizacional	
Pedro Guerra	Subdirector de Desarrollo y Gestión de Personas	
Carolina Peyrin	Jefa del Programa de Buenas Prácticas Laborales	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)
Luna Israel	Jefa del Departamento de Gestión Pública	Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda
Nicole Verdugo	Jefa del Departamento de Género	Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores

9.3. Listado de documentos consultados

- Bidegain Ponte, N. (s.f.). *La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe*. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41016-la-agenda-2030-la-agenda-regional-genero-sinergias-la-igualdad-america-latina>
- Casas Varez, M. (2017). *La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina*. Obtenido de CEPAL: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/41101>
- CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo*. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planes-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>
- Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 y el Desarrollo Sostenible. (2017). *Informa Nacional Voluntario*. Obtenido de ONU: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13025Chile_review_Beijing20.pdf
- Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (2017). *Directrices de funcionamiento y participación en las comisiones y grupos de trabajo para la implementación de la Agenda 2030*. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ods/docs/Directrices_Comisiones_Revision_MINRELEconomiaMMA.pdf
- Cortázar, JC. Lafuente, M. Sanginés, M. (editores). (2013). *Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-2014)*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Latina.pdf>
- Díaz García, V. (2016). *Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe hispano*. Obtenido de Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>
- Dirección de Presupuestos . (2014). *Programas de Mejoramiento de la Gestión PMG: Evolución de desafíos futuros 2011-2014*. Obtenido de DIPRES: http://www.dipres.gob.cl/594/articles-114720_doc_pdf.pdf
- Echebarría, K. (editor). (2006). *Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/handle/11319/5895>
- Gobierno de Chile . (2014). *Informe Nacional Beijing +20*. Obtenido de Naciones Unidas : https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13025Chile_review_Beijing20.pdf
- Ledesma, C. (septiembre de 2011). *Derechos Sindicales en el sector público en América Latina*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_571885.pdf
- LLano, M. (2014). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Brasil*. Nota técnica del BID ; 677.
- LLano, M. (2014). *Diagnóstico institucional del Servicio civil en América Latina: Chile*. Obtenido de BID - Nota técnica; 677: www.iadb.org/
- Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género. (2016). *Evaluación de la estrategia de transversalización de género en las políticas públicas*.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2016). *Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género*. Obtenido de Gobierno de Chile: http://www.gob.cl/wp-content/uploads/2016/03/160302_ManualPpctvaGeneroTRAZADO_baja.pdf

OECD, BID. (2016). *Panorama de la Administraciones Públicas: América Latina y El Caribe 2017*. París: OECD .

OIT, PNUD. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Obtenido de http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_111376/lang-es/index.htm

ONU Mujeres. (2015). *Monitoreo de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Las Niñas en la Agenda De Desarrollo Sostenible 2030: Oportunidades y Retos Para América Latina y El Caribe*. Obtenido de ONU Mujeres: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/09/monitoreo-genero>

Oyarce, H. (2010). *Panorama de los Sistemas de Recursos Humanos en América Latina y El Caribe*. Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/ilpes/panorama/documentos/INFORME_HECTOR_OYARCE.pdf

Servicio Civil, Gobierno de Chile. (2013). *Reclutamiento y selección en servicios públicos. Un enfoque basado en la evidencia* . Obtenido de Servicio civil : https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/instructivo/reclutamiento_enfoque_basado_evidencia.pdf

Servicio Civil, Gobierno de Chile . (2013). *Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo en la Administración Central del Estado: Estudio exploratorio y propuestas de acción*”. Servicio Civil.

Servicio Nacional de la Mujer . (2005). *Evaluación Primera Fase del Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2005*.

Servicio Nacional de la Mujer. (2009). *Evaluación de los avances en la transversalización del enfoque de género en el quehacer del estado y elaboración de propuesta de consolidación*.

Universidad de Chile . (2016). *Estudio de Diseño e Implementación de los Incentivos Institucionales del Sector Público. Informe final Etapa IV*.

9.4. Estructura de los informes de país

El formato y la información contenida en los informes para cada país se presentan a continuación:

1. Planificación estratégica y Monitoreo y Evaluación. Se describe la existencia de una estrategia de implementación de la Agenda 2030 y los ODS, y si está incorpora la igualdad de género y se articula con el Plan Nacional de Desarrollo. Se analiza si el Plan Nacional de Desarrollo incorpora la perspectiva de género y si el marco normativo de igualdad de género (legislaciones y políticas) responde a los objetivos del PND y viceversa. Se identifica la existencia de Programas de Transversalización de Género en el Sector Público, las principales acciones y estrategias de intervención, así como los principales actores que participan en dichas iniciativas. Se describe la existencia de políticas, programas o iniciativas relacionadas con presupuestos que incorporan la perspectiva de género, señalando el alcance de dichas iniciativas. Se identifica la existencia de sistemas de información estadísticas desagregada por sexo, etnia, lugar de residencia, etc. Se indican las instancias para el monitoreo y evaluación de las acciones que se implementan en el marco de las políticas públicas en general y como se incluye género en ese marco.



2. Gestión institucional para la Igualdad de Género. Se indica la institucionalidad rectora de la igualdad de género a nivel nacional, así como la existencia de liderazgo institucional o presidencial, relacionado con la creación de unidades de género, coordinadoras o responsables de género en las instituciones. Se describirá el funcionamiento de comités interinstitucionales de género en el ámbito nacional y subnacional, estatal, provincial y local según corresponda, distinguiendo nivel político y nivel técnico. Se describirán acciones y estrategias relacionadas con la generación y la gestión del conocimiento para la igualdad de género.

3. Capacidades para la Igualdad de Género. Se identifican las instituciones responsables de las políticas internas de recursos humanos del estado a nivel nacional; así como la existencia de legislaciones, políticas y/o iniciativas de otro tipo en recursos humanos que incorporen la perspectiva de género. También se identifica la existencia de una institución de formación de los funcionarios y si da o no formación en igualdad de género y la implementación de una estrategia y/o estructura de formación en género para las instituciones públicas, qué institución la lidera, que tipo de cursos ofrece, aborda sensibilización y especialización.

4. Ambientes laborales favorables a la Igualdad de Género. Se describe la existencia e implementación de políticas y mecanismos de comunicación interna sensible al género, políticas e iniciativas de conciliación de vida laboral y familiar, acciones y políticas para prevenir y sancionar el acoso sexual e iniciativas antidiscriminatorias.

5. Participación ciudadana y rendición de cuentas. Se describe la existencia y funcionamiento de espacios formales de articulación entre gobierno y sociedad civil organizada (y de regulaciones al respecto), así como el rol de la sociedad civil como veedor de la implementación y los resultados de la política pública que contribuye a la igualdad de género. Y se señala la participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales.

6. Temas pendientes y rutas a seguir. Se desarrolla un breve análisis conclusivo donde se incluyen las principales lecciones aprendidas y desafíos en relación con los procesos de transversalización de género en el sector público. Y se identifican posibles rutas a seguir.

7. Información de contacto. Se incluye información de contacto del Mecanismo de Igualdad y de la persona que lo lidera actualmente.

8. Anexos. Se listan los acrónimos utilizados en el informe. Se incluyen los datos de contacto de las personas entrevistadas. Se incluye una referencia a los documentos consultados para la elaboración del informe.



