

M 54850

R 3327.

M
V719p.
2005
C. A

Universidad de Valparaíso.
Facultad de derecho y ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social.

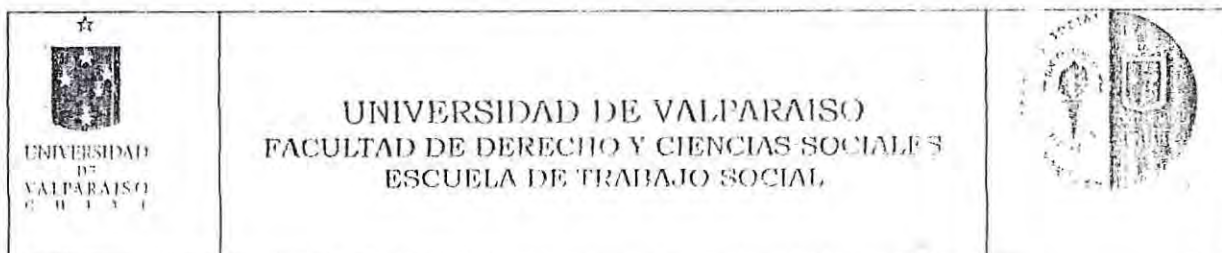
“Percepciones acerca del rol de los y las integrantes de la Mesa Técnica, Mesa de Mujeres y Funcionarios de SERNAM en marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, Región de Valparaíso”.

Alumna: Morin Pamela Villarroel Rojas.

Profesor Guía: Sr Leonardo Oneto Piazze.

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
BIBLIOTECA

Valparaíso 2005.



REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE
TÍTULO ALUMNOS QUE SE INDICAN.

VALPARAISO, 20 de enero del 2006.

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesor Guía, cumpla con informar a Ud. la calificación que he asignado al Seminario de Título denominado: **“PERCEPCIONES ACERCA DEL ROL DE LOS INTEGRANTES DE LA MESA TECNICA. MESA DE MUJERES Y FUNCIONARIOS DE SERNAM EN MARCO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2000-2001, REGION DE VALPARAISO”**, cursado durante el año académico 2005 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social Srta. **Morín Villarroel Rojas**, incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

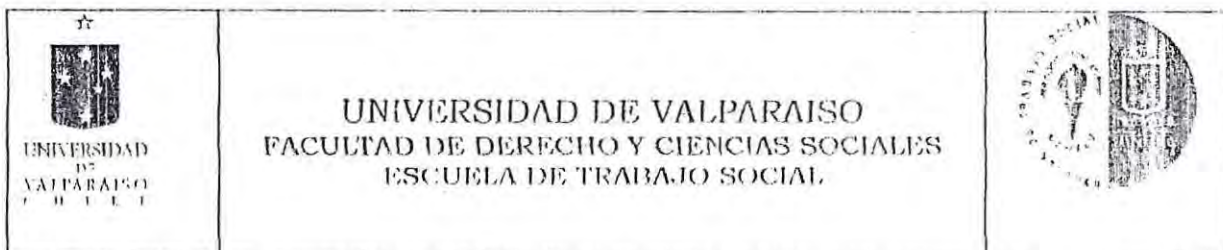
En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración los siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad de vocabulario técnico utilizado.

La tesis referida a las percepciones de rol que poseen quienes se han articulado para llevar adelante el “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000 – 2010, Región de Valparaíso,” centra su atención analítica en el carácter de los roles formales y atribuidos de un conjunto de actores y desarrolla por medios descriptivo - cualitativos los roles que cada uno de estos visualiza para sí y el resto de los participantes.

El resultado es un diagnóstico de las dificultades y potencialidades operativas que presenta el Plan y un conjunto de sugerencias precisas, que abarca diferentes ámbitos y actores involucrados.

Se trata de un trabajo riguroso en lo metodológico y complejo en lo interpretativo que se refleja en su coherencia y pertinencia. La mayor dificultad se dio en relación a la organización de la exposición del análisis dada la compleja interrelación de actores que desarrolló el estudio.

El marco teórico resulta altamente adecuado como enfoque, complejizando la reflexión de las conclusiones las que serán de gran utilidad para el seguimiento futuro del citado Plan.



Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **6,3 (seis como tres)**.



LEONARDO ONETO PIAZZE
PROFESOR GUIA

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS G. de C.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE
TÍTULO ALUMNOS QUE SE INDICAN.

VALPARAISO, 03 de Marzo del 2006.

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesor Informante, cumplo con informar a Ud. la calificación que he asignado al Seminario de Título denominado: **“PERCEPCIONES ACERCA DEL ROL DE LOS INTEGRANTES DE LA MESA TECNICA. MESA DE MUJERES Y FUNCIONARIOS DE SERNAM EN MARCO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2000-2001, REGION DE VALPARAISO”**, cursado durante el año académico 2005 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social Srta. **Morín Villarroel Rojas**, incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración los siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad de vocabulario técnico utilizado.

El Seminario de Título aborda de manera acertada la estrategia metodológica, asumiendo la perspectiva cualitativa para dar cuenta de los objetivos el estudio. Sin embargo, se advierte la necesidad de mayor integración entre el dato y su interpretación, asunto característico de los estudios que asumen el enfoque cualitativo. Del mismo modo, la bibliografía resulta discreta desde la dimensión cuantitativa.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **6,0 (seis como cero)**.


DAGOBERTO SALINAS A.
PROFESOR INFORMANTE

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS G. de C.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE

Índice:

	Página
Presentación	
Abstrac	2
Capitulo I: Marco Institucional.	
<u>1. Identificación</u>	8
1.1 Antecedentes generales	8
1.2 Misión institucional	9
1.3 Objetivos Estratégicos	10
1.3 Cobertura	10
1.4 Programas y proyectos	11
<u>2. Organización Interna</u>	13
2.1 Estructura Organizacional	13
2.2 Organigrama	14
2.3 Recursos	14
Capitulo II: Marco Teórico Referencial:	
<u>1. Percepción Social</u>	17
1.1 Interaccionismo simbólico y percepción social	17
1.2 Percepción, Interacción y Rol	19
1.2.1 Definición de rol	20
1.2.1.1 La sociedad como un sistema de posiciones interrelacionadas	21
1.2.1.3 Comprensiones compartidas de los roles propios y ajenos	22
1.2.1.4 Motivación individual para asumir roles	22
1.2.2 Conducta del rol	22
1.2.3 Interaccionismo simbólico y rol	24
<u>2. Concepto de Género</u>	25
2.1 El género como causa de la desigualdad	26
2.2 Teorías de género	27
2.2.1 Los enfoques biologicistas	27
2.2.2 La organización genérica patriarcal	27
<u>3. Movimientos feministas</u>	
<u>4. Género y políticas públicas</u>	30
4.1 El género en la agenda pública e institucional	30
4.2 La institucionalidad para el tema de la mujer	33
4.3 El Servicio Nacional de la Mujer- SERNAM	34
4.3.1 El proceder de un organismo estatal en el tema de la mujer	34
4.3.2 La agenda del SERNAM	35

4.3.3 La estrategia de SERNAM	36
4.3.4 El SERNAM como coordinador de políticas a favor de la equidad de género.	37
<u>5. Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999</u>	37
5.1 Plan De igualdad de Oportunidades y Política de Participación Ciudadana	41
5.2 Plan de Igualdad Oportunidades Entre Hombres y Mujeres 2000-2010	43
5.3 Capítulos y Objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010	44
<u>6. Caracterización de los Estamentos del PRIO</u>	47
 Capítulo III: Diseño Metodológico:	
<u>1. Objetivos de la Investigación</u>	50
1.1 Objetivo General	50
1.2 Objetivos específicos	50
<u>2. Diseño de la Investigación</u>	51
<u>3. Enfoque de la Investigación</u>	51
<u>4. Preguntas de investigación</u>	52
<u>5. Producción de la Información</u>	52
5.1 Sujetos de la Investigación	52
5.2 Instrumento de recolección de datos	53
5.3 Procesamiento de la información	53
Análisis de la información	53
Sistema de categorías	55
Procesamiento de los datos	56
 Capítulo IV: Resultados de la Investigación.	
Introducción	59
 I a. Tareas y Funciones de la Mesa Técnica	 61
Cuadro n ° 1: Tareas y Funciones de la Mesa Técnica en el PRIO.	
Comentario	61
1. Coincidencias en Tareas y Funciones de la Mesa Técnica	61
2. Divergencias en las Tareas y Funciones de la Mesa Técnica	62
 I b. Tareas y Funciones de la Mesa de Mujeres.	 64

Cuadro resumen n ° 2: Tareas y Funciones de la Mesa de Mujeres.	
Comentario	64
3. Coincidencias en las tareas y funciones de la Mesa de Mujeres	65
4. Divergencias en las Tareas y Funciones de la Mesa de Mujeres	66
I c. Tareas y Funciones de SERNAM	67
Cuadro resumen n ° 3: Tareas y Funciones de SERNAM.	
Comentario	67
5. Coincidencias en las tareas y Funciones de SERNAM	68
6 Divergencias en Tareas y funciones de SERNAM	69
II a. Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de la Mesa Técnica.	71
Cuadro n ° 4: Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de la Mesa Técnica:	
Comentario	71
7. Coincidencias en las expectativas no cumplidas	72
8. Divergencias en las Expectativas no Cumplidas	73
9. Coincidencias en las Expectativas a futuro para la mesa Técnica	73
10. Divergencias en las Expectativas a Futuro para la Mesa Técnica	74
II b. Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de la Mesa de Mujeres	75
Cuadro n ° 5: Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de la Mesa de Mujeres.	
Comentario	75
11. Coincidencias en las Expectativas no cumplidas	76
12. Divergencias en las expectativas no cumplidas para la Mesa de Mujeres	76
13. Coincidencias en las Expectativas a futuro	77
14. Divergencias en las expectativas a futuro	78
II c. Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de SERNAM	79
Cuadro n ° 6: Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de	

SERNAM.	
Comentario	80
15. Coincidencias en las Expectativas no cumplidas	80
16. Divergencias en las expectativas no cumplidas para la Mesa de Mujeres	81
17. Coincidencias en las Expectativas a futuro	81
18. Divergencias en las expectativas a futuro	82
III a. Fortalezas y Debilidades de la Mesa Técnica para cumplir su rol en el PRIO.	84
Cuadro n ° 7: Fortalezas y Debilidades de la Mesa Técnica.	
Comentario	85
19. Coincidencias en las fortalezas	85
20. Divergencias en las fortalezas	86
21. Coincidencias en las debilidades	87
22. Divergencias en las debilidades	89
III b. Fortalezas y Debilidades de la Mesa de Mujeres para cumplir su rol en el PRIO.	90
Cuadro n ° 8: Fortalezas y Debilidades de la Mesa de Mujeres	
Comentario	91
23. Coincidencias en las Fortalezas	91
24. Divergencias en las Fortalezas	92
25. Coincidencias en las Debilidades	93
26. Divergencias en las Debilidades	94
III c. Fortalezas y Debilidades de SERNAM cumplir su rol en el PRIO.	96
Cuadro n ° 9: Fortalezas y Debilidades SERNAM.	
Comentario	96
27. Coincidencias en las Fortalezas	97
28. Divergencias en las Fortalezas	98
29. Coincidencias en las Debilidades	99

30. Divergencias en las Debilidades	100
IV. Fortalezas y Debilidades personales de los integrantes del PRIO	101
Cuadro n ° 10: Fortalezas y Debilidades personales de los integrantes del PRIO	
Comentario	101
31. Coincidencias en las Fortalezas personales	102
32. Divergencias en las Fortalezas personales	103
33. Coincidencias en las Debilidades personales	104
34. Divergencias en las Debilidades personales	104
V. Compromisos personales de los integrantes del PRIO	106
Cuadro n ° 11: Compromisos personales de los integrantes del PRIO	
Comentario	106
35. Coincidencias en los compromisos personales	107
36. Divergencias en los compromisos personales	107
Capitulo V: Análisis de la información	110
Capitulo VI: Conclusiones y Aportes	122
Capitulo VII: Anexos	131
Anexo n °1: Pauta de Entrevista	132
Anexo n ° 2: Transcripciones de las Entrevistas	
Entrevista Mesa Técnica n ° 1	134
Entrevista Mesa Técnica n ° 2	139
Entrevista Mesa Técnica n ° 3	142
Entrevista Mesa Técnica n ° 4	146
Entrevista Mesa Técnica n ° 5	149
Entrevista Mesa de Mujeres n ° 1	153
Entrevista Mesa de Mujeres n ° 2	156
Entrevista Mesa de Mujeres n ° 3	159
Entrevista Mesa de Mujeres n ° 4	162

Entrevista Mesa de Mujeres n ° 5	164
Entrevista Funcionario SERNAM N ° 1	168
Entrevista Funcionario SERNAM N ° 2	171
Entrevista Funcionario SERNAM N ° 3	174
Anexo n ° 3 Categorías y citas	177
Bibliografía	214

Abstrac:

Título Seminario:	“Percepciones acerca del rol de los y las integrantes de la Mesa Técnica, Mesa de Mujeres y Funcionarios de SERNAM en marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, Región de Valparaíso”.
Institución Patrocinante:	Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, V Región.
Profesor Guía:	SR Leonardo Oneto Piazze.
Seminarista	Morin Pamela Villarroel Rojas.
Año:	2005

La presente experiencia de Seminario de Título tiene por objetivo conocer, describir y analizar las percepciones de rol de las integrantes de Mesa Técnica, las integrantes de la Mesa de Mujeres y funcionarios de SERNAM con respecto al Plan Regional de Oportunidades, PRIO 2000-2010.

1. **Diseño Metodológico:** el cual se estructuró de la siguiente manera:

A. Diseño de la investigación.

- Tipo de Investigación: de tipo cualitativa, exploratoria y descriptiva.
- Objetivo General: la presente investigación consiste en conocer, describir y analizar las percepciones de rol de las integrantes de Mesa Técnica, las integrantes de la Mesa de Mujeres y funcionarios de SERNAM con respecto al Plan regional de Oportunidades 2000-2010.
- Estrategia: se utilizó como estrategia de recolección de datos la entrevista semiestructurada para cada uno de los y las participantes de la investigación.
- Análisis de datos: para este fin se utilizó la técnica de análisis de contenido.

B. Análisis de la Información:

1. Sistema de categorías: posterior a la aplicación de la técnica de análisis de contenido, el proceso estuvo orientado a la creación de un sistema de categorías, organizado según los cinco tópicos elaborados para contestar las preguntas de investigación y los objetivos de este seminario.

a) Tareas y Funciones de cada uno de los estamentos pertenecientes al PRIO (Mesa Técnica, Mesa de Mujeres y Funcionarios de SERNAM).

b) Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de cada uno de los estamentos.

- c) Fortalezas y Debilidades de cada uno de los estamentos para cumplir con su función en el PRIO.
- d) Fortalezas y Dificultades de cada uno de los y las integrantes del PRIO para cumplir con la función que cumplen en el PRIO.
- e) Compromisos personales de cada uno de los integrantes (que participaron de esta investigación) del PRIO para cumplir de mejor manera su rol.

C. Resultados de la investigación.

1. Cuadros resúmenes: en estos cuadros, están expresadas las categorías que fueron surgiendo de cada participantes de la investigación, ordenados según el tópico y el estamento al cual se están refiriendo.
2. Además al finalizar cada cuadro, se adjunta un comentario en el que se encuentran las características más destacables del cuadro antes mencionando.
3. Para finalizar este apartado se incluyen las categorías de cada cuadro resumen con la cita que logra representarla de mejor manera. Además en el caso que la categoría tuviera más de una cita, se agrega el número de la página para buscarla en el anexo que la contiene. (Anexo n °3).

Introducción:

Durante el año académico 2005 se desarrolló el Seminario de Título para optar al grado de licenciatura en Trabajo social denominado: “Percepciones acerca del rol de los y las integrantes de la Mesa Técnica, Mesa de Mujeres y Funcionarios de SERNAM en marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, Región de Valparaíso”, por la alumna de quinto año Morin Villarroel Rojas.

El presente seminario apuntó a identificar, describir y analizar las distintas percepciones de las personas que integran los tres estamentos que considera el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 200-2010: Mesa Técnica, quienes representan a las distintas instituciones públicas que se comprometen con ciertas acciones en función de la igualdad de oportunidades, la Mesa de Mujeres quienes deben realizar el control ciudadano de estas acciones y los Funcionarios de SERNAM que están a cargo de coordinar a las instancias anteriores.

La desigualdad que han sufrido las mujeres en diversos ámbitos de la vida humana a través de los tiempos por motivos históricos-culturales, han provocado que este grupo de personas, necesiten de herramientas que les proporcionen posibilidades de surgir y optar por una mejor calidad de vida. Por este motivo, los gobiernos de la concertación conjuntamente con SERNAM han elaborado un Plan de igualdad de Oportunidades 2000-2010 en el cual se expresan lineamientos y objetivos para propiciar el trato igualitario entre los hombres y mujeres chilenos.

Para llevar a cabo este Plan y que sus acometidos se cumplan, se necesita la cooperación de los ministerios, los cuales dependiendo de sus áreas de acción suscriben compromisos a favor de la Igualdad de Oportunidades. Estas acciones deben ser seguidas y evaluadas para determinar si fueron o no implementadas, además de la forma en que fueron ejecutadas, para que con el resultado de este ejercicio, se tomen decisiones acertadas que logren verdaderamente propiciar una igualdad entre los hombres y las mujeres de la región de Valparaíso.

Se hace necesario por lo demás, dado que el Plan de Igualdad se encuentra en la mitad de su implementación, identificar y analizar las percepciones de las distintas personas que conforman los estamentos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Regional (V Región), es decir los integrantes de la Mesa Técnica, integrantes de la Mesa de Mujeres y de los Funcionarios SERNAM que están a cargo

de este tema. Propiciando el visualizar las percepciones acerca de los roles que cada uno de ellos debe desempeñar, cuales son los roles que se perciben para cada uno de ellos, las expectativas que se levantaron al momento de dar inicio al Plan, cuales de ellas no están cumplidas y cuales quedan por cumplir, cuales son las debilidades y fortalezas de cada uno de los estamentos, cuales son las debilidades y fortalezas de las personas entrevistadas para con su rol, cuales son los compromisos personales para efectuar un mejor trabajo o cumplir con su función en el PRIO. De manera que con la información que serán levantada con esta investigación, se realicen las gestiones necesarias que tomen en cuenta las opiniones de las personas que participan en ella, potenciando los puntos positivos, como también evaluando y analizando los negativos para darles solución, de forma de poder orientar el trabajo hacia una verdadera Igualdad de oportunidades.

Como primer capítulo se encuentra el Marco Institucional de la institución patrocinante en este caso SERNAM V Región, en el cual se podrá encontrar la misión, los objetivos de la institución, además de los programas que este servicio ejecuta.

El segundo capítulo esta basado en los fundamentos referenciales y ejes teóricos utilizados en la investigación, lo que permitirá respaldar el análisis y contrastación de los resultados de este seminario de título.

En el tercer capítulo, referido al diseño metodológico, están determinados los referentes que configuran el diseño de la investigación y explican la forma en la cual fue tratada la información para establecer los resultados de la investigación.

El Cuarto Capitulo, se presentan los resultados de la investigación, en el cual se evidencian los resultados obtenidos a través del instrumento de recolección de datos utilizado y la forma en la cual se organizó la información.

El análisis de la Información se considera dentro del capítulo quinto, en el que se plasman las contrastaciones de los resultados de la investigación con la referencia y los ejes teóricos con los cuales se trabajaron.

En el sexto capítulo se declaran las conclusiones acerca de los resultados de la investigación además de una propuesta elaborada por la alumna seminarista que teniendo como referente el estudio realizado y la trascendencia del mismo, se enfoca como un aporte a la investigación y a la institución que lo patrocina.

Para finalizar se encuentra el capítulo séptimo donde están presentados los tres anexos de esta investigación que permiten complementar la información del estudio considerada durante el proceso del mismo.

Capitulo I

Marco Institucional.

1. IDENTIFICACIÓN

1.1 Antecedentes Generales:

- **Nombre:** Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
- **Dirección:** Bellavista 168 Edificio Centenario Piso 15 Valparaíso
- **Teléfono:** 233923- 233755
- **Página Web:** www.sernam.cl

- **Tipo de Institución:** Servicio Nacional de la Mujer constituye un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Planificación y Cooperación.

El Servicio Nacional de la Mujer es el organismo encargado de colaborar con el 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, respetando la naturaleza y especificidad de la mujer que emana de la diversidad natural de los sexos, incluida su adecuada proyección a las relaciones de la familia.

Sus funciones son:

- a) Estudiar y solicitar a los ministerios que corresponda las políticas públicas, y promover las reformas legales, reglamentarias y administrativas a fin de obtener los objetivos señalados precedentemente
- b) Realizar y promover estudios destinados a formular diagnósticos y análisis de la realidad de la mujer y de su grupo familiar
- c) Fomentar y proponer medidas tendientes a fortalecer la familia, entregando las condiciones sociales para su desarrollo como grupo humano y el crecimiento de cada uno de sus miembros

d) Impulsar medidas tendientes a dignificar y valorar el trabajo doméstico como un aporte

Indispensable para el funcionamiento de la familia y la sociedad

e) Fomentar medidas concretas que destaquen el valor fundamental de la maternidad para la sociedad, velando por su efectiva protección.

f) Mantener vínculos de cooperación con organismos nacionales, internacionales y extranjeros, y en general con toda entidad o persona natural o jurídica, cuyos objetivos y acciones se relacionen con las mismas materias, y celebrar con ellos contratos o convenios para ejecutar proyectos o acciones de interés común, sin perjuicio de las funciones que correspondan al Ministerio de Relaciones Exteriores

g) Evaluar el cumplimiento de las políticas, planes y programas aprobados, a fin de garantizar el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por el Gobierno de Chile

h) Proponer y fomentar políticas que promuevan el acceso igualitario de la mujer a los diversos ámbitos de la sociedad.

i) Coordinar con servicios y organismos públicos y privados los programas, acciones y otras medidas conducentes a los objetivos de este servicio

El Servicio Nacional de la Mujer tiene su domicilio en Santiago, y constituirá Direcciones Regionales en el territorio nacional.

1.2 Misión Institucional.

El Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, tiene como misión institucional el diseñar, proponer y coordinar las políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país.

1.3 Objetivos Estratégicos:

Contribuir a la incorporación de las mujeres al proceso de desarrollo económico y productivo del país, a través de la coordinación de acciones tendientes a facilitar su acceso y mejorar sus condiciones de trabajo.

Promover la participación y política de las mujeres a través del desarrollo de acciones tendientes a fomentar su acceso a cargos de decisión, a favorecer su liderazgo y facilitar el pleno ejercicio de sus derechos.

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y sus familias mediante el desarrollo de acciones tendientes a superar situaciones vinculadas a la violencia intrafamiliar, a la violencia de género y a facilitar el ejercicio de sus derechos en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, ratificados en los acuerdos internacionales que ha firmado el Estado chileno.

Promover la consolidación e institucionalización de la equidad de género en la gestión pública y en las políticas públicas, en los ámbitos de la salud, educación, justicia, trabajo y vivienda.

Promover reformas legales, medidas y acciones que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Contribuir a la superación de la pobreza de las mujeres y sus familias, a través de la coordinación con políticas gubernamentales sobre la materia y el desarrollo de programas específicos.

Favorecer la construcción de una cultura de igualdad que promueva los cambios en la sociedad, en la producción y acumulación de conocimientos, en los medios de comunicación y en la opinión pública.

1.3 Cobertura.

La cobertura del SERNAM es la Región de Valparaíso en estricto rigor. En algunos aspectos la cantidad de personas a las cuales se les entrega servicios es inexacta, pues no se puede cuantificar en cuanto a la cobertura de personas que escuchan los programas radiales provinciales, los programas de televisión, los programas con otras seremias y servicios, entre otros.

1.4 Programas y Proyectos.

✓ Área Autonomía Económica y Superación de la pobreza:

- Programa Centro de Atención a hijos e hijas de Mujeres trabajadoras Temporeras:

- Programa de habilitación laboral para mujeres Jóvenes del Chile Solidario: El objetivo de este Programa es "promover el desarrollo de capacidades y condiciones para que las jefas de hogar de escasos recursos puedan incorporarse al mercado laboral en igualdad de oportunidades y mejorar su calidad de vida". Sus principios orientadores son: focalización territorial y social, integralidad, intersectorialidad, y participación.

Las intervenciones en el Área Laboral son el eje del PMJH, contemplando entre sus principales acciones la nivelación de estudios básicos y medios, capacitación laboral (oficios tradicionales y no tradicionales; orientados al trabajo dependiente e independiente), formación para el trabajo, intermediación laboral y apoyo a iniciativas de trabajo independiente. Existen además dos líneas complementarias: Salud (Examen Preventivo de la Mujer, Programa Odontológico y Programa Oftalmológico) y Cuidado Infantil (Extensión Horaria y cupos preferenciales en jardines y salas cunas, Jornada Alternativa para hijos/as de las participantes en edad escolar y Creación de Salas Cunas para hijos/as de las mismas mujeres). Este conjunto de actividades se desarrollan en coordinación con diversos organismos públicos y algunos privados.

- Programa Pro- empresarias:

✓ Área Mujer, Familia y Calidad de Vida:

- Programas Centro de Violencia

- Convenio de Cooperación técnica con otros servicios y seremias

- Programa de prevención Violencia Intrafamiliar

- Programa de sexualidad: dentro de este programa se encuentran actividades como:

- Promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y de las y los jóvenes en el marco de los derechos humanos.

- Prevención del embarazo adolescente: en este aspecto se trabaja con hombres y mujeres, con un enfoque de género.

- Prevención del VIH SIDA y enfermedades de transmisión sexual en conjunto con la seremi de salud y otras instituciones del estado y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la temática, conformando el consejo regional de VIH SIDA.

- Mesa Técnica de sexualidad: conformada por las seremias de salud, educación e INJ: en esta instancia se planifican las acciones dirigidas al público juvenil, especialmente a profesores, profesoras y funcionarios y funcionarias de la salud.

- No a la Discriminación: instancia de trabajo en las cual se realizan acciones con homosexuales con VIH en pro de la No discriminación.

- Programa de Género y política pública: en este aspecto el SERNAM realiza talleres de sensibilización a funcionarios y funcionarias públicos en función del PMG. En estos talleres se reflexión acerca de la cultura organizacional de cada institución y los aspectos de géneros que se identifican en ella, así como también se analiza la forma de atención que deben recibir las mujeres y hombres de forma diferenciada, entre otras.

✓ Área Promoción de Derechos y Participación de las Mujeres.

- Oficina de Información, reclamos y Sugerencias, OIRS: en esta instancia se reciben las consultas de las y los usuarias (os) a forma de atención presencial. También dentro de esta ofician se ofrece atención en terreno en plazas ciudadanas a través del Programa Gobierno más cerca, entre otros), atención telefónica y atención virtual a través de correos electrónicos.

- Programa de Difusión de derechos: en este programa se entrega material de difusión de derechos de las mujeres (folleteria y afiches), talleres de difusión de ley de matrimonio civil, talleres de prevención de violencia Intra- familiar y diálogos ciudadanos acerca de las reformas legales con respecto a los temas mencionados anteriormente.

- Fondos concursables del SERNAM: la institución entrega doce propuestas anuales de Promoción y Participación de las mujeres a organizaciones de la sociedad civil. El requisito de duración es de tres meses.

2. Organización Interna.

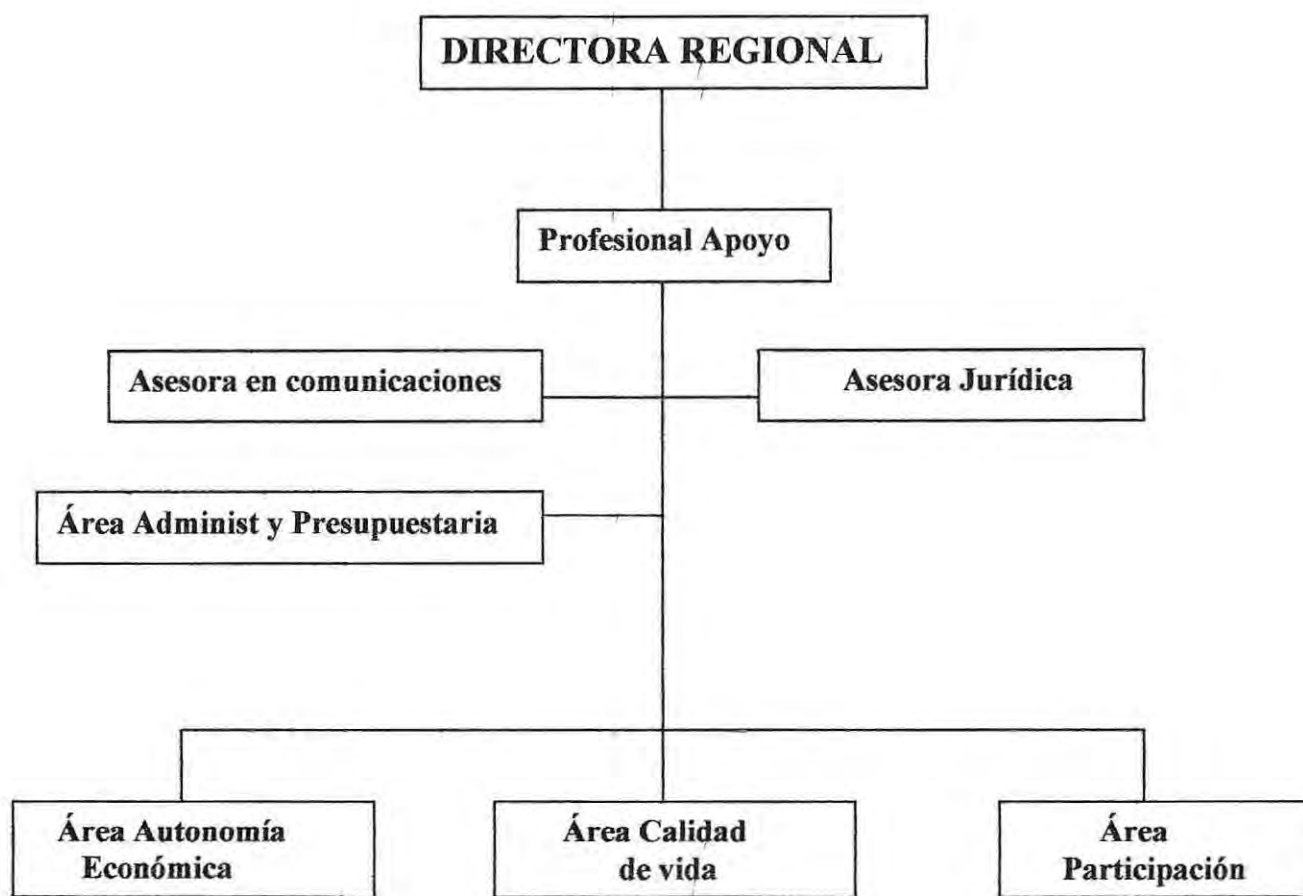
La dirección superior, técnica y administrativa del Servicio Nacional de la Mujer estará a cargo del Director del Servicio Nacional de la Mujer, quien tendrá rango de Ministro de Estado.

2.1 Estructura organizacional

SERNAM, Quinta región posee una estructura organizacional en la cual la persona a cargo es la directora regional Paulina Zúñiga junto con la profesional de apoyo. La institución se divide en grandes áreas, las cuales están conformadas para responder a los objetivos estratégicos. Estas son: Área de participación y Promoción de derechos, Área de autonomía economía y superación de la pobreza y Área Mujer, Familia y calidad de vida.

2.2 Organigrama.

**ESTRUCTURA REGIONAL
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER
REGION DE VALPARAISO**

2.3 Recursos.2.4 Recursos Humanos

- Directora Regional
- Profesional de Apoyo
- Tres Profesionales Área Participación y Promoción de Derechos.
- Dos Profesionales Área Mujer, Familia y Calidad de Vida
- Dos Profesionales Área Autonomía Económica y Superación de la pobreza:
- Encargado Comunicación y Difusión
- Abogada
- Contador
- Profesional Encargado de Oficina de Reclamos y Sugerencias OIRS
- Secretaria

- Un chofer
- Júnior

2.5 Recursos Materiales.

- Catorce computadores
- Catorce escritorios (mesas y sillas correspondientes)
- Nueve muebles de bibliotecas.(mesa con ocho sillas)
- Sala de reuniones
- Televisor
- Automóvil.
- Juego de sillones.
- Estufa
- Cocina equipada

Capítulo II

Marco Teórico Referencial.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1. Percepción Social

Bajo el concepto de percepción social se encuadra todo el conjunto de nociones, conocimientos, teorías e investigaciones que desde la psicología social se han dedicado al estudio de influencias sociales, sobre la percepción de objetos, personas y situaciones. Desde hace algunos años se han realizado un gran número de aportes con el fin de establecer cuales son los mecanismos que interviene desde el medio social, cultural y de relaciones interpersonales sobre los diferentes fenómenos perceptivos¹.

Con la corriente que Brunner (en Martínez 2004) denominó “New Look In Perception” quedó de manifiesto que el proceso de percepciones es mucho más dinámico y funcional, de manera que esta no depende exclusivamente de las características del estímulo, sino de los estados y disposiciones del perceptor. Así este no recibiría pasivamente los estímulos sino que estaría determinado por las propias necesidades, valores, por sus expectativas y por su motivación especialmente.

Con esta definición, la percepción constituiría un proceso a través del cual interpretamos la información de los sentidos para darle un significado. Configurando este proceso como mediador entre el individuo y su ambiente²

1.1 Interaccionismo simbólico y percepción social.

Para el interaccionismo simbólico, la interacción humana se produce a través o por un acto(s) de definición y redefinición de las acciones de los otros. Mead³ señala que el acto cuenta con cuatro fases fundamentales y relacionadas: el impulso, la percepción (es aquí donde las personas no responden inmediatamente a los estímulos externos, sino que evalúan las respuestas a través de imágenes mentales, seleccionan así las características, eligiendo un conjunto de posibilidades). Como tercera fase surge la manipulación es decir, la acción que la persona emprende con respecto al objeto Como última etapa se encuentra la consumación del acto que satisfaría el impulso inicial.

Cabe mencionar que el proceso señalado anteriormente se elabora permanentemente a modo de aproximaciones sucesivas. Es así como teniendo en cuenta a los demás actores y actoras, la propia persona configura y guía su propia acción. Para Blumer⁴ la descripción de asociación humana es un fluido en el cual cada

¹Martínez, Germán (2004): “Percepción de un grupo de profesores pertenecientes a la Corporación Municipal de Educación de Valparaíso, respecto al rol docente en el contexto de la Reforma Educacional, Tesis Para optar al Grado de Licenciatura en Psicología, Valparaíso Chile, Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología.

² Vander Zander, James, (1994): “Manual de Psicología”, Buenos Aires, Argentina, Editorial Paidós Básica.

actor o participante guía su acción basándose en la del otro, tendiendo a la vez una gama de posibilidades distintas entre si.

En su concepción del interaccionismo simbólico Blumer destaca tres premisas:

- El ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que estas significan para él o ella (Objetos físicos e instituciones)
- El significado de estas cosas se deriva o resulta como consecuencia de la interacción social que cada cual mantiene con los demás actores involucrados.
- Los significados se manipulan y modifican mediante un proceso interpretativo desarrollado por las personas al enfrentarse con las cosas que van hallando a su paso.

Es así como según esta perspectiva, el hecho de considerar a los otros en la orientación de las acciones produce que de una forma exista control del desarrollo de los actos propios. Según Blumer⁵ esto dependerá de los esquemas de definición que la persona posea y de la naturaleza de su acto determinado por sus propósitos, expectativas u objetivos. Las inclinaciones, impulsos, deseos y sentimientos pueden influirse según lo que se tenga en cuenta y de la forma en que esto se interpretará. Es así como la percepción y presencia del otro y los actos que los actores desarrollan se convierten en factores para guiar u orientar a los propios actores.

Este enfoque teórico, pone énfasis en que el significado es un producto social, descartando la posibilidad que sea una consecuencia de los elementos psicológicos de las personas. El significado se produciría en las actividades de los individuos y por ende en las interacciones que estos provocan⁶.

Se suma también la idea de Mead, la cual considera que el individuo es afectado por lo social, pero a la vez lo social también está afectado por el individuo. Su actitud estaría influenciando en los demás por lo tanto también modificaría la posición del grupo. Esto conlleva a que el proceso social este continuamente en evolución, pero siempre preexistente al individuo consciente de si mismo en lo que se desarrolla. La manera de influenciarse mutuamente estaría relacionada por una parte con los gestos y con el lenguaje. Mead señala la importancia que tienen los gestos, pues los considera como el mecanismo básico del acto social en particular y del proceso social en general.

³ Op cit n° 1.

⁴Blumer (1992) "El Interaccionismo Simbólico: perspectiva y método".

⁵ Op cit n° 3.

⁶ Ritzer, George (1997) "Teoría Sociológica Contemporánea", Madrid, España, Editorial Mc Graw Hill.

Estos gestos actuarían como estímulos específicos de respuestas para un segundo actor. Es así como los gestos se convertirían en símbolos significantes cuando surgen de un individuo para el que constituyen el mismo tipo de respuesta que se supone que provocarán en aquellos a quienes se dirige. Para este autor solo se logra la comunicación cuando se utilizan símbolos significantes. El lenguaje estaría considerado como un símbolo signifiante sumándole otro efecto como lo es estimular al receptor tanto como al emisor. Los símbolos significantes harían posible el pensamiento, especialmente a través del lenguaje y la interacción simbólica (interacción de las personas con los símbolos significantes, produciendo el desarrollo de pautas y de formas de interacción complejas de organización social). Así los individuos y el ambiente no serían elementos considerados en forma independiente, sino que relacionados bajo el intercambio mutuo de la información.

El comportamiento para con los demás no solo depende de las características personales de ellos (objetivas), sino de la percepción propia de las mismas características y serían esas percepciones las que crean en parte, las opiniones que formamos de ellos. (Harreaves, T 1979)⁷.

Así el comportamiento no se considera solo una respuesta del estímulo ambiental, sino que su dirección estará determinada por la construcción del recíproco del toma y da de los de las personas independientes. La personalidad del hombre se considera como susceptible de desarrollarse y afinarse día a día en la interacción con los demás.

Estas relaciones definatorias también determinan el papel que puede ejercer un individuo en la interacción, considerando el rol como un conjunto organizado de conductas.

1.2 Percepción, Interacción y Rol.

Todos los sistemas sociales, desde la unidad mínima hasta la más amplia presentan una compleja red o estructura de posiciones interrelacionadas. Estas posiciones interrelacionadas con categorías con ciertas características similares que sostienen relaciones estructuradas con miembros de otras posiciones.

⁷ Op cit 5

El Rol como concepto es un modelo construido en la interacción, deduciendo los comportamientos del actor a través de un proceso de percepción y de interpretación. Según Parson⁸ (en Ritzer 1997) y su definición de rol, esto constituiría el sector organizado de la orientación de un actor que constituye y define su participación en un proceso de interacción.

Es en este proceso de interacción en donde se establece que a partir del desempeño o ejercicio de un rol existen elementos que confirman la posición o el papel desempeñado, reafirmando una de las premisas del interaccionismo simbólico: el ser humano orienta o guía sus actos hacia las cosas en función de lo que estas significan para él. (En Blumer 1992)

Relacionado con lo anterior se establece que las posiciones sociales están relacionadas con otras posiciones, por ende el significado de un rol determinado se relaciona directamente con una posición complementaria. En el contexto específico de la presente investigación los roles asociados y complementarios serían la instancia de la Mesa técnica con la Mesa de Mujeres. Una instancia, en este caso la Mesa Técnica determina los compromisos a asumir por sus respectivas seremias y/o servicios y la Mesa de Mujeres efectúa el control social de estos mismos.

C. Marc y H Picard⁹ (en Martínez 2004), establecen que el rol tiene una dimensión interactiva esencial y crea una dinámica en la cual la expectativa y la respuesta se complementan recíprocamente. Por un lado el rol está compuesto por un conjunto de actitudes y comportamientos esperados por sus compañeros y compañeras en una determinada situación. Y por otro, aparece como respuesta a estas características. Las expectativas de los roles provienen a la vez del mismo actor, de sus compañeros y compañeras y de las limitaciones de la organización que define el rol.

1.2.1 Definición de rol.

En su acepción más habitual, el concepto de rol designa expectativas de comportamiento asociadas con el estatus, función o posición que ocupa una persona en un sistema social determinado. Horton agrega que rol se define como el comportamiento esperado de una persona que adquiere un estatus particular¹⁰.

⁸ Op cit 6

⁹ Germán, Martínez (2004): "Percepción de un grupo de profesores pertenecientes a la Corporación Municipal de Educación de Valparaíso, respecto al rol docente en el contexto de la Reforma Educacional, Tesis Para optar al Grado de Licenciatura en Psicología, Valparaíso, Chile, Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología.

¹⁰ Horton, Paul, (1973): "Introducción a la Sociología.", Buenos Aires, Argentina, Ediciones El Ateneo.

El concepto de rol proviene del ámbito de la sociología y la psicología social y se aplica en general para destacar las regularidades esperadas u observadas en la vida en sociedad, es decir en los artificios que según Goffman¹¹ son necesarios para su coordinación, implicando un patrón de acción preestablecido por medio de la cual las personas se inscriben en lo social. Según la definición generalmente aceptada. El papel social se refiere a un comportamiento delimitado desde el punto de vista normativo que corresponde a ciertas demandas sociales, asociadas a una posición dada en el sistema social. Billin. (En Martínez 2004)).

El rol incluiría así las actitudes, los valores, y la conducta de esta posición adquirida acordadas sobre base de logros individuales.

1.2.1.1 La sociedad como un sistema de posiciones interrelacionadas.

Todo individuo de cualquier sociedad ocupa alguna posición, determinando las partes de la cultura en las cuales participarán.

Toda posición que es reconocida por los miembros de un grupo contribuye de alguna forma a los propósitos del grupo, esta contribución se asocia a la función que este tiene. A la vez la posición ocupada tiene definida un cuerpo de creencias comunes respecto de la misma función a ejercer. Puesto que toda posición es parte de un sistema más amplio de posiciones, ninguna posición tiene sentido sin las demás posiciones que se le vinculan. Como se menciona anteriormente cada posición lleva consigo prescripciones definidas para la conducta a realizar respecto a otras personas que se encuentran en posiciones relacionadas, esta definición correspondería al rol. Los roles sociales parecen definir la mayoría de las actividades de las personas y los mecanismos para participar en una sociedad (Escartí, Musitu y Gracia, 1988) (en Martínez 2004) Así se constituyen los roles como los comportamientos esperados del individuo que ocupa una posición, otorgándole dinamismo a esta. Se señala también que el desempeño del rol puede poseer una diversidad de estilos, pero que debe ser concordante con la función necesaria de la posición y reconocidos por los demás como la función requerida para el logro de los fines.

Desde un enfoque funcionalista, Parsons planteó que el concepto de papel social. Se relaciona con un nivel micro en que se desenvuelve un sujeto y un contexto macro en el que se inscribe su actividad y donde el papel social cumple una función

¹¹ Goffman, Irving (1999): "La Microsociología", Buenos Aires, Ediciones Gedisa.

determinada, así el rol es lo que el actor hace en relación con otros visto bajo el prisma de su significación funcional en un sistema social.¹²

1.2.1.3 Comprensiones compartidas de los roles propios y ajenos.

No solo los integrantes del grupo deben saber que conducta tener con respecto a una posición determinada, sino también lo que se espera que los otros hagan. Es así como los roles dependen de comprensiones compartidas. Esta interdependencia de roles y su vinculación se muestra en el hecho que de toda posición se desprenden derechos y obligaciones para sus ocupantes, las que son comprendidas por los demás integrantes del grupo.

1.2.1.4 Motivación individual para asumir roles.

Ninguna posición dentro de un grupo tiene durabilidad si sus ocupantes no están motivados a ocupar un rol asociado con esta posición. Tampoco si no existe miembros del grupo que lo alienten a ejercerlo. Estas son condiciones necesarias para el buen ejercicio del rol y para su continuidad.

Desde un enfoque ecológico y sistémico, Bronfenbrenner (en Martínez 2004)) postula que un rol es un conjunto de actividades y relaciones que se esperan de una persona que ocupa una posición determinada en la sociedad y las que se esperan de los demás en relación a aquella.

1.2.2 Conducta del rol.

Esta se refiere a la conducta real de los individuos específicos que asumen roles, constituyéndola como una unidad de motivación llevada a cabo por un individuo específico. Es una conducta determinada y percibida en términos de marcos de referencia compartidos: las conductas de este rol están determinadas por influencias personales y compartidas¹³.

Existen tres características de la conducta de rol:

a) Conducta de rol son conductas motivadas:

¹² Fernández, Juan (1998): "Género y sociedad", Barcelona, España, Ediciones la Pirámide S.A, Colección Psicología.

¹³ Newcomb, Theodore (1967): "Manual de Psicología Social" Cap. IX, Buenos Aires, Argentina, Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Los individuos asumen roles no solo por lo que se espera de ellos sino también porque están motivados a hacerlo. Lo más común es que encuentren satisfacción en su realización. El hecho de recibir cierto tipo de respuesta por parte de las personas con quienes uno actúa al asumir un rol se convierte en una meta.

Si la conducta de rol es una unidad de motivación esta caracterizada por la interdependencia, la percepción de pensamientos y los afectos. Estos se influyen por el hecho de que la conducta de rol es una forma de comunicación basada en normas compartidas. En la conducta de rol lo que se piensa y siente esta influido por las respuestas de los demás a la propia conducta.

b) Las conductas de rol están influidas por las autopercepciones.

Las conductas de rol incluyen percepciones; lo que una persona hace, siente y piensa dependen de lo que esta percibe.

Las conductas de rol, implican cierta relación entre si mismo y los demás. Tienen que ser influidas por la forma que uno mismo y los demás son percibidos. Si se desea comprender porque una persona asume su rol como lo hace, se tiene que comprender primeramente sus autopercepciones (percepciones de si mismo en relación a los demás). Estas a la vez son siempre privadas.

c) Las conductas de rol son únicas para cada individuo.

Nunca dos individuos asumen los mismos roles de manera idéntica, debido a que las personas se distinguen en cuanto a su constitución y a las experiencias previas que han tenido y a las enseñanzas que han extraído de ellas. Es inevitable que se comporten en formas de manera distinta iguales aunque compartan las mismas normas del grupo.

A pesar de las diferencias individuales, las conductas de rol de la mayoría de las personas son reconocidas por los demás.

Para la presente investigación se hace necesario identificar las dimensiones de rol estas se identifican como: ¹⁴

Rol asignado: corresponde al rol socialmente programado hacia los participantes, en este caso del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, PRIO; por las instituciones

sociales que tienen influencia en su práctica, en este caso el SERNAM. A través de diversos mecanismos tales como la formación y la experiencia, planes, programas específicos, reuniones, etc. Es así como pautan los comportamientos de los participantes en la práctica de su rol.

Rol ideal: formado por todas aquellas pautas elaboradas por los propios participantes de la instancia del PRIO y que quisieran llevar a la práctica, independiente de que coincidan o no con el rol asignado y el rol asumido.

Rol asumido: es el rol que realmente llevan a la práctica los participantes o los actores de del PRIO. Comprende todas aquellas pautas internalizadas por él y que dotan de sentido a la acción, las cuales pueden coincidir o diferenciarse del rol asignado y el rol deseado.

1.2.3 Interaccionismo simbólico y rol.

El nexos para analizar la influencia recíproca entre la persona social y la estructura social es la interacción. Es en este concepto de los procesos sociales (pautas recurrentes que vinculan a los actores sociales) donde la estructura social constriñe las concepciones del self, las definiciones de la situación y las oportunidades y repertorios conductuales que vinculan y guían la interacción¹⁵.

Striker¹⁶ (en Martínez 2004) desarrolló su orientación a partir de ocho principales generales:

1.- La acción humana depende de un mundo nombrado y clasificado en que los nombres y las clasificaciones tienen significado para los actores. Las personas aprenden mediante la interacción con las otras, el modo de clasificar el mundo y el modo en que se espera que se comporten en él.

2.- Entre las cosas más importantes que las personas aprenden, están los símbolos que se utilizan para designar las posiciones sociales. Este autor también otorgó importancia a los roles y los conceptualizó como las expectativas conductuales compartidas, ligadas a las posiciones sociales.

¹⁴ Cerda et. al 1991. El autor mencionado hace alusión a los docentes. La alumna que suscribe a tomado esta definición y transformado para uso del presente documento.

¹⁵ Op cit n° 13.

¹⁶ Op cit n° 13

3.- Striker también reconoció la importancia de las estructuras sociales definiéndolas como el marco en el cual las personas actúan. Dentro de estas estructuras las personas se nombran y reconocen mutuamente como ocupantes de estas posiciones. Así las personas elaboran expectativas recíprocas de lo que se espera de ellas.

4.- Las personas así, no se definen solamente unas a otras, también se definen a sí mismas. Estas autodesignaciones se convierten en parte del self, expectativas generalizadas relacionadas de la propia conducta y de también evaluarse a sí mismo. El self permite a la vez la reflexión o la capacidad de colocarse inconscientemente en el lugar de otros y actuar como lo harían ellos y ellas. Las personas se autoevalúan poniéndose en el lugar de personas determinadas o de un grupo en su conjunto

5.- Cuando las personas interactúan definen situaciones y les asignan nombres a las situaciones, a los de los otros participantes, a ellas mismas y a los rasgos particulares de la situación. Con esto, los actores utilizan estas definiciones para organizar su conducta.

6.- Los significados sociales no determinan la conducta social, pero sí las constriñen. Striker cree fuertemente en la construcción social del rol. Las personas no solo adoptarían roles sino que también una actitud recreativa y activa hacia sus roles.

7.- Las estructuras sociales limitan el grado en que los roles se construyen, no solamente el grado con los cuales estos se adoptan. Destaca que existen estructuras que permiten más creatividad que otras.

8.- Las posibilidades de construcción del rol hacen posibles los cambios sociales. Estos ocurren en las definiciones sociales (en los nombres, los símbolos, las clasificaciones) y en las posibilidades de interacción. La influencia acumulada de estos cambios puede dar lugar a alteraciones en las grandes estructuras sociales.

Para relacionar la temática de la presente investigación se deben abordar los siguientes temas, que originan las desigualdades entre los géneros históricamente se explicaran los siguientes conceptos y teorías.

2. Concepto de Género.

Se define el género como una construcción social acerca de las diferencias sexuales, constituyendo así el género femenino y el género masculino. Cada cultura

define lo que es para ella ser hombre o ser mujer¹⁷. Tomando esas referencias los integrantes de esas sociedades construyen a partir de un proceso de aprendizajes los roles y actitudes que les son propias, a interpretarse a si mismo según esos parámetros, formando así su identidad de género.

2.1 El género como causa de la desigualdad

En la actualidad se tiene certeza de que han existido a lo largo de la historia de la humanidad distintas formas de organización de género, en distintos lugares y momentos. Por esto se puede señalar que existe una historia de género, separando así la idea que presenta al género como una categoría natural.¹⁸ Aceptando que el ser humano es un ente biosociocultural que lo conforman como hombre y mujer.

Es así que la organización genérica del mundo esta basada en una clasificación corporal de los sujetos sociales, es decir que los seres humanos, hombres y mujeres están contruidos a partir de las características de sus cuerpos.

En este sistema de clasificación presente en la organización genérica se destacan elementos constitutivos del cuerpo, como el tipo de genitales y desde este punto se define el lugar que ocupa el sujeto en la jerarquía social, sus actividades a realizar, el tipo de relaciones sociales que debe tener, el tipo de funciones que le corresponden, su relación con la economía y su subjetividad. Con esto se produce una asignación social, cultural y política de los sujetos que influirían en todos los aspectos de la cultura.

Un aspecto trascendental del sistema de géneros es que está basado en un hecho pedagógico “todo lo genérico se aprende”. Así se conforman distintas sociedades, unas más eficientes que otras que enseñan las pautas relacionadas con los géneros. Con esto la identidad de género se plasma en los primeros años de vida, aprendiendo así los códigos, los deberes y las prohibiciones que cada género posee. Se aprenderá posteriormente la política de género que incluye las relaciones de poder entre los géneros, las jerarquías, lenguajes y la afectividad de género. Este proceso de enseñanza finalizaría cuando se produjese la internalización del género, formando parte de la identidad del sujeto, instalándose así en sus creencias y dogmas. Cuando esta internalización es adecuada y eficiente se dice que se ha producido una especialización de género.

¹⁷ Guzmán, Virginia; Portocarreño, Patricia, (1992): “Construyendo Diferencias”, Santiago Chile, Flora Tristán Ediciones.

¹⁸ Lagarde, Marcela (1994): “La Organización Genérica del mundo”, Seminario Políticas Públicas y Desarrollo, Santiago de Chile.

Es así como antiguamente se percibía el sistema de género como incuestionable por ende natural, de allí que todo lo socialmente relacionado con lo genérico sea difícil de cambiar. Modificar cualquier hecho de género en la sociedad dignifica producir cambios en el interior de cada individuo.

2.2 Teorías de género:

2.2.1 Los enfoques biologicistas

Los enfoques biologicistas mantienen que la dominación de los varones es un hecho adaptativo en la historia de la humanidad. La primera adaptación de la especie humana es la base de la división del trabajo en función del sexo y de la subordinación de la mujer. Partiendo de la hipótesis del cazador, será la supervivencia de la especie la que determine la especialización cazador- cuidadora y con ello la diferenciación de características psicológicas de género, impresas en la especie y manifestadas en facetas como la agresividad, la actividad, la iniciativa, en el ámbito público de los varones que se contradicen a los de las mujeres con la pasividad, la cooperación, la dedicación al trabajo doméstico y el cuidado de los niños. Otras explicaciones relacionadas con este enfoque tienen relación con los recursos del entorno y consideran natural el desarrollo de características útiles para adaptarse a las condiciones impuestas por las leyes naturales: escasez de recursos y presión demográfica. La hipótesis de la guerra y el control de la población de la población basada en la teoría de Malthus suponen que la subordinación de las mujeres deriva de su papel en la reproducción y sobre los límites de esta, socializando las mujeres para ser pasivas y recompensando la agresividad en los varones¹⁹.

En relación a la subordinación genérica existen distintas teorías que buscan salir de la descripción y pasar al nivel de la explicación. Joan Scout (en Fernández 1997) en su artículo “El género, una categoría útil para el análisis histórico”, señala los límites de cada una de estas referencias, las que se pueden clasificar en tres grandes corrientes: la teoría del patriarcado, los intentos de unir el feminismo con el marxismo y la corriente dinámica psicoanalítica.

2.2.2 La organización genérica patriarcal.

La organización genérica patriarcal tiene una antigüedad de 7000 años en ciertas partes de la tierra y en otras de 1500 años: Esta forma de organización y su extensión se

atribuiría a los procesos de colonización. Esto es una señal de la extraordinaria capacidad de forma social y cultural que tuvo para reproducirse. Es así como un conjunto de teorías mantiene la idea que la mujer siempre ha estado subordinada al varón, por causas biológicas o culturales.

El patriarcado es una estructura binaria constituida por dos géneros organizados en base a la constitución fisiológica de los cuerpos de los seres humanos: sobre los cuerpos sexuados identificados como femeninos se construye el género femenino, sobre los cuerpos sexuados como masculinos se construye el género masculino. Es así como sobre las dos formas genitales se han configurado dos formas socioculturales. A partir de allí se han especializado a las mujeres y a los hombres de maneras diferentes. Si es mujer se realizan actividades asociadas a las actividades, relaciones. Así la especialización de las mujeres estaría ligada a la realización de actividades asociadas a la reproducción, sexualidad y la maternidad, y en lo que se refiere al cuidado permanente que requieren los seres humanos para vivir (trabajo doméstico). Lo anteriormente expresado estaría centrado en la condición del ser de las mujeres: las formas, los niveles de profundidad en los que cada mujer asume y lo que implica para su vida, varía según la nación, la clase y a los recursos económicos que dispone, pero siempre de una forma u otra se cumplen estas funciones.²⁰

La teoría del patriarcado relaciona la subordinación de las mujeres al papel que desempeñan estas en la reproducción de la especie y por otro lado al hecho que estas sean transformadas en objetos sexuales.

La corriente feminista- marxista según Heidi Hartman (en Fernández 1997) señala que existirían dos sistemas: el patriarcal y el capitalista, los que interactúan entre sí.²¹ Por lo tanto se entendería la subordinación genérica motivada por una causalidad económica, configurada por los modos de producción. También estos enfoques consideran que es más importante considerar lo que hacen los hombres y mujeres y no centrarse solo los símbolos. Ese hacer estaría relacionado con la división sexual del trabajo. Con esto se asociaría la subordinación de la mujer: al desarrollo de la propiedad privada de los medios de producción., señalando su aspecto económico Así el concepto de plusvalía estaría relaciona o mejor dicho aplicado también al ámbito doméstico, donde existe un intercambio desigual entre varones y mujeres.

¹⁹ Fernández, Juan; Rosa Pastor (1997): "Género y Sociedad, Capítulo: *Asimetría y representaciones de género*, Madrid, España, Ediciones Pirámide.

²⁰ Op cit 17.

²¹ Op cit n ° 18.

Con este saber en las sociedades sin clases los hombres y mujeres serían autónomos y tendrían posiciones de igual prestigio y valor, habría existido así una complementariedad entre los sexos.²²

Las dos corrientes explicativas anteriores tratan de explicar la subordinación de género desde una mirada del macro sistema de relaciones sociales sin llegar a plantearse el problema de la construcción personal de la identidad de género.

Es así como nace o mejor dicho se desarrollan las corrientes teóricas feministas psicoanalíticas con pensadoras como Carol Gilligan, Nancy Chodorow y otras (en Montecinos 1996). Así intenta explicar como desde los primeros años de vida se van produciendo las identidades genéricas. Existe así un rol psicoanalítico que le asignan un rol fundamental a las relaciones reales y concretas, madre-hijo(a), padre hijo(a) en la generación de una identidad femenina y masculina. Estas relaciones generarían relaciones diferenciales de la madre con los hijos, estableciendo vínculos de dependencia – independencia que serán las bases para el desempeño social de los papeles diferenciados.: los procesos de socialización de género en la educación de pautas de conducta diferenciales, harían que estas se integren a la formación de la identidad de los niños y niñas continuando así con el ciclo de mantenimiento y reproducción de diferencias genéricas. Otro enfoque también señala la importancia del lenguaje como generador de sujeto y las identidades de género, este le otorga una mayor significación a como las relaciones se van significando.

Estas teorías según Joann Scott (en Montecinos 1996) restringirían un verdadero entendimiento acerca de la subordinación de las mujeres, conduciendo a explicaciones limitadas, restringiendo así la posibilidad de entender fenómenos multicondicionados y multiconfigurados. Los nuevos enfoques postulan que en todo fenómeno hay numerosos procesos involucrados y que por ende los cambios sociales no pueden ser entendidos como procesos aislados sino por una articulación de distintos procesos. Así la categoría de género empieza a adquirir un carácter más analítico que descriptivo. Así se plantean preguntas por el sentido de representación de lo masculino y lo femenino, en el interior de una organización social, dando importancia al punto donde llegaría la representación de lo femenino y masculino justificando relaciones de poder. Resulta de esta perspectiva una relación o mejor dicho asociación entre género y poder que permiten observar el sentido que tienen determinadas relaciones y representaciones dentro de una organización social. Así esta autora propone entender la categoría de género a partir de dos premisas: el género sería un elemento constitutivo de las

²² Montecinos, Sonia (1996): "Conceptos de género y desarrollo", Serie de apuntes docentes uno, Universidad de Chile, Santiago,

relaciones basadas en las diferencias sexuales y el género es una forma primaria de significar el poder. Así con este aporte se enriquecerían las teorías señaladas anteriormente sumando que en la construcción de género interviene distintos factores y que dentro de esta misma construcción se diferencian niveles. La misma autora señala que en la construcción de género se da a nivel de representaciones, es decir en un nivel simbólico (representaciones de lo femenino y masculino que suelen ser contradictorias y dinámicas, interrelacionándose con cambios sociales e históricos.) También las normas estarían relacionadas con esta construcción limitando las representaciones posibles de lo femenino y lo masculino, señalando pautas de convivencia para las personas.

3. Movimientos feministas:

Los movimientos feministas resurgidos en los setenta, se exigieron y fueron exigidos de comprender y explicar la condición de subordinación de las mujeres. Mediante los ejercicios de intuición y razón las feministas lanzaron las primeras hipótesis; la subordinación que afecta a todas o casi todas las mujeres es una cuestión de poder, pero este se ubica exclusivamente en el estado, y en los aparatos burocráticos. Sería sí un poder múltiple localizado en diferentes espacios sociales, que incluso podrían no vestirse con ropajes de autoridad, sino con los más nobles sentimientos de afecto, ternura y amor. Paralelamente al movimiento de intelectuales que pensaban en construir teorías que explicaran las desigualdades de géneros, un grupo de mujeres se propuso generar conocimientos sobre las condiciones de vida de las mujeres, rescatar el pasado y del presente los aportes de la mujeres a la sociedad y la cultura, hacerlas visibles en la historia, en la creación y en la vida cotidiana. Nacen desde entonces los centros académicos y en organizaciones no gubernamentales los proyectos, los programas, institutos y centros de estudio sobre la mujer o sobre las mujeres que se multiplican en todo el mundo de esta manera el mundo invisible de las mujeres fue tomando fuerza, propician la reflexión de las mujeres y de sus roles que desde la antigüedad habían ejercido²³.

4. Género y políticas públicas.

El programa elaborado en 1989 por la Concertación de Mujeres por la Democracia expresó concepciones avanzadas en relación a las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, expresando las demandas sociales de las mujeres en diferentes ámbitos. Este hito dio paso al inicio de un complejo proceso de

transformación de las necesidades y problemas de las mujeres en demandas sociales competitivas. Este programa se cataloga como un marco de referencia para el actuar gubernamental y para contrastar las propuestas con las realizaciones de gobierno.

La conceptualización de las políticas públicas es útil para la discusión de las estrategias de intervención desde el estado orientadas a incluir la perspectiva de género en los procesos de elaboración de las agendas institucionales y en la formulación e implementación de políticas: estas estrategias se conceptualizan como el acto de crear sensibilidad dentro de la opinión pública y de la clase política y de vencer las resistencias a incluir las desigualdades sociales entre hombres y mujeres como tema de controversia pública

4.1 El género en la agenda pública e institucional.

Las necesidades no existen por si mismas, se construyen socialmente a partir de la interacción de distintos actores en el ámbito público, quienes poseen diferentes recursos para lograr que sus necesidades sean consideradas temas de interés general, merecedoras de atención gubernamental. Es así como debatir sobre las necesidades y problemas de las mujeres suscita una discusión de trascendencia que permite elaborar y cuestionar simbólicamente las desigualdades en los espacios públicos.²⁴

Además cuando un grupo de personas reconocen situaciones comunes y producen conocimientos que le permiten comprender su situación, forman una identidad social que se va fortaleciendo. Es así como el grupo de mujeres y la interacción de estas con públicos diferentes ayudan a dar un mayor interés a las soluciones de sus necesidades y problemas y demostrar que el grado de articulación de los mismos con intereses y problemas de orden general ya legitimados constituye un procedimiento fundamental para transformar las necesidades en demandas sociales y las demandas sociales en problemas públicos merecedores de la atención gubernamental.

Desde aproximadamente treinta años, las relaciones entre hombres y mujeres y la posición de cada uno de ellos y ellas en la sociedad ha experimentado distintas transformaciones, como respuesta de los cambios acelerados de carácter económico, social y político. Desde ese tiempo, las mujeres comenzaron a replantearse su posición como mujeres, interrelacionándose para posteriormente organizarse. Como fruto de esta

²³ Op cit n ° 20

²⁴ Guzmán Virginia, Lerda Sandra, Salazar Rebeca (1994): "La Dimensión de Género en el Quehacer del Estado", Santiago, Chile, Centro de Estudios de la Mujer, Ediciones CEM.

organización identificaron un conjunto de necesidades anteriormente ocultas por la invisibilización de las que eran fruto, reuniendo los problemas que les eran comunes y generales a todas las mujeres y de aquellos que eran producto de situaciones específicas derivadas de otras situaciones sociales: mujeres pobres, campesinas, maltratadas, profesionales, políticas, etc.

Luego del plebiscito de 1988 un grupo amplio de mujeres feministas, independientes y militantes de diferentes partidos políticos de la Concertación, se reunieron con el fin de sistematizar la experiencia pasada y plantear las demandas de más mujeres al futuro gobierno. En 1989 estas mujeres crean la Concertación de Mujeres por la Democracia para elaborar las demandas sociales de las mujeres, incluir un nuevo discurso de gobierno las desigualdades entre hombres y mujeres y poner en la agenda pública la problemática de la mujer: las demandas elaboradas por este grupo giraban en torno a tres ejes: 1) Propuestas programáticas específicas para la mujer en los distintos sectores de la administración del estado; 2) la creación de una institucionalidad pública para tratar el tema; 3) la incorporación de las mujeres en los puestos de decisión.

El gobierno de ese periodo, da curso a estas demandas enviando al parlamento el proyecto de ley de creación del Servicio Nacional de La Mujer (SERNAM). Al constituirse esta institución, la hace responsable de las problemáticas de la mujer. Con estas respuestas del gobierno se abren al espacio público, al debate y simbolización el tema de desigualdad de hombres y mujeres. El tema así deja de ser privado y comienza a ser dirigido y discutido por institucionales estatales, en el parlamento y en los aparatos administrativos, en territorios diversos y por públicos de diferentes ideologías. Con esta acción se afirma el poder del estado de intervenir en la modificación de patrones culturales cuando estos generan desigualdades.

Desde esta lógica, las propuestas del programa de la concertación de mujeres para transformarse en lineamientos de acción gubernamental debían ser asimiladas dentro del discurso de gobierno para que pudieran ser traducidas a los discursos y normativas sectoriales. Fue así que estas posibilidades se volvieron heterogéneas dependiendo del sector estatal específico comprometido a la situación particular y a las características de los grupos de mujeres que constituían la referencia para cada sector. Otro factor que se sumaba tenía relación con la sensibilidad y conocimiento de la autoridad pública y las personas importantes para la toma de decisiones respecto del tema.

Una parte positiva para este logro tuvo relación que una parte del programa de gobierno que estaba referido: los partidos de la Concertación se comprometían a promover la igualdad del hombre y la mujer como persona capaz de tomar sus decisiones y de comprometerse con la sociedad respetar la dignidad de la mujer y la valoración de sus capacidades y su quehacer: a dar protección y favorecer a la familia. Así con este apartado, el programa de gobierno otorgó a las mujeres un espacio de autonomía dentro de su discurso, reconociéndoles una identidad diferente a la de los hombres y en algún grado independiente de la familia.

Así como se menciona anteriormente el tema de la mujer se relacionó exclusivamente a SERNAM y no a los distintos sectores de gobierno. En ese periodo tampoco existían los mecanismos adecuados para generar la información acerca de las necesidades e intereses de los grupos de mujeres para el momento de diseño de políticas y anticipar los efectos en su situación de cualquier política pública.

4.2 La institucionalidad para el tema de la mujer.

El gobierno de la Concertación había heredado del periodo militar dos instancias que trataban el tema de la mujer: La Secretaría Nacional de la Mujer y la Fundación Nacional de Ayuda a la Comunidad, junto con CEMS Chile, estas eran presididas por la Primera dama.

El gobierno del presidente Alwyn introdujo las siguientes innovaciones en relación a esa institucionalidad²⁵

1. Transformó la Fundación de Ayuda a la comunidad FUNACO a lo que hoy llamamos INTEGRA cuya función es atender, educar y alimentar a los niños y niñas más pobres del país en centros abiertos.
2. Creó la Fundación nacional de la Familia, con un programa de centros comunitarios familiares y recreativos.
3. Creó también la Fundación para la Promoción y desarrollo de la mujer-PRODEMU, que agrupa a los centros de madres originados por CEMA y a los nuevos centros creados. Igualmente que las instituciones del régimen militar, estas también son presididas por al primera dama

4. Extinguió la Secretaria nacional de la mujer, creando el Servicio Nacional de la Mujer- SERNAM, en respuesta a las demandas de la Concertación de mujeres por la democracia que planteó la necesidad de una institución de alto rango, al interior del ejecutivo para abordar de manera integral el problema de la condición social de la mujer.

4.3 El Servicio Nacional de la Mujer- SERNAM.

Este organismo creado por la Ley n ° 19.023 del 3 de enero de 1991, es un servicio público funcionalmente descentralizado cuya directora tiene rango de Ministro de Estado. Su relación con el Presidente de la República es a través del Ministerio de Planificación y cooperación- MIDEPLAN²⁶

La principal función de SERNAM es la de cautelar que toda la acción de estado integre y articule la defensa de los derechos de la mujer, asociando este a la mejor calidad de vida de la población. Para conseguir esos fines SERNAM debe diseñar y coordinar políticas y acciones referidas a la mujer con el conjunto de ministerios con el propósito de incorporar la dimensión de género en las políticas sectoriales. A la vez debe estimular la implementación de planes y programas a nivel regional y comunal que incluyan en sus actividades la problemática de género.

4.3.1 El proceder de un organismo estatal en el tema de la mujer

Como se mencionó anteriormente el gobierno democrático posterior al régimen militar se comprometió a recuperar la democracia además de reconocer las desigualdades existentes entre los sexos, especialmente la necesidad de respetar los derechos de las mujeres. Esto permitió una propuesta por parte del SERNAM de un conjunto de reformas legales para superar las desigualdades entre hombres y mujeres desde un nivel de normativa legal, facilitando la priorización de violencia doméstica, también la identificación de los jóvenes como grupo vulnerable impulsó para que el tema del embarazo juvenil también se agilizará. De esta manera SERNAM desarrolló argumentos compatibles con el referente global del gobierno, lo que le llevó a vincular los problemas que enfrentan las mujeres con la pobreza, la injusticia social, el desarrollo y el tránsito a la modernidad.

²⁵ Serrano, Claudia (1992): "Estado, mujer y política social en Chile", Políticas sociales, mujeres y gobierno local, Santiago, Chile, CIEPLAN.

²⁶ Documento Interno SERNAM 1995.

Las demandas de la Concertación de Mujeres por la Democracia fue el punto de partida para elaborar el referente sectorial del SERNAM; se identificaron así, problemas que afectaban a los distintos grupos de mujeres y las interpretaciones de la realidad, situaciones de extrema vulnerabilidad, por mencionar algunos se encuentran: situación de las mujeres mas pobres, especialmente las jefas de hogar, violencia doméstica, salud, necesidades de información y divulgación de los derechos de las mujeres, problemas relacionados a la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, entre otros.

4.3.2 La agenda del SERNAM.

La elaboración de esta agenda exigió a sus integrantes identificar y priorizar problemas específicos estos fueron:

- a) La desigualdad de derechos entre hombres y mujeres referidos a los niveles sociocultural y legal. En este punto se enfatizaron la propuesta de reformas legales en el ámbito laboral, SERNAM propone al Ministerio del Trabajo un conjunto de medidas para ser incluidas en el proyecto de modificación del contrato individual del trabajo elaborado por dicho Ministerio, la igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores tiene la misma finalidad, protección a la maternidad y al cuidado infantil, y el acoso sexual. Las reformas propuestas expresan la importancia dada al ámbito laboral como espacio de producción y reproducción de la desigualdad. Otro tipo de reformas se refiere al Código Civil y se orienta a otorgar una mayor autonomía y poder de decisión a las mujeres dentro del matrimonio.
- b) El escaso desarrollo de una conciencia de derecho en las mujeres y el débil reconocimiento de la discriminación de género como problema público.

En este sentido existe una mayor profundización acerca de las distintas causas que lo producen. Se pone énfasis en el afecto negativo del aislamiento social y de la baja participación pública e institucional en el desarrollo de una conciencia ciudadana de las mujeres. Este factor también explica la ausencia de canales institucionales para atender y recoger las demandas de las mujeres. Estas propuestas dieron como resultado la formación de los centros de Información sobre derechos de la Mujer (CIDEM). Este programa también pretende jugar un rol de canal entre las demandas de las mujeres y la institucionalidad del estado.

Así el SERNAM aspira a influir en la opinión pública, los funcionarios públicos y las autoridades gubernamentales informando acerca de la situación y los derechos de las mujeres, propiciando la generación de una mayor conciencia social sobre el abordaje del problema de las desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

c) La violencia doméstica, el embarazo adolescente y la vulnerabilidad de las jefas de hogar.

Estos problemas llevan a grandes desigualdades específicamente en las mujeres más pobres, quienes cuentan con menores recursos personales económicos y sociales para afirmar su autonomía. Con los estudios que realiza SERNAM en estas materias se van constituyendo diagnósticos de mujeres afectadas y que constituyen potencialmente nuevos grupos de interés y de presión. Así se va argumentando el carácter público de los problemas y lo que estas situaciones provocan a la convivencia social.

4.3.3 La estrategia de SERNAM.

Luego de dos años de su inicio, las autoridades y funcionarias del Servicio contaban con un conocimiento mayor y especialización sobre las acciones y las no acciones del estado en los temas relacionados a las desigualdades entre hombres y mujeres. Además habían vislumbrado las limitaciones de la estrategia propuesta, de carácter puntual y poco sistémico. Además señalaban la necesidad de un plan de acción que fortaleciera el perfil del SERNAM, al dar dirección y sentido a las acciones que fueran a realizarse y articularlas dentro de un programa común.

La elaboración de un Plan de oportunidades constituye un importante hito para la elaboración del referente y de la agenda institucional. Esta propuesta trata de recoger los conocimientos y experiencias obtenidas de las prácticas institucionales, de dar cuenta de los avances y de asegurar de esta manera, la continuidad de la acción de la institucionalidad. Este plan trata de manera distinta el sentido de la intervención del Estado en el plano de las desigualdades de género. Así se declara que este plan no solo actúa sobre las consecuencias de las desigualdades sexuales sino que busca asegurar que las acciones del Estado se orienten a crear a impulsar la igualdad entre los géneros y las condiciones para que las mujeres hagan uso de ellas para lograr la equidad entre los resultados. Responde así a la necesidad de dar un enfoque integral a las políticas públicas relacionadas a la vez con la característica sistémica que posee la discriminación. Su propósito es promover la redistribución entre los géneros de los

recursos y tareas sociales, derechos civiles y participación, posiciones de poder y autoridad y valoración de las actividades que realizan hombres y mujeres.²⁷

Se conceptualiza este Plan como una propuesta de carácter social, un marco de referencia para la orientación de las acciones de los distintos actores sociales y un medio para concertar recursos desde diferentes espacios hacia la igualdad de oportunidades

Con esta propuesta de acción sistémica SERNAM propone la coordinación interministerial en torno a la solución de cada problema, así cada ministerio desde su campo de intervención deberá atender la mejor forma de designar recursos y esfuerzos en la búsqueda de soluciones y contribuir en coordinación con otros ministerios a su tratamiento integral.

4.3.4 El SERNAM como coordinador de políticas a favor de la equidad de género.

La acción integral del este Plan exige el accionar de diferentes ministerios. La coordinación y las instancias para esta debieran facilitar la acción del SERNAM y la inclusión de la perspectiva de género en la planificación del desarrollo social. Con esto SERNAM debe coordinarse con cada uno de los sectores y convencerles de la pertinencia de considerar las necesidades de las mujeres en el diseño de sus políticas y sus efectos sobre los diferentes grupos de mujeres. El proceso de coordinación interministerial en especial a materias sociales es en si difícil debido a la carencia de mecanismos que den un carácter de obligatoriedad a la coordinación y a los acuerdos que de ella se derivan. En algunas de estas situaciones estas instancias han sido interpretadas por parte de los ministerios y sectores como un mecanismo de control, un aumento de la carga de trabajo o duplicación innecesaria de las tareas, más que un medio de enriquecimiento y de apoyo del quehacer sectorial.

5. Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999.

En los últimos tiempos las mujeres han accedido a nuevos espacios por lo que logran un creciente reconocimiento de sus derechos, sin embargo siguen enfrentando distintas formas de discriminación. Para tratar de superar esta situación se formuló una política de Igualdad de Oportunidades destinada a promover en el conjunto de la sociedad una redistribución más equitativa de las responsabilidades y oportunidades.

²⁷ "Propuesta plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, 1994-1999". Para la elaboración este plan se realizaron consultas permanentes con mujeres y hombres especialistas en el tema, que trabajan a nivel de estado y en instituciones de la sociedad civil.

Este Plan contiene propuestas de reformas legales, medidas que faciliten el acceso y mejoren la posición de las mujeres en el mercado laboral que favorezcan su participación en los procesos de la transmisión del conocimiento, la cultura, la información y la participación política y medidas que impulsan a las familias con una instancia de generación de igualdad de derechos y oportunidades. El éxito de este plan dependerá del trabajo en conjunto del gobierno y de toda la sociedad. Por eso el gobierno ha hecho suya esta gran tarea de transformar la situación social de las mujeres y construir una sociedad con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres²⁸.

Para el gobierno del Presidente Eduardo Frei Ruiz Tagle fue un imperativo político de relevancia para superar la situación de discriminación hacia la mujer. Para este fin se necesitaba de una profundización democrática, del desarrollo del país y de un esfuerzo modernizador.

Reconoció que la discriminación de la mujer trascendía a la acción del Estado, pero que este tampoco había jugado un papel neutral en la construcción de géneros. Por esta razón se hizo necesario implementar políticas de acción positivas para revertir el sentido de su intervención y propender a la Igualdad entre los géneros. Así el SERNAM elabora un Plan de igualdad de Oportunidades que constituye un instrumento clave y un eje articulador de su política. Parte de un diagnóstico sobre la situación de la mujer chilena, haciendo visible el carácter sistémico de la discriminación y propone un enfoque global para corregir las desigualdades a través de objetivos, medidas y acciones para ser asumidas por distintas instancias del estado así como por el conjunto de la sociedad civil. Así será una tarea preponderante, de cada uno de los ministerios respectivos incluirlas en sus metas anuales y lograr el cumplimiento de ellas. Se declara que el éxito de este plan se basará en la voluntad política de profundizar la democracia, entendiendo la igualdad de oportunidades como eje sustantivo de ella además de una necesidad imperiosa e indispensable para lograr un desarrollo armónico en lo económico y lo social.²⁹

Uno de los objetivos prioritarios de SERNAM es lograr que los distintos sectores de la administración pública del Estado hicieran como suya la tarea de transformar la situación social de las mujeres y construir una sociedad con igualdad de oportunidades

²⁸ Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, (1998): "Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres", Santiago, Chile, Publicaciones SERNAM.

²⁹ Op cit n ° 26.

Este Plan aspiró a dar respuesta a las propuestas y demandas de mujeres. Formuló distintos objetivos para el periodo 1994-1999, definiendo medidas para alcanzarlos e identificando los organismos que debían estar involucrados, buscando hacer más eficiente la gestión de las políticas públicas. Propuso ser un instrumento de diseño e implementación de políticas regulatorio y propositivo. Además señala que este Plan es un marco de referencia para orientar la acción de distintos actores y un medio para concertar recursos desde estos espacios hacia la igualdad de oportunidades.

También es importante mencionar que dentro de la elaboración de este Plan fue incorporado el proceso de descentralización político administrativo considerando este factor como una oportunidad para los espacios regionales y comunales para que estos asumieran un rol activo en la elaboración e implementación de políticas de igualdad para las mujeres de su sector. Es así como cada dirección regional trabajará las propuestas del Plan adecuadas para cada realidad. Dentro de sus tareas además del Plan, estará la de comprometer al gobierno regional y a las secretarías regionales ministeriales respecto de las propuestas de políticas y acciones que benefician a las mujeres y que representaran también un desarrollo para la región.³⁰

Durante el último año de este Plan (1999) se centraron los esfuerzos en generar los espacios de diálogo e intercambio entre las mujeres de distintas comunas y ocupaciones, con representantes de todos los sectores del Estado vinculados al plan de igualdad de Oportunidades. En este contexto político e institucional adquiere relevancia la formulación de compromisos entre el Estado y la Sociedad Civil – Mujeres. Así también con este instancia se levantaron propuestas para el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2000-2010 desde las diversas realidades de la región de Valparaíso. Este proceso se desarrolló en tres etapas³¹:

- a) Balance regional: en este ámbito se propuso desarrollar un balance con respecto a los avances del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO) de forma participativa en el cual fue importante la incorporación de distintos sectores del Estado y las actoras de la sociedad civil, como antes se menciona. Las áreas a revisar de forma global fueron: pobreza, trabajo, salud, educación, participación y familia, además de agregar consideraciones para asegurar la continuidad de los compromisos regionales.

³⁰ Servicio Nacional de la Mujer –SERNAM (1999): “Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, Región de Valparaíso”, Valparaíso, Chile, Publicaciones SERNAM.

³¹ Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM V Región de Valparaíso (1999): “Memoria 1994-1999”, Valparaíso, Chile, Publicaciones SERNAM.

- b) Jornadas preparatorias: mediante distintas instancias de dialogo se logró generar y concentrar propuestas de igualdad de Oportunidades referidas a las áreas de políticas públicas, calidad de Vida, Cultura, Derechos. Autonomía Económica y ciudadanía. En esta etapa quedó conformada una Mesa Sectorial que reunió a doce delegadas que tiene como tarea el seguimiento y evaluación de los compromisos regionales desde la sociedad civil.
- c) Cabildo regional: en esta última etapa culminatoria del proceso se desarrolló una Mesa de Interlocución entre representantes de la sociedad civil y de sectores del Estado en el cual se plasmaron en un documento los mecanismos de seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2010. En esta instancia se elaboró un compromiso para establecer una instancia regional tripartita de seguimiento del nuevo PRIO en el cual los estamentos se comprometieron a:

Mesa de Mujeres:

- Integrar espacios creados para este efecto e impulsar su creación.
- Promover la creación de canales de comunicación que permitan un flujo de información sobre los avances y retrocesos de las políticas de igualdad de oportunidades con retroalimentación constante.

Mesa Técnica:

- Participar en los espacios de Interlocución a nivel regional.
- Entregar la información pertinente del sector en relación al Plan de Igualdad de Oportunidades.

SERNAM Región de Valparaíso:

- Promover la generación de instancias de conversación y seguimiento como asimismo la coordinación.
- Informar el estado de avance del Plan Regional de igualdad de Oportunidades.

5.1 Plan De igualdad de Oportunidades y Política de Participación Ciudadana.

En el inicio del gobierno de Ricardo Lagos se comenzó a discutir el problema del concepto de ciudadanía y del rol del ciudadano en el espacio público. Fue así que temas como la responsabilidad del estado en el reforzamiento del papel del ciudadano como usuario y receptor de la acción del estado y como agente del control de calidad, pertinencia y oportunidad de los servicios públicos comenzaron a sobresalir. Se suma a lo anterior la elaboración de un diagnóstico del cual se presentan algunas de sus conclusiones³²:

- La insuficiente la calidad de la participación ciudadana en las políticas públicas y se reveló el papel de esta en la construcción de la sociedad, cultura cívica y responsabilidades públicas.
- Responsabilidad del modelo que no logra establecer espacios y ámbitos de acción pública.
- A pesar que se habla de la importancia de valores como la democracia y la participación no existe un autentico traspaso de capacidades y atribuciones de control ciudadano de la acción pública a la ciudadanía. Se acude más frecuentemente a mecanismos tecnocráticos y/o burocráticos de la acción y regulación estatal que a mecanismos participativos y ciudadanizantes.
- El lazo construido con la sociedad es débil. El papel del estado como enlace entre las cuestiones de orden público, las personas y la comunidad no contribuyen a que este capte los problemas concretos de la ciudadanía y por ende a que ofrezca alternativas de políticas públicas acordes a las necesidades de las personas.

Como respuesta a esta evaluación el gobierno del Presidente Lagos se compromete con una nueva política pública más cercana a las personas³³. En el área de ciudadanía se constituyen dos mesas de trabajo: una mesa de coordinación de funcionarios gubernamentales en torno al tema de participación ciudadana en la política pública y un consejo ciudadano para el desarrollo de la sociedad civil. El trabajo de la mesa de funcionarios finalizó con un registro completo de acciones y programas gubernamentales, constituyendo un primer levantamiento acerca de los tipos y modalidades de participación ciudadana actualmente en curso. Paralelamente a este trabajo se formuló un Instructivo presidencial sobre Participación Ciudadana en el que exponen los principios orientadores que guiarán la acción del estado en materia de participación ciudadana³⁴.

³² Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM (2002): "Un Aporte a la Participación: recopilación y Análisis de Experiencias sobre Control Ciudadano en Políticas y programas de equidad, Documento de Trabajo n°74, Santiago, Chile, Publicaciones SERNAM.

³³ Discurso Presidencial, 21 de Mayo., 2000. www.gobiernodechile.cl

³⁴ Op cit n°30.

El control social a pesar que no se explicita directamente, estaría relacionado con la participación ciudadana entendida como el empoderamiento, expresando con esto una mayor capacidad de la ciudadanía de interlocución e influencia sobre el Estado. El momento de este control social ocurriría durante y después de la ejecución de un programa y comprende la información y rendición de cuentas acerca de las decisiones tomadas, los recursos públicos utilizados, el cumplimiento de los compromisos asumidos inicialmente y la calidad de lo realizado. Se destaca que a pesar del interés demostrado en fortalecer la participación ciudadana en políticas públicas, no implicó necesariamente un fortalecimiento del control ciudadano de la gestión pública.

Como se menciona anteriormente, el Instructivo presidencial sobre Participación Ciudadana del año 2000³⁵, en el cual el Presidente de la República, SR Ricardo Lagos Escobar señala que para la existencia de un sistema democrático la participación ciudadana es una dimensión fundamental. Declara que para este fin el sector público deberá ofrecer una apertura, generar información, establecer espacios y mecanismos que acojan las preocupaciones, necesidades y propuestas provenientes de la ciudadanía. Para concretar este instructivo, los distintos ministerios y servicios públicos asumen compromisos de participación ciudadana. En este instructivo se dispone que los Órganos de la Administración del estado deberán a nivel de servicios³⁶: otorgar información, entregar respuestas pertinentes, incorporar la participación como compromiso para el Programa de Mejoramiento de la Gestión y como criterio en el Premio nacional de la calidad de los Servicios Públicos, capacitar al sector público, capacitar al sector público en temas de participación, impulsar proyectos de innovación en la atención del usuario, realizar cuentas públicas, realizar diagnósticos participativos, incorporar la participación en el diseño, ejecución y evaluación de programas públicos y generar estadísticas de participación. Para la sociedad civil dispuso: su fortalecimiento, promoción del voluntariado, generación de instancias de trabajo con la sociedad civil para levantar propuestas legislativas y normativas, canalizar demandas ciudadanas surgidas de consultas públicas, promocionar el conocimiento de derechos ciudadanos y compromisos internacionales y nacionales, el defensor ciudadano y por último el seguimiento de planes y compromisos. Fue así que para SERNAM el compromiso de participación ciudadana que tiene relación con el Plan de igualdad de Oportunidades es el³⁷:

³⁵ Instructivo Presidencial Sobre Participación Ciudadana, 2000, www.gobiernodechile.cl

³⁶ Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, (2002): "Un Aporte a la Participación: recopilación y Análisis de Experiencias sobre Control Ciudadano en Políticas y programas de equidad", Documento de Trabajo n°74, Publicaciones SERNAM.

³⁷ Anexo Compromisos Ministeriales de Participación Ciudadana, 2000, www.gobiernodechile.cl

- Dar seguimiento al Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2000-2010, mediante la conformación de mesas regionales con organizaciones de mujeres y/o cabildos en todo el país (instructivo presidencial).

De lo anterior se desprenden el compromiso SIRMON (Sistema de registro y Monitoreo y Seguimiento del Instructivo Presidencial) y su respectiva meta del SERNAM Región de Valparaíso³⁸ :

- Compromiso 4577: Se dará seguimiento a los compromisos regionales de igualdad de Oportunidades y promoverá la formulación de otros, a través de las Mesas de diálogos y encuentros provinciales y regionales.
- Meta 7870: Mujeres representantes de organizaciones sociales, gremiales y políticas y funcionarios públicos de la comisión PRIO realizarán seguimiento al PRIO 2000-2010.

5.2 Plan de Igualdad Oportunidades Entre Hombres y Mujeres 2000-2010.

El primer Plan de igualdad de Oportunidades aportó con un aumento del nivel de conciencia sobre las desigualdades de género y logró posicionar el tema en la agenda gubernamental y en la opinión pública. Recogiendo las demandas de distintas organizaciones de mujeres (sociales y políticas) que veían planteando se desde la década de los ochenta.³⁹

El segundo Plan se elabora en un escenario en el cual existe mayor conciencia de la importancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entre quienes diseñan las políticas al interior del estado. A esto se suma la suscripción de acuerdos internacionales orientados a fortalecer el respeto al ser humano en los cuales la equidad de género es una prioridad: Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Chile en 1989 y posteriormente la Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, China, fueron hitos que marcaron avances en esta materia.

Este segundo Plan propone una estrategia que articule los esfuerzos orientados a legitimar e institucionalizar la equidad de género como criterio de política pública, con aquellos destinados a promover el control ciudadano en torno a las políticas de género.

³⁸ Documento SERNAM, Región de Valparaíso.

³⁹ Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM (2000): "Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010", Santiago, Chile, Publicaciones SERNAM.

Señala la importancia de abrir espacios de debate sobre el tema y de incentivar la gestión de redes sociales para promover iniciativas, difundir experiencias exitosas y hacer converger los esfuerzos y recursos movilizados a favor de las relaciones más igualitarias entre los sexos.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010 se organiza en seis grandes temas que cruzan transversalmente los distintos ámbitos del quehacer humano. Se han identificado desigualdades necesarias ha corregir, se señalan avances más importantes y se establecen objetivos y grandes lineamientos que deben orientar las acciones concretas a desarrollar para la presente década.

5.3 Capítulos y Objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010.

Capítulo 1: Una Cultura de Igualdad⁴⁰

Objetivo 1 Contar con una opinión pública crítica frente a la discriminación de género.

Objetivo 2: Eliminar los estereotipos sexistas y fomentar imágenes positivas de las mujeres en los medios de comunicación.

Objetivo 3: Incorporar contenidos y prácticas en el sistema educacional tendientes a propiciar actitudes y valores favorables a la equidad de género

Objetivo 4: Fomentar actitudes y prácticas en la producción de conocimientos, creación artística y el desarrollo tecnológico que tomen en cuenta las diferencias de género.

Capítulo 2: Promover los derechos de las mujeres y garantizar su pleno ejercicio.

Objetivo 1: Fomentar el conocimiento de los derechos de las mujeres teniendo en cuenta su ciclo de vida y las características sociales, culturales y étnicas.

Objetivo 2: Generar y mejorar instancias y mecanismos que resguarden el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos a las mujeres.

Objetivo 3: Adecuar toda la normativa a la constitución y convenios internacionales suscritos por Chile garantizando el ejercicio igualitario de derechos entre hombres y mujeres.

Objetivo 4: Asegurar el derecho a la integridad física, sociológica y sexual de las mujeres y las niñas.

Objetivo 5: Difundir y cautelar el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

Capítulo 3: Participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.

Objetivo 1: Desarrollar estrategias para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Objetivo 2: Estimular la creación y fortalecimiento de la asociatividad y redes de mujeres.

Objetivo 3: Fortalecer el liderazgo de las mujeres para facilitar su reconocimiento como sujetos sociales y fortalecerlas en el ejercicio de sus derechos.

Capítulo 4: Autonomía económica de las mujeres y superación de la pobreza.

Objetivo 1: Dar a conocer la situación de las mujeres en el ámbito de la economía y del mercado del trabajo.

Objetivo 2: Eliminar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos económicos en igualdad de condiciones con los hombres.

Objetivo 3: 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.

Objetivo 4: Mejorar el acceso al mercado de trabajo y estimular el desarrollo laboral de las mujeres, especialmente de las mujeres de escasos recursos.

Objetivo 5: 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.

⁴⁰ Op cit n °37.

Objetivo 6: estimular la capacidad de las mujeres para el emprendimiento económico.

Objetivo 7: Disminuir los niveles de pobreza de las mujeres.

Capítulo 5: Bienestar en la vida cotidiana y calidad de vida.

Objetivo 1: Adaptar la legislación a la realidad actual y asegurar la igualdad de derechos a todos los tipos de familias.

Objetivo 2: Promover responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.

Objetivo 3: Propiciar el acceso de las mujeres a espacios que fomenten el bienestar individual y social.

Objetivo 4: Prevenir la violencia contra las mujeres y entregar servicios para el apoyo a las víctimas.

Objetivo 5: Mejorar el acceso de las mujeres a servicios de buena calidad en salud.

Objetivo 6: Mejorar el acceso y la calidad de la educación para las mujeres, en los distintos niveles y modalidades.

Objetivo 7: Promover y desarrollar iniciativas tendientes al cuidado del medio ambiente y al derecho de las mujeres y sus familias a un desarrollo sustentable.

Capítulo 6: Enfoque de género en las políticas públicas.

Objetivo 1: Consolidar el proceso de legitimación e institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas.

Objetivo 2: Fortalecer la coordinación intersectorial para abordar problemas específicos derivados de las desigualdades entre mujeres y hombres, cautelando la integridad del enfoque.

Objetivo 3: Promover la adopción del enfoque de género en los niveles regional y local, así como en las relaciones internacionales.

Objetivo 4: Favorecer la participación ciudadana de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas públicas.

Objetivo 5: 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.

6. Caracterización de estamentos Involucrados en el Plan de Igualdad Entre Hombres y Mujeres 2000-2010 Región de Valparaíso:

Mesa de Mujeres: cabe mencionar que las integrantes de esta Mesa deben ser mujeres que representen a organizaciones de Mujeres u organizaciones sociales de la región de Valparaíso. Algunas de ellas integran esta instancia desde hace por lo menos cuatro años.⁴¹

Nombre	Organización	Comuna
Luz Araos	Mujer Empresa	Quilpué
Elda Arteaga	Unión Comunal de JJVV	Con Con
Janette Zamora	CEDEMU	Con Con
Sonia Bernales	Mesa PRIO	Valparaíso
Susana Arancibia	C. Damas Solidarias	Olmué
Claudia Bugueño	Mesa PRIO	Olmué
Yolanda Soto	MENCH	Valparaíso
Ana Paulo	Agrupación JJVV Valparaíso	Valparaíso

Mesa Técnica⁴²: en este apartado se mencionarán las seremias y servicios comprometidos con el Plan de igualdad 2000-2010:

- Seremi del Trabajo Y Previsión Social
- Sename
- Corporación asistencia judicial
- Secretaria regional de gobierno
- Serplac
- Fosis
- Bienes Nacionales
- Conadi

⁴¹ Listado entregado por SERNAM V Región, Área Participación y Promoción de Derechos, 2005.

⁴² Op cit n° 39.

- Sercotec
- INP
- Gendarmería de Chile Quinta región
- Seremi de Agricultura
- Seremi de Agricultura (CONAF)
- Instituto de desarrollo Agropecuario
- Servicio Agrícola Ganadero SAG
- Seremi de salud
- Seremi de Vivienda y urbanismo
- Registro civil

SERNAM: en la institución existe un encargado, pero dependiendo de la actividad programada apoyan profesionales de otras áreas.

Capítulo III

Diseño Metodológico.

Marco metodológico

Tomando en cuenta la etapa en la cual el PRIO se encuentra, es importante adentrarse e identificar cuales son las percepciones de las personas que participan directamente dentro de él, a modo de poder tomarlas como información para perfeccionar esta herramienta y por ende alcanzar mejores resultados. Como resultado de esta inquietud se establecen los objetivos de la investigación.

1. Objetivos de la investigación

1.1 Objetivo General

Conocer, describir y analizar las percepciones de rol de las integrantes de la Mesa Técnica, las integrantes de la Mesa de Mujeres y Funcionarios de SERNAM con respecto al Plan Regional de Oportunidades, PRIO 2000-2010.

1.2 Objetivos específicos:

Conocer, describir y analizar las percepciones de integrantes de la Mesa Técnica respecto a los roles, las tareas pendientes, las debilidades y fortalezas para el cumplimiento de las tareas asignadas de la Mesa de Mujeres, Mesa Técnica, y SERNAM, las debilidades y fortalezas personales del actor entrevistado para asumir con su rol dentro de la instancia a la cual pertenece y sus compromisos para el fortalecimiento del PRIO.

Conocer, describir y analizar las percepciones de las integrantes de la Mesa de Mujeres respecto a los roles, las tareas pendientes, las debilidades y fortalezas para el cumplimiento de las tareas asignadas de la Mesa de Mujeres, Mesa Técnica, y SERNAM, las debilidades y fortalezas personales del actor entrevistado para asumir con su rol dentro de la instancia a la cual pertenece y sus compromisos para el fortalecimiento del PRIO.

Conocer, describir y analizar las percepciones de los funcionarios de SERNAM respecto a los roles, las tareas pendientes, las debilidades y fortalezas para el cumplimiento de las tareas asignadas de la Mesa de Mujeres, Mesa técnica, y SERNAM, las debilidades y fortalezas personales del actor entrevistado para asumir con su rol dentro de la instancia a la cual pertenece y sus compromisos para el fortalecimiento del PRIO.

2. Diseño de la investigación

Un diseño de la investigación se define como el plan de investigación que integra de forma adecuada y coherente las técnicas y métodos que se utilizan tanto para la recogida de datos y el análisis que se realizará, con los objetivos que se pretende lograr con la investigación.¹

3. Enfoque de la Investigación

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque cualitativo debido a que utiliza la recolección de datos, sin medición numérica para describir o afinar las preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación, el énfasis no está en medir las variables involucradas de dicho fenómeno sino entenderlo a través del uso del lenguaje natural de los sujetos que participan en el, buscando entender el contexto y el punto de vista de cada actor social².

Se le considera como un estudio exploratorio- descriptivo³, exploratorio pues busca adentrarse en un tema no trabajado con anterioridad, de manera de familiarizarse con los fenómenos y contenidos, identificando conceptos, identificando relaciones, entre otros. Y descriptivo porque se orienta a describir situaciones, eventos y hechos, analizando como se manifiestan en su contexto. Busca especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de las personas, grupos y comunidades sometidos a análisis. Su valor se encuentra en recolectar datos que muestren una realidad.

Este tipo de estudio, se caracteriza por ser de diseño no experimental debido a que no se manipula deliberadamente las variables, solamente estudiando los fenómenos tales como se dan en el contexto natural para posteriormente analizarlos. También es transaccional pues recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único. Este tipo de estudio tratará de ubicar o categorizar y proporcionar una visión de un contexto determinado como lo son, las percepciones con respecto a los roles de los integrantes del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2000-2010.

¹ Alvira, Francisco (1996): "El Análisis de la Realidad Social" Madrid, España, Editorial Alianza.

² Hernández, Fernández y Baptista, (2003): "Metodología de la Investigación", México, D.F. Editorial Mc Graw Hill, Tercera edición.

³ Op cit n°2.

4. Preguntas de investigación.

1. ¿El Plan de Igualdad de oportunidades para las Mujeres está instalado en las instituciones que se han comprometido a realizar acciones con ese fin?
2. ¿Cuáles son las percepciones de las personas que integran los distintos estamentos en relación al Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre 2000-2010, Región de Valparaíso?

5. Producción de la Información.

5.1 Sujetos de la Investigación.

En este seminario, la elección de la muestra se orientó de acuerdo a los planteamientos de la investigación más que a la representatividad. Para el enfoque cualitativo, la muestra es una unidad de análisis, sobre la cual se recolectan los datos sin que necesariamente sea representativa del universo o población que se estudia, por lo tanto tiene aspectos más flexibles que la muestra probabilística. Se optó por una muestra no probabilística.

La muestra no probabilística se define como un subgrupo de la población en la que la elección de elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la población. También se caracteriza por la elección de sujetos tipo, debido a que se basa en características establecidas previas a su búsqueda por lo que interesa en este estudio, es la calidad de la información y no la cantidad y estandarización de ella.⁴

La muestra para la presente investigación tuvo como criterio con respecto a las integrantes de la Mesa Técnica y las integrantes de la Mesa de Mujeres, que hubieran participado de este estamento al menos dos continuos, es decir hasta el año 2004. Para los funcionarios y funcionarias de SERNAM, este criterio fue más flexible en el sentido que se buscó a quien es actualmente el encargado del tema en la institución y a personas que en los periodos anteriores hubieran realizado algún trabajo en la instancia PRIO y que por ende tuvieran un conocimiento mayor de ella. Los participantes fueron: cinco representantes de la Mesa Técnica, Cinco integrantes de la Mesa de Mujeres y tres Funcionarios de SERNAM.

⁴ Op cit nº 2 .

5.2 Instrumento de recolección de datos.

El instrumento para la recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, debido a que este instrumento lograba orientarse hacia la consecución de la información requerida. Este instrumento se basa en asuntos o preguntas, proporcionando al entrevistador libertad para introducir preguntas adicionales que permitan precisar conceptos y de este modo obtener mayor información sobre los temas deseados. El objetivo de este tipo de entrevista, es obtener respuestas sobre algún problema, tema o tópico en los términos del lenguaje y la perspectiva del entrevistado, en sus propias palabras. Interesa el contenido y la narrativa de cada respuesta. También se describe como una entrevista individual, cara a cara, espontáneo y directo, que requiere de una cierta concertación e intensidad entre el entrevistador y el entrevistado⁵.

En este estudio se elaboró una pauta de entrevista (ver anexo n °1) basada en las preguntas de investigación y en los objetivos planteados. La cual en un primer momento fue revisada por el profesor guía y por una funcionaria de SERNAM, la que posteriormente fue probada por dos personas de la investigación y se realizaron las correcciones pertinentes hasta conseguir el guión final de ella.

Las entrevistas se realizaron durante el mes de junio y julio del año 2005 y tuvieron una duración aproximada de una hora cronológica. Estas fueron grabadas para posteriormente ser transcritas.

5.3 Procesamiento de la información

Análisis de la información.

Para analizar los datos se utilizó la técnica de análisis de contenido, la cual permite el análisis de la información que es recopilada por medio de técnicas específicas en este caso la entrevista semiestructurada y que dan cuenta de una realidad social. El análisis de contenido, procura comprender los datos, no como un conjunto de acontecimientos físicos, sino como fenómenos simbólicos y abordan su análisis directo⁶.

Una definición de esta técnica tiene relación con el concepto expuesto por Klippendorff (1980) que indica que el análisis de contenido es una técnica de

⁵ Op cit n °2

⁶ Krippendorff, Klaus (1997). "Metodología de análisis de Contenido, teoría y Práctica", Barcelona, España, Editorial Paidós Comunicación.

investigación, destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse en el contexto estudiado Otra definición describe que este tipo de análisis surge a partir de la expresión de las acciones humanas, la cual se organiza en lenguajes, constituyendo así un mecanismo mediante el cual se manifiesta la subjetividad de las personas.

Su objetivo se encuentra en proporcionar conocimientos nuevos, presentando hechos para una guiar la acción. Además de tener un objetivo inferencial y descriptivo y puede ser utilizado con técnicas cualitativas o cuantitativas, además se reconoce que no está limitado al contenido manifiesto de los mensajes sino que puede extenderse a su contenido latente.

Este tipo de análisis se efectúa por medio de la codificación, es decir de un proceso por el cual, las características relevantes del contenido de un mensaje se transforman a unidades que permitan su descripción y análisis precisos. Lo importante para la investigación se convierte el algo susceptible de describir y analizar.

Las unidades a las cuales se refiere son las unidades de análisis, que constituyen elementos del contenido de los mensajes que son caracterizados para ubicarlos dentro de las categorías y en las cuales se va a centrar el análisis. Estas unidades son extraídas de las entrevistas, luego de ser transcritas y analizadas.

Según la literatura, las categorías son los niveles donde serán categorizadas las unidades de análisis, las cuales para esta investigación estarán divididas según los cinco tópicos que guían la entrevista y que se orientan a responder las preguntas de investigación.

Para efectos de la presente investigación se distinguieron un total de trescientas cincuenta y ocho unidades de análisis equivalentes a los datos las que fueron procesadas en el estudio.

Después de la distinción de las respectivas unidades de análisis se prosiguió con el proceso de categorización en la que se van reuniendo pequeñas partes de la información y agrupándolas según un criterio de similitud. El objetivo de esta sistematización es la categorización de las unidades de análisis que componen los textos (Ver Anexo n °2). Al finalizar este proceso se llegó a un total de ciento treinta y cinco categorías, las que se dividen en los once apartados que se relaciona los tópicos, los que se representan con números romanos correspondiendo el I al Tópico tareas y

funciones, II Expectativas no cumplidas y Expectativas a futuro, III Fortalezas y Debilidades, IV Fortalezas y Dificultades personales y V a los Compromisos personales de los participantes para el cumplimiento de su rol. Los estamentos están representados con letras minúsculas, estableciendo la letra a para la Mesa Técnica; b para la Mesa de Mujeres y c para SERNAM. Los tópicos los que se clarifican a continuación (Ver Anexo n °3):

Apartado I a. Tareas y Funciones de la Mesa Técnica.

Apartado I b. Tareas y Funciones de la Mesa de Mujeres.

Apartado I c. Tareas y Funciones de SERNAM

Apartado II a. Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro para la Mesa Técnica.

Apartado II b. Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro para la Mesa de Mujeres.

Apartado II c. Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro para SERNAM.

Apartado III a. Fortalezas y Debilidades de la Mesa Técnica.

Apartado III b. Fortalezas y Debilidades de la Mesa de Mujeres

Apartado III c. Fortalezas y Debilidades de SERNAM

Apartado IV. Fortalezas y Debilidades personales de los integrantes del PRIO.

Apartado V. Compromisos personales de los integrantes del PRIO.

Sistema de categorías.

Las categorizaciones que se lograron identificar como resultado de la investigación, se organizaron según los cinco tópicos que se establecieron para poder responder las preguntas de investigación, orientados a la consecución de los objetivos que motivan el presente seminario de título. Los tópicos a los que anteriormente se hacen referencia y su respectiva definición es:

- Tareas y Funciones de cada estamento para cumplir con su rol en el PRIO: por este tópico se entienden aquellas consecuencias buscadas y reconocidas de la acción social de cada estamento. Es decir a las acciones correspondientes a realizar a cada una de las personas que los integran, para cumplir con los acuerdos establecidos en el momento que el Plan de Igualdad se puso en marcha. Para este tópico, existen dos divisiones: tareas y funciones formales de cada uno de los estamentos, los cuales fueron establecidos por las instituciones y las organizaciones en el año 1999⁷. Por otra parte, la experiencia que brinda el trabajo en la instancia del PRIO, configura nuevas tareas y

⁷ "Memorias de SERNAM", 1999.

funciones que se pueden relacionar a la temática Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ***Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de cada estamento del PRIO:*** las expectativas no cumplidas tiene relación con las esperanzas acerca de lo que cada estamento iba a realizar en un primer momento, es decir, cuando el PRIO comenzó a implementarse en su primera etapa. Las expectativas a futuro están relacionadas con las expectativas anteriores, y se enfocan hacia las esperanzas que las personas entrevistadas que las conforman tienen, para cada uno de los estamentos para que cada uno de ellos cumpla mejor con la función encomendada.

- ***Debilidades y Fortalezas de cada estamento perteneciente al PRIO:*** referido a las carencias para cumplir el rol entregado a cada estamento, percibidas por cada persona entrevistada. Las Fortalezas se relacionan a las potencialidades de cada estamento, para cumplir con sus funciones, percibidas por cada persona participante de esta investigación.

- ***Dificultades y fortalezas personales de las personas entrevistadas para el cumplimiento de su rol en el PRIO:*** referidos a los inconvenientes y contrariedades, personales de cada persona entrevistada causadas por aspectos laborales o de la vida personal de cada una de ellas, que impiden el cumplir con su rol en el PRIO, o que en su efecto lo entorpecen. Como fortalezas personales se entienden los aspectos positivos que contribuyen positivamente a que la persona que integra alguno de los estamento pueda cumplir con sus tareas y funciones en el PRIO. Pudiendo ser parte de la vida laboral o personal de los y las participantes.

- ***Compromisos personales:*** tópico referido a obligaciones contraídas voluntariamente por cada persona participante de esta investigación, para contribuir a que el estamento en el cual se es integrante, pueda realizar de mejor manera el rol que se les ha entregado, en función del Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, región de Valparaíso.

Procesamiento de los datos

Se practicaron los siguientes procesamientos con los datos recopilados:

1. Se realizan las entrevistas a los sujetos de la investigación.
2. Se transcriben las entrevistas realizadas

3. Se identifican las unidades de análisis según los tópicos establecidos: para este efecto se dispuso a cada una de las entrevistas una letra para identificar a los distintos sujetos participantes de la investigación. El siguiente cuadro muestra la clasificación realizada.

N ° Entrevistado	Sujeto	Estamento al cual pertenece
1	A	Mesa Técnica
2	B	Mesa Técnica
3	C	Mesa Técnica
4	D	Mesa Técnica
5	E	Mesa Técnica
6	F	Mesa de Mujeres
7	G	Mesa de Mujeres
8	H	Mesa de Mujeres
9	I	Mesa de Mujeres
10	J	Mesa de Mujeres
11	K	Funcionario SERNAM
12	L	Funcionario SERNAM
13	M	Funcionario SERNAM

4. Se construyen las categorías relacionadas a cada tópico de la investigación. Cabe señalar que se trató de designar a los nombres de cada categoría, extrayéndolos del lenguaje utilizado por los mismos participantes de la investigación, en los casos que se pudieran utilizar y que fuera entendible para el lector.
5. Se establecen los resultados de la investigación.
6. A partir de la relectura de las unidades de análisis y de las categorías identificadas se realiza el análisis de los resultados.
7. Para finalizar se configuran las conclusiones y aportes del presente seminario de Título.

Capitulo IV

Resultados de la Investigación.

Introducción:

A continuación se presentan los resultados de la investigación realizada para el objetivo de esta investigación, relacionado con el Conocer, describir y analizar las percepciones de rol de la Mesa Técnica, la Mesa de Mujeres y Funcionarios de SERRNAM con respecto al Plan de Oportunidades 2000-2010. A modo de presentar los resultados, se establecieron cuadros resúmenes que sintetizan las percepciones de cada estamento en relación con los cinco tópicos trabajados en el presente seminario: Tareas y Funciones de cada estamento; Expectativas no cumplidas y Expectativas a futuro para cada Estamento, Debilidades y Fortalezas para cumplir su Función en el PRIO, Debilidades y Fortalezas Personales para cumplir con el rol respectivo en el PRIO y por último Compromisos Personales a asumir para el PRIO de cada integrante, participante de la Investigación.

Para el análisis de estos cuadros resúmenes se organizó la información en base a tres criterios: Criterio de Coincidencias Inter- Estamento; Criterio de Coincidencias Intra- estamento y por último criterio de Divergencias. Estos tres criterio permitirán conocer las coincidencias y las divergencias en las percepciones de los participantes entre sí, lo que resulta relevante como insumo para la Gestión del Programa y su Coordinación.

Coincidencias Inter- Estamento: consideradas aquellas coincidencias en las cuales una o más personas de un Estamento, compartan las percepciones de esas categorías con una o más personas pertenecientes a otro de los Estamentos participantes del PRIO.

Coincidencias Intra- Estamento: consideradas aquellas coincidencias en las cuales dos o más personas del mismo Estamento identifiquen las mismas categorías.

Divergencias: aquellas categorías señaladas por una sola persona participante de la presente investigación.

Para cada uno de los cuadros se expone un comentario en el cual se señalan la o las categoría(s) con un mayor número de Coincidencias, además de algunos elementos que llaman la atención con respecto a estos.

Para cada criterio se señalan las personas que coinciden con esta categoría y la cita más representativa correspondiente. (En el caso de las divergencias se señalan solamente la categoría y la cita)

I a. Tareas y Funciones de la Mesa Técnica.**Cuadro n ° 1: Tareas y Funciones de la Mesa Técnica en el PRIO.**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA DE MUJERES	SERNAM	TOTALES
N° DE PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	13 PERSONAS
CATEGORÍAS				
Seguimiento compromisos	3	2	1	6
Dar cuenta de los compromisos	0	2	1	3
Representar a seremias y servicios	1	0	0	1
Informar a Mesas Provinciales de mujeres	1	0	0	1
Coordinar servicios y seremias	1	0	0	1
Conocimiento de los compromisos	0	0	1	1
Instalar perspectiva de género	0	0	1	1
Intercambio de opiniones.	0	0	1	1

Comentario: Como se observa anteriormente la Categoría Inter- estamento con mayor número de coincidencias correspondió a Seguimiento de compromisos, en donde los tres estamentos la reconocen como parte de las tareas y funciones de la Mesa Técnica. La categoría Dar cuenta de los Compromisos también se inscribe dentro del criterio Inter- Estamento pero solo coinciden Mesa de Mujeres con el SERNAM. En el criterio Intra- estamento la categoría con mayor número de coincidencias fue el Seguimiento de Compromisos, reconocidos en su mayoría por la Mesa Técnica, le continúa ha esta, en la misma categoría la mesa de mujeres. Cabe mencionar que una de las otras categorías con un mayor número de coincidencias dentro del criterio Intra- estamento por parte de la Mesa de Mujeres es la categoría Dar cuenta de los compromisos, que por lo demás no esta identificada por los sujetos que componen la Mesa Técnica como parte de sus tareas y funciones para el PRIO. Para finalizar se identifican seis categorías divergentes de las cuales, cuatro son reconocidas por los Funcionarios de SERNAM.

1. Coincidencias en Tareas y Funciones de la Mesa Técnica.**1.1 Coincidencias Inter – estamento:**

Seguimiento de compromisos: seis sujetos entrevistados identificaron esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág 177)

“... la mesa técnica tiene el deber de hacerle el seguimiento a sus propios compromisos o sea dar cuenta de sus propios compromisos adquiridos en el plan de igualdad por dar cuenta principalmente del estado de avance de esos compromiso (F 1)

Dar cuenta de los Compromisos: tres personas de las entrevistadas señalaron esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág 177)

“...por lo menos una vez al año nos citan, junto con los seremis...” (I 1)

1.2 Coincidencias Intra – estamento:

Seguimiento de compromisos: tres personas de la Mesa Técnica y dos personas de la mesa de Mujeres la reconocieron como Tarea y Función de la Mesa Técnica. (Ver Anexo n° 3 Pág 177)

“... lo que hacemos en el fondo es recoger los compromisos que hizo cada seremi y estar atento a que se vayan cumpliendo...” (D1).

Dar cuenta de los Compromisos asumidos por la institución que representa: también se considera Intra-estamento, puesto que dos personas de la mesa de Mujeres percibe esta categoría como tarea y función de la Mesa Técnica.

(Ver Anexo n° 3 Pág 177)

“...tenemos dos encuentros anuales, para mí ojalá fueran mensuales o bimensuales...” (J 1)

2. Divergencias en las Tareas y Funciones de la Mesa Técnica:

Representar a las seremias y servicios:

“...y también son las que representan a los servicios públicos para la mesa de mujeres...” (E 3)

Informar a mesas provinciales:

“...de informar también a las mesas providenciales respecto a la acción de los servicios porque de repente desconocen lo que hacen los servicios (C 2.)

Coordinar Servicios y seremias.

“...bueno yo creo que es coordinar los servicios a nivel regional para dar una respuesta a esta problemática de la región y coordinan más bien la acción de todos los servicios, (C1).

Conocimiento de los compromisos asumidos.

“...y son los que en definitiva los que conocen cuales son los compromisos de sus servicios que están involucrados...” (K 1)

Instalación de perspectiva de género en respectiva seremia y/o servicio.

“... la mesa técnica tiene la labor de mi perspectiva de que cada uno de ellos tiene la labor de instalar la perspectiva de género dentro de sus servicios, o sea tratar de transversalizar la perspectiva de género a partir de los instrumentos por ejemplo de planificación que ellos tienen y a través de todos los departamentos poder tener indicadores de género...” (L1)

Intercambiar opiniones:

“...La idea es que las mesas pudieran conversar los tipos de problemas que tienen para poder generar sesiones o ayudas para poder ir cumpliendo estos compromisos que están establecido...” (M 2)

I b. Tareas y Funciones de la Mesa de Mujeres.**Cuadro resumen n ° 2: Tareas y Funciones de la Mesa de Mujeres.**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA DE MUJERES	SERNAM	TOTALES
N ° DE PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	13 PERSONAS
CATEGORIAS:				
Conocer el tema Género	1	1	0	2
Ejercer control ciudadano	3	5	3	11
Entregar información a Mujeres	1	1	1	3
Aportes y propuestas	1	0	0	1
Aprendizaje sobre otros programas	0	1	0	1

Comentario: la categoría con mayor coincidencias dentro del criterio Inter- Estamento correspondería a Ejercer Control Ciudadano en el cual todos los estamentos lo señalan sugiriendo que esta sería la categoría relacionada a las Tareas y Funciones institucionalizada de la Mesa de Mujeres. En el criterio coincidencias Intra- estamento con mayor número de personas que la perciben es Ejercer el control ciudadano con cinco coincidencias en las integrantes de la Mesa de Mujeres identificando que ellas la perciben como la función más arraigada de su estamento. Al igual que los Funcionarios de SERNAM quienes señalaron esta categoría en su totalidad. También se señala que las integrantes de la Mesa Técnica perciben esta categoría y que también se inscribe como una coincidencia Intra- estamento para ellas. Para continuar existen dos categorías con coincidencias Intra-estamento que son compartidas: en el caso de Conocer el tema de Género por la Mesa Técnica y el SERNAM, pero no por las mismas Mujeres como parte de sus tareas y funciones. La otra categoría Intra-estamento es Entregar información a las Mujeres que representan que fue compartida por la Mesa de Mujeres y SERNAM pero no así por las integrantes de la Mesa Técnica. Para finalizar se menciona que se establecieron dos categorías divergentes.: Aportes y Propuestas para otros programas debido a que en ocasiones surgen temas que no tienen relación directamente con el PRIO, sino que con los programas específicos de cada seremia y servicio. Además de la categoría Aprendizaje sobre otros programas que tiene directa relación con la categoría anterior, pues al hablar e informarse de otros programas las integrantes de la Mesa de Mujeres llevan esta información a sus respectivas organizaciones.

3. Coincidencias en las tareas y funciones de la Mesa de Mujeres:

3.1 Coincidencias Inter – estamento:

Conocer el tema de género: dos sujetos entrevistados señalan esta categoría, asumiendo que como una tarea conocer el tema de género y lo que a el se le relaciona. (Ver Anexo n ° 3 Pág 179)

“...las mujeres primero se informaron, conocieron, aprendieron e intercambiaron sus opiniones y reflexiones con respecto a la política destinada a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y efectivamente yo creo que hubo un intento de empoderamiento desde sus pequeños espacios locales y desde sus organizaciones... en este avance y retroceso que tiene la mesa del PRIO ...” (A 4).

Ejercer Control ciudadano: once personas de las entrevistadas señalaron esta categoría como una función de la mesa de mujeres. (Ver Anexo n ° 3 Pág 179)

“...y ellas a la vez están controlando de que nosotros cuando nos comprometemos vamos a hacer tales cosas y nos preguntan como ha ido el tema, si lo cumplimos o no, como lo cumplimos y reclaman también ellas, saben que tienen derechos y es un poco el control de ellas con los servicios públicos...” (B 3)

Entregar información a las mujeres que representan: tres entrevistadas señalaron esta categoría, otorgándole a esta tarea un poder transmisor de la información que se obtiene en esta instancia (Mesa de Mujeres). (Ver Anexo n ° 3 Pág 180)

“...Ellas son mujeres dirigentes que a la vez llevan toda esa información a otras mesas, o sea se multiplican, suponemos, esperamos y confiamos...” (B 2)

3.2 Coincidencias Intra – estamento:

Ejercer Control ciudadano: categoría nombrada por los integrantes de la Mesa Técnica, la Mesa de Mujeres y los Funcionarios de SERNAM.

(Ver Anexo n ° 3 Pág 179)

“...y ellas a la vez están controlando de que nosotros cuando nos comprometemos vamos a hacer tales cosas y nos preguntan como ha ido el tema, si lo cumplimos o no, como lo cumplimos y reclaman también ellas, saben que tienen derechos y es un poco el control de ellas con los servicios públicos...” (B 3)

4. Divergencias en las tareas y Funciones de la Mesa de Mujeres

Aportes y propuestas para programas:

“...hacen aportes, propuestas para programas. Solicitan que se creen algunos programas para las mujeres...” (D 24).

Aprendizaje sobre otros programas:

“... También nos cruzamos con algunos programas específicos que eso para mi me abrió un abanico mayor de control social por ejemplo el FOSIS, CONADI, Seremía de Gobierno...” (J 4).

I c. Tareas y Funciones de SERNAM**Cuadro resumen n° 3: Tareas y Funciones de SERNAM.**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA DE MUJERES	SERNAM	TOTAL
PERSONAS ENTREVISTADAS CATEGORÍAS	N°5 PERSONAS	N° 5 PERSONAS	N°3 PERSONAS	13 PERSONAS
Convocar y coordinar a las mesas:	3	2	2	7
Apoyo de profesionales y de información:	0	3	0	3
Encargado de los temas de las mujeres	2	0	0	2
Capacitar a mujeres	2	0	0	2
Intencionar el cumplimiento de los compromisos	0	2	1	3
Formar Instancias de Mesa Técnica y Mesa de Mujeres	0	1	0	1
Crear y Representar el Plan	1	1	1	3
Implementar políticas sociales con enfoque de género	1	1	0	2
Fortalecer política social con perspectiva de género	0	1	0	1
Agrupar red de servicios y seremias	0	1	0	1
Transformar compromisos nacionales a compromisos regionales	1	0	0	1
Elaborar metodología	2	0	0	2
Evaluar PRIO	0	0	1	1
Promotor de la instalación de la perspectiva de género	0	0	1	1

Comentario: La categoría con mayores coincidencias Inter- Estamento fue Convocar y Coordinar a las respectivas Mesas, observando el resultado presentado sería la función mayormente percibida por los distintos estamentos. Con respecto al criterio Intra-Estamento la categoría más nombrada fue también Convocar y coordinar a las Mesas, señalada por la Mesa Técnica y Apoyo de profesionales y de información. Se hace interesante el que solo haya sido destacada por las integrantes de la Mesa de Mujeres. Se observa que el estamento que logra un mayor número de categorías coincidentes es la Mesa de Mujeres. Estas dos categorías mencionadas anteriormente no fueron nombradas por la Mesa Técnica ni por los funcionarios de SERNAM. Quizás para estos últimos, esta categoría relacionada con la función de SERNAM, es obvia, pues su quehacer se relaciona con los temas que se relacionan a las mujeres por lo que

mencionarlo se consideraría redundante. También se destaca la gran cantidad de categorías divergentes señaladas, alcanzando un número de nueve categorías, señaladas en igual cantidad por la Mesa de Mujeres y por SERNAM teniendo como características ser tareas orientadas al trabajo del Tema Mujer y por las y el Funcionario de SERNAM que tienen relación con el trabajo específico que conlleva al Plan de Igualdad

5. Coincidencias en las tareas y Funciones de SERNAM.

5.1 Coincidencias Inter – estamento:

Convocar y coordinar a las mesas: siete de las personas entrevistadas percibieron esta categoría, lo que señala que es reconocida por varias de las participantes del PRIO. (Ver Anexo n° 3 Pág 181)

“... coordinar la mesa técnica y la mesa de mujeres...” (G 4)

Implementar políticas sociales con enfoque de género: dos personas logran coincidir en identificación de esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág 181)

“...Ellos la han canalizado como política y la han tratado de implementar a pesar de sus escasos recursos y posibilidades y no lo han hecho de mala forma...” (J 6).

Crear y representar el Plan de Igualdad: tres personas identificaron esta categoría como parte de las funciones de SERNAM. (Ver Anexo n° 3 Pág 181)

“...bueno es quien inventó este instrumento...” (K 7)

5.2 Coincidencias Intra – estamento:

Apoyo de profesionales y de información: tres mujeres señalan esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág 181)

“Nos apoya a nosotros como mujeres para que no estemos tan desamparadas en el mismo tema...” (H 4).

Capacitar a Mujeres: dos personas señalaron esta categoría que tiene relación con entregar a las participantes que conforman la Mesa de Mujeres los conocimientos que se relacionan al plan de oportunidades. (Ver Anexo n° 3 Pág 182)

“... ir creando ciertas habilidades, ciertas confianzas y ciertos lazos entre lo que era la mesa comunicante o sea la mesa de mujeres y la mesa técnica...” (A 9)

Encargado de los temas de las mujeres: tres personas señalan esta tarea y función de SERNAM. (Ver Anexo n° 3 Pág 182)

"... También apoyan y aportan la modificación de leyes como la de violencia y también preparan líderes y ligerezas..." (B 6).

Intencionar el cumplimiento de los compromisos: dos entrevistadas asocian esta tarea a SERNAM. (Ver Anexo n° 3 Pág 182)

"... y también intencionar que esto efectivamente se cumpla... digamos, o sea sabemos que es una tarea complicada para cada servicio, entonces el hecho de estar allí recordando, tratando de dar líneas de cómo mejorar los cumplimientos de los compromisos es una de sus tareas..." (M 6).

Convocar y coordinar a las mesas: identificado por integrantes de la Mesa Técnica, mesa de Mujeres y Funcionarios de SERNAM. (Ver Anexo n° 3 Pág 181)

"... coordinar la Mesa Técnica y la mesa de mujeres..." (G 4)

Elaborar metodología: dos personas logran coincidir con esta categoría.

"... apoyar con la metodología..." (D 11). (Ver Anexo n° 3 Pág 182)

6. Divergencias en Tareas y funciones de SERNAM:

Formar Instancias de Mesa Técnica y Mesa de Mujeres.

"... formar las instancias..." (F 5)

Representar el Plan.

"... como servicio público es de recibir el documento..." (F 4)

Fortalecer política social con perspectiva de género

"...es quien nos fortalece en la política social en el tema de género que para mí es fundamental en una sociedad que quiere la igualdad de oportunidades..." (J 5)

Agrupar red de servicios y seremias.

"... Canalizaron toda la red hacia nosotras, considerando un universo representativo que a través de nosotros también puedan bajar los objetivos de este plan de igualdad..." (J 7).

Transformar compromisos nacionales a compromisos regionales.

"... aterrizar los que eran los compromisos del plan nacional con lo que era el plan regional que fue una tarea titánica..." (A 7)

Evaluar PRIO.

"... SERNAM es quien ve y está evaluando que este plan está de acuerdo... como este plan es con los lineamientos, como es un plan que trasciende los gobiernos se tiene que estar de acuerdo con la línea de los objetivos o si quiere hacer un cambio hacer la declaración para hacerle este pequeño giro o readecuar algún tipo de línea lineamiento más macro del PRIO para poder readecuarse a los tiempos a las formas a las dinámicas a las políticas de cada ministerio..." (K 8).

Promotor de la instalación de la perspectiva de género.

"... es quien promueve digamos la instalación de la perspectiva de género en las distintas políticas sociales públicas, dentro de los servicios en esta región, con una mirada regional distinta a que a lo mejor la que tienen otras regiones (L 5)

II a. Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de la Mesa Técnica.**Cuadro n °4: Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de la Mesa Técnica:**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA DE MUJERES	SERNAM	TOTAL
N ° PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	13 PERSONAS
CATEGORIAS:				
• Expectativas no cumplidas				
Continuidad de los representantes de cada seremía y servicio	1	1	1	3
Participación de las seremías y servicios comprometidos	1	1	0	2
Reconocer importancia del Plan	1	0	0	1
Cumplimiento de todos los compromisos	0	1	1	2
• Expectativas a futuro				
Otorgar importancia al Plan de Igualdad	1	2	0	3
Mayor Difusión del Plan	0	1	0	1
Mayor cantidad de Reuniones entre las mesas.	0	2	0	2
Informar a seremía y servicio de los compromisos.	0	0	2	2
Rigurosidad en el cumplimiento de los compromisos	0	0	1	1
Representantes con real poder de decisión.	1	0	1	2
Generar Propuestas	1	0	0	1
Mayor capacitación en perspectiva de género.	1	0	0	1
Realizar salidas a terreno:	1	0	0	1
Imposibilidad de crear tareas nuevas	1	0	0	1

Comentarios: dentro de las Expectativas No Cumplidas las categorías Inter-estamento más nombradas fueron: Continuidad de los representantes de cada seremía y servicio, donde al menos un participante de cada estamento la identificó. No existieron categorías bajo el criterio Intra- Estamento. Resulta interesante el que solo dos personas percibieran el Cumplimiento de los compromisos y que esas personas fueran integrantes de la Mesa de Mujeres y los Funcionarios de SERNAM y no integrantes de

la Mesa Técnica, quienes tienen a su cargo el coordinar el cumplimiento de estas acciones. También se identifica que dentro del criterio de categorías divergentes dos de las categorías señaladas fueron percibidas solo por las integrantes de la Mesa Técnica, las cuales parecen reconocer que el Plan no tiene la importancia que amerita y que por tal razón no asisten los servicios y seremias comprometidos.

En las Expectativas a Futuro para la Mesa Técnica la categoría Inter –estamento con más identificada fue El Otorgar importancia al Plan de igualdad solo identificada por la Mesa Técnica y la Mesa de Mujeres. En el criterio Intra- estamento las categorías con mayores coincidencias fueron: Otorgar Importancia al Plan, Mayor cantidad de Reuniones entre las Mesas e Informar a la seremia o servicios de los compromisos asumidos. También se destaca la cantidad de categorías bajo el criterio de divergentes de las cuales cinco de estas (la mayor parte) fue percibida por las integrantes de la Mesa Técnica lo que podría dar a entender que existen mayores número de expectativas a cumplir por parte de este estamento para sí mismo. Como resumen a lo anteriormente expuesto, se señala que existen pocas coincidencias dentro de este tópico.

7. Coincidencias en las expectativas no cumplidas:

7.1 Coincidencias Inter- Estamento:

Continuidad de los representantes de cada seremia y servicio: tres personas entrevistadas coinciden con esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág 184)

“...yo diría que continuidad, regularidad en los participantes... (B 7)

Cumplimiento de todos compromisos asumidos: dos de las personas entrevistadas. (Ver Anexo n ° 3 Pág 184)

“...principalmente darle cumplimiento a los compromisos que adquirieron (F 9)

Participación de las seremias y servicios comprometidos: dos personas entrevistadas perciben esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág 184)

“...que realmente estén presentes todos los seremis y que sean invitados porque generalmente...” (I 6).

7.2 Coincidencias Intra – Estamentos:

No existieron bajo este criterio

8. Divergencias en las Expectativas no Cumplidas:

Reconocer la importancia del Plan:

“...yo siento que de pronto en un tema y en un espacio tan subvalorado por la propia autoridad que te mandan porque hay que cumplir y sin desmerecer a nadie pero a la funcionaria que no tiene la experticia ni la capacidad para resolver temas técnicos de esa categoría...” (A 14)

9. Coincidencias en las Expectativas a futuro:

9.1 Coincidencias Inter- Estamento:

Representantes con real poder de decisión: dos personas reconocen esta categoría.

(Ver Anexo n° 3 Pág 185)

“...yo exigiría que quien representara a los servicios y a las seremias fuese gente a la que la autoridad la designe con confianza absoluta técnica y política de manera que maneje ciertos criterios que en este caso de política de género...” (A 12)

Otorgar importancia al Plan de Igualdad: tres entrevistados reconocen esta categoría como una expectativa a futuro a realizar o cumplir para la Mesa Técnica. (Ver Anexo n° 3 Pág 184)

“...y realmente tomaran ese documento no como una declaración de buenas intenciones sino que como un documento que cruza todo el plan del gobierno, por algo son exigencias que el gobierno internacionalmente ha tenido con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres principalmente en el extranjero...” (F 17)

9.2 Coincidencias Intra – Estamentos:

Otorgar importancia al Plan de Igualdad: identificada por integrantes de la Mesa de Mujeres y la Mesa Técnica.

“... o sea primero que le den sentido y una importancia que corresponde...” (A 11)

Mayor cantidad de Reuniones entre las Mesas: dos de las personas entrevistadas reconocen esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág 185)

“... Con la mesa técnica en una primera etapa se nos plantearon cuales son los compromisos y después al final del año, los que se habían cumplido y los que se habían rechazado y me parece insuficiente, absolutamente insuficiente y nosotros que estamos en lo cotidiano es imposible efectuar un control social cuando deberían solucionarse las cosas en un corto plazo, irse perfeccionando en el corto plazo y no podemos darnos un año para que a lo mejor el otro año les digamos se corrija...” (J 2)

Informar a seremias y servicio de los compromisos: dos de las personas participantes perciben esta categoría como expectativa a futuro de la mesa Técnica. (Ver Anexo n° 3 Pág 185)

“...La importancia de la mesa técnica es que tengan la capacidad de involucrar a sus servicios o sea que no sea solo ellos los que se manejan en el tema de cuales son los compromisos PRIO...” (K 9)

10. Divergencias en las Expectativas a Futuro para la Mesa Técnica.

Mayor Difusión del Plan.

“...O sea que den a conocer más sobre el tema, más difusión porque yo antes de que perteneciera la mesa PRIO, no tenía idea de ninguna cosa: ni PMG, ni PRIO, ni que seremias estaban comprometidas, no tenía idea de nada y así como yo muchas...” (H 5)

Rigurosidad en el cumplimiento de los compromisos.

“...de verificar que efectivamente los tiempos y los plazos que sus servicios compromete se vayan dando, se vayan dando de acuerdo a lo su organización ... a lo que ellos mismos establecen y ser bastante más rigurosos con el cumplimiento de los compromisos porque hay compromisos que no sean cumplido o no se han implementado nunca las medidas para hacerlo... o ser lo suficientemente proactivo como para definir que en un momento no se va a cumplir con esas actividades pero se van a hacer otras o se va a reprogramar o readecuar...” (K 10)

Generar Propuestas

“...y lo que efectivamente hace la mesa técnica debiera a mi juicio generar propuestas y dar un seguimiento desde la política pública a los que es el plan, sin embargo da una serie de factores dado por la realidad de la gente que compone la mesa, la rotativa de la gente que compone la mesa ese rol no se cumple...” (A 1)

Imposibilidad de crear tareas nuevas.

“... la mesa técnica no puede crear nuevos objetivos esto esta dado por los directivos...” (D 4)

Mayor capacitación en perspectiva de género.

“... mira, mas que otras tareas yo creo que se necesita más capacitación en el tema de género que no es solo decir cuantas hombres y cuantas mujeres se van a beneficiar o a darle más puntaje a las mujeres, que son herramientas que se pueden usar si tu vez que están en demasiada desigualdad de oportunidades pero el tema de género va más allá de eso...” (E 9)

Realizar salidas a terreno:

“... También salíamos mucho a terreno y era muy útil porque podíamos difundir y además responder a las inquietudes de las mismas mujeres...” (D 20)

II b. Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de la Mesa de Mujeres:**Cuadro n ° 5: Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro de la Mesa de Mujeres:**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA DE MUJERES	SERNAM	TOTAL
N ° PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	15 PERSONAS
CATEGORIAS:				
• Expectativas no cumplidas				
Mayor representatividad	3	0	0	3
Ejercer Control social efectivo	1	1	0	2
Conocimiento del PRIO	0	0	1	1
Entregar información a Organizaciones de Mujeres	0	2	0	2
Control ciudadano en provincias.	0	1	0	1
Continuidad de las integrantes de la Mesa.	0	1	0	1
• Expectativas a futuro				
Mayor Capacitación	1	2	0	3
Mayor decisión y poder	1	0	0	1
Autogestión.	1	2	0	3
Mayor cantidad de encuentros entre las Mesas	1	0	0	1
Financiamiento para Mesa de Mujeres	1	1	0	2
Ejercer control social efectivo	0	1	1	2
Mayor representatividad.	0	1	1	2
Entregar información a las organizaciones de mujeres.	0	0	1	1
Formación de mesas provinciales de mujeres.	0	1	0	1

Comentarios: en las Expectativas no cumplidas para el presente estamento, la categoría bajo en criterio Inter-Estamento con mayor número de coincidencias recayó en Ejercer Control Social efectivo. Cabe señalar que es la única de las categorías bajo este criterio y que solo fue alcanzado por las mínimas características requeridas para considerarlo como tal (una persona de cada estamento) En el criterio Intra-Estamento la categoría mas percibida fue Mayor representatividad. Con este resultado se señala que

existen pocas coincidencias dentro de este tópico y que en su mayoría las categorías divergentes fueron señaladas por las integrantes de la Mesa de Mujeres.

En relación a las Expectativas a futuro para la Mesa de Mujeres, las categorías Inter- estamento con un número mayor de coincidencias fueron Autogestión y Mayor capacitación siendo también las dos única categorías Intra-Estamento también con las más latas mayorías.. Se considera que las mayores coincidencias identificadas fueron por parte de la Mesa de Mujeres y el estamento en los cuales menos existen coincidencias es SERNAM.

11. Coincidencias en las Expectativas no cumplidas:

11.1 Coincidencias Inter – estamentos:

Ejercer Control social efectivo: dos de las personas entrevistadas señalan esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág 187)

“...Yo creo que a ellas les falta ser un poco más osadas, ser más críticas, que busquen más información, que se preparen más...” (B 11)

11.2 Coincidencias Intra.- estamento:

Mayor representatividad: como expectativa no cumplida esta categoría fue reconocida por tres entrevistadas. (Ver Anexo n ° 3 Pág 187)

“...les falta un poquito de representatividad no sé realmente si representan a todas las mujeres de la región...” (E 35)

Entregar información a las organizaciones de mujeres: dos de las entrevistadas señalaron esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág 187)

“... le falta... bajar más la información...” (F 13)

12. Divergencias en las expectativas no cumplidas para la Mesa de Mujeres

Conocimiento del PRIO:

“...un conocimiento mucho más cabal de lo que es el PRIO que ellas supieran exactamente de que estamos hablando porque para poder controlar algo primero tienes que saber de que se trata...” (K 11)

Control ciudadano en provincias:

“... tener más control en las provincias”... (F 14)

Continuidad de las integrantes de la Mesa:

"... que también vayan más o menos las mismas mujeres a las reuniones porque o si no se produce lo que nos ha pasado, que volvemos a foja cero y volver a comenzar las capacitaciones y el entendimiento, entonces el piso que tenemos es el mismo de siempre..." (G 8).

13. Coincidencias en las Expectativas a futuro**13.1 Coincidencias Inter- estamento:**

Mayor autonomía: tres de las personas entrevistadas señalan esta categoría como una de las expectativas a futuro para la mesa de Mujeres. (Ver Anexo n° 3 Pág 188)

"...lo fundamental es la legalización de la mesa de mujeres porque somos unas N.N estamos como en el medio, en donde no tenemos ninguna fuerza legal como para hacer exigible los compromisos. Lo único que podemos hacer son propuestas..." (J 16).

Ejercer control social efectivo: dos de las personas entrevistadas reconocen esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág 189)

"... Sería este mucho más un trabajo exhaustivo en el sentido que realmente se haga un control ciudadano en lo que significa el Plan de Igualdad porque no es un control ciudadano es simplemente unas sesiones en las que estamos todo un día, analizando lo que una seremia, lo que hizo otra si faltó o no faltó y sería todo..." (G 10).

Mayor Capacitación: tres personas señala esta categoría.

(Ver Anexo n° 3 Pág 188)

"...creo que le otorgaría primero la posibilidad de capacitación en relación a lo que... se instruyeran en relación por ejemplo a lo que es todo el cuerpo legislativo que rige estos compromisos..." (A 16).

Mayor representatividad: dos de las entrevistadas argumentan que esta categoría se relaciona con las expectativas a futuro, con respecto a la Mesa de Mujeres. (Ver Anexo n° 3 Pág 189)

"...deberían ser mujeres representantes de organizaciones validadas por grupos de mujeres, ser representantes efectivamente de grupos de mujeres en distintos ámbitos por ejemplo ver representada en la mesa el ámbito rural, el tema microempresarios, la salud, vivienda. Tenemos personas dentro de la mesa de mujeres que llevan estos temas, pero no sé si son representativas..." (L 9).

Financiamiento para Mesa de Mujeres: dos de las mujeres entrevistadas señalan esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág 189)

"...tareas les falta a las mujeres el financiamiento para participar. No todas tiene capacidad como para estarse moviendo del lugar donde viven a las mesas que hay en el año..." (D 7).

13.2 Coincidencias Intra – estamento:

Mayor Capacitación: dos personas señalaron esta categoría

“... un nivel más parejo de capacitación, eso es indispensable...” (G 7.)

Autogestión: dos personas señalaron esta categoría

“... falta tener la capacidad de autogestionarse hay una falta de independencia para llamarse y autoconvocarse...” (F 16).

14. Divergencias en las expectativas a futuro para la Mesa Técnica.

Mayor decisión y poder.

“... además le otorgaría algún tipo de herramienta de tipo político que ellas pudieran manejar, de manera de hacer un control social más efectivo y de enfrentar una relación más horizontal con la autoridad...” (A 19)

Mayor cantidad de encuentros entre las Mesas.

“...También pienso que falta el retorno, es decir que todas sus propuestas pudieran en forma más frecuente decirselas a las mesas técnica...” (C 21).

Entregar información a las organizaciones de mujeres.

“... Yo creo que con lo que aparece esta bien o sea con la tarea que cada uno tiene, lo que pasa es que si realmente se cumple o no, con que fuerza como te mencionaba el poder entregárselo a las bases ...” (M 7).

Formación de mesas provinciales de mujeres.

“...formar las mesas provinciales afiatarlas más realmente ser representativo del sector que uno dice que viene...” (F 15).

II c. Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro para SERNAM.**Cuadro n ° 6: Expectativas no cumplidas y expectativas a futuro para SERNAM.**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA MUJERES	DE SERNAM	TOTAL
N ° PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	15 PERSONAS
CATEGORÍAS:				
▪ Expectativas no cumplidas				
Mejor cumplimiento de tareas	0	1	0	1
Mayor continuidad del profesional a cargo.	2	1	0	3
Instalación del tema del Plan de Igualdad.	3	0	1	4
Poseer hilo conductor	1	0	0	1
Desconocimiento acerca de entrega de información	0	0	1	1
▪ Expectativas a futuro				
Realizar visitas de terreno con Mesas.	0	2	0	2
Creación de mesas provinciales de mujeres.	0	1	0	1
Aumento de funcionarios	0	1	0	1
Instar a Compromiso formal con el Plan de Igualdad	1	0	0	1
Mayor continuidad del profesional a cargo.	2	0	0	2
Imposibilidad de nuevas tareas	1	0	0	1
Revisión de compromisos.	1	0	0	1
Creación de nueva mesa.	1	0	0	1
Mayor capacitación para ambas Mesas	1	0	0	1
Instalación del tema PRIO en seremias y servicios	0	0	1	1
Mayor acompañamiento (apoyo) a mesa de mujeres en control social	0	0	1	1
Generar instancias de capacitación con las seremias y servicios	0	0	1	1

Comentarios: en las Expectativas no cumplidas la categoría Inter- Estamento con mayores coincidencias fue Instalación Del tema Plan de Igualdad, la que coincide con el criterio Intra- estamento. En el aspecto de los estamentos que mayormente coinciden se señala que la Mesa Técnica, logra coincidir en dos de las categorías con la Mesa de Mujeres y en otra con SERNAM.

En relación a las Expectativas a futuro para SERNAM, no existieron categorías que reunieran las categorías para el criterio Inter- Estamento. Dos categorías Realizar Visitas a terreno y Mayor continuidad del profesional a cargo se inscriben dentro del criterio Intra- estamento, siendo estas las únicas. Existen también variadas categorías que se consideran como divergentes, dentro de las cuales fueron en su mayoría nombradas por las integrantes de la Mesa Técnica. Cabe mencionar que en este punto ninguno de los estamentos logra coincidir entre sí.

15. Coincidencias en las expectativas no cumplidas

15.1 Coincidencias Inter – Estamento:

Instalación de tema del Plan de Igualdad: cuatro de las personas entrevistadas reconocen esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 190)

“...este tema como tantos otros, que a mi me hace sentido profundo desde la perspectiva eminentemente democrática, no tiene un peso específico en las autoridades política por lo tanto es un tema que no crece lo que en su contenido debiera demandar, en ese sentido a mi me gustaría que el SERNAM hiciera los intentos por lograr una mayor fuerza,, una mayor presión ...” (A 20)

Mayor continuidad del profesional a cargo: tres de las personas entrevistadas consideraran esta categoría como una expectativa no cumplida de SERNAM (Ver Anexo n° 3 Pág. 190)

“...mas que nada ser constantes porque el hecho de cambiar a la persona que estaba a cargo el año pasado...” (H 8)

15.2 Coincidencias Intra- Estamento:

Instalación de tema del Plan de Igualdad: tres personas identifican esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 190)

“...Y lo otro es que SERNAM hiciera grandes esfuerzos por ganarse un espacio, pero de harto poder en el gobierno para que no manden a las mesas técnicas personas que no son idóneas, tienen que ser personas que les interese el tema y lo manejen, además de hacerlo propio...” (B 15).

Mayor continuidad del profesional a cargo: dos personas señalaron esta categoría.

(Ver Anexo n° 3 Pág. 190)

“...y bueno también el tema de cambiar las contrapartes técnicas de ellos, también ha provocado desconciertos estar cambiándolas permanentemente complica, yo creo que complica al resto del aparataje público y a las mujeres también, porque uno aprende a trabajar con alguien y después te cambian, es como empezar de nuevo aprendizaje...” (E 26).

16. Divergencias en las expectativas no cumplidas de SERNAM

Mejor Cumplimiento de tareas.

“...Yo creo que SERNAM está cumpliendo su tarea, puede ser que no tan intensamente como nosotras quisiéramos...” (G 9).

Poseer hilo conductor:

“...le ha faltado como un hilo conductor como para que los servicios fueran creciendo, quemando las etapas...” (E 14).

Desconocimiento acerca de entrega de información:

“...que de repente eso se nos escapa de las manos porque como podemos saber, como SERNAM si efectivamente las bases están teniendo esa información desde sus representantes en la mesa del PRIO. Ahí el SERNAM tendría que ver y supervisar, pero creo que va en contra de lo que justamente, es la idea de autonomía que tiene de la mujer sobre el control social, porque no puede estar el SERNAM detrás de ella se supone que tiene que salir de ellas mismas...” (M 8).

17. Coincidencias expectativas a Futuro para SERNAM:

17.1 Coincidencias Inter – estamento:

No existieron categorías bajo este criterio.

17.2 Coincidencias Intra- estamento:

Realizar visitas de terreno con Mesas: dos de las participantes de esta investigación señalaron esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 192)

“...las pocas salidas a terreno que tiene la mesa porque cuando nos juntamos con la señora, señorita ministra Cecilia... se le dijo que necesitábamos apoyo para salir a las provincias porque siempre nos reunimos en Valparaíso y entonces para hacer el trabajo más efectivo en las provincias y afianzar las mesas provinciales se necesita ir a terreno porque se necesita ir a también...” (F 17)

Mayor continuidad del profesional a cargo: dos de las personas entrevistadas reconoce esta categoría como expectativa a futuro de la Mesa Técnica. (Ver Anexo n° 3 Pág. 191)

“...y bueno también el tema de cambiar las contrapartes técnicas de ellos, también ha provocado desconciertos estar cambiándolas permanentemente complica, yo creo que complica al resto del aparataje público y a las mujeres también, porque uno aprende a trabajar con alguien y después te cambian, es como empezar de nuevo aprendizaje...” (E 26).

18. Divergencias en las expectativas a futuro para SERNAM:

Creación de mesas provinciales de mujeres.

“...Extrañamos el tema de las mesas provinciales. Además porque esta mesa es participativa cuando hay una participación completa, así nos enteramos de las fortalezas y debilidades que hay en algunos sectores que yo no manejo como por ejemplo el tema rural, de las temporeras...” (J 8).

Aumento de funcionarios

“...Ojalá ampliar los funcionarios y crear los coordinadores comunales...” (J 17).

Instar a Compromiso formal con el Plan de Igualdad.

“...haría como te insisto un compromiso ferro que pasaría por una... no sé ... eso depende de un factor casi de fuerza pero que donde la autoridad respondiera a lo que son los compromisos ya absolutamente voluntarioso tanto de los dos ámbitos por un lado desde el ámbito de la institucionalidad, llámese los servicios públicos y por otro lado de las mujeres que participan casi por buena voluntad pero no porque crean que ese es un espacio que les da poder real de decisión y de incidencia ...” (A 21)

Imposibilidad de nuevas tareas

“...la mesa técnica no puede crear nuevos objetivos esto está dado por los directivos, por lo tanto no se trata de inventar nuevas tareas...(D 6)

Revisión de compromisos.

“...que haga por ejemplo primero una revisión más atingente a lo que son los compromisos regionales de manera que tengan una coherencia y una pertinencia mayor, yo haría una revisión y una reafirmación de eso (A 44)

Creación de nueva mesa.

“...Debería ser un poquito más proactivo de alguna manera, es decir ser capaz de que los servicios y que los jefes de los servicios se comprometan más con este tema, porque como te digo son las contrapartes técnicas las que dan cuenta a las mujeres y no los jefes de los servicios. Deberían ser más las autoridades políticas de la región las que tuviesen las responsabilidades y el deber de darles cuenta a las mujeres. Entonces yo creo que el SERNAM en ese aspecto no ha jugado un rol, no solamente a nivel regional sino también a nivel nacional, no ha jugado un rol más político, más proactivo en insistir en las autoridades en este tema...” (E 7)

Mayor capacitación para ambas Mesas

“...También está el tema de capacitación para ambas mesas o sea teóricamente son ellas las que tienen los elementos o los contactos para generar capacitaciones para ambas mesas...” (E 16).

Instalación del tema PRIO en seremias y servicios

“...bueno y yo siento que bueno, no nos pescan mucho a nosotros o sea en ese sentido como que ya la gente se involucró y conoce de que se trata y hay que empezar a entrar de a poquito de a caballito a lo mejor con el cumplimiento de los compromisos pero ya está como toda la base sólida yo creo que eso ya está...” (K 12)

Mayor acompañamiento (apoyo) a mesa de mujeres en control social.

“...Acompañar yo creo un poco más a las mujeres en lo que es el control ciudadano...” (L 11).

Generar instancias de capacitación con las seremias y servicios.

“...con la mesa técnica yo creo que a lo mejor generar más instancias con las mismas instituciones, no solo entregar conocimientos en tema de género ponte tú, en planificación con indicadores de género, sino también estar pendiente de propiciar que las instituciones efectivamente lleven a cabo sus compromisos o sea trabajar un poco más con las instituciones ...” (L 12)

III a. Debilidades y Fortalezas de la Mesa Técnica.**Cuadro n ° 7: Debilidades y Fortalezas de la Mesa Técnica:**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA DE MUJERES	DE SERNAM	TOTAL
N ° PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	15 PERSONAS
CATEGORIAS:				
▪ Fortalezas				
Reunión de distintas seremias	2	2	1	5
Continuidad de algunos representantes de seremias y servicios	0	1	1	2
Entrega de información	0	1	0	1
Cumplimiento de compromisos.	1	1	0	2
Aceptación de opiniones.	0	2	0	2
Algunos representantes capacitados	0	0	1	1
Interés de los representantes por el tema.	0	0	1	1
Instancia para compartir experiencias.	3	0	0	3
Perseverancia en cumplir con rol	1	0	0	1
Permanente funcionamiento de la mesa Técnica.	1	0	0	1
Representantes (algunos) comprometidos con el tema.	1	0	0	1
▪ Debilidades				
Otorgar poca importancia al Plan.	1	1	0	2
Ausencia de seremias comprometidas	1	3	0	4
Incumplimiento de algunos compromisos	0	1	0	1
Rotación de representantes de seremias y servicios.	1	0	1	2
Falta de retroalimentación con institución que se representa.	0	0	2	2
Falta de capacidades técnicas de algunos representantes de seremias y servicios	2	0	0	1
Representantes sin o con poco poder real de decisión	2	0	0	2
Irregularidad en	3	0	0	3

asistencia de representantes.				
Bajo apoyo de jefatura	3	0	0	3
Limitación de compromisos.	1	1	0	2
Sobrecarga de trabajo.	1	0	0	1
Falta de nuevo estamento político	1	0	0	1

Comentarios: Del cuadro anterior, se destaca que en las fortalezas que fueron percibidas para la Mesa Técnica, la categoría dentro del criterio Inter- estamento con un mayor número de coincidencias fue Reunión de distintas seremias y servicios. En el criterio Intra- estamento se señala la categoría Instancia para compartir Experiencias como la que reúne un mayor número de personas que la identifican. En las divergencias se pudo constatar que las categorías mencionadas como fortalezas de la Mesa Técnica fueron señaladas por las mismas representantes de esta instancia, le continúan en la identificación de categoría divergentes las integrantes de la Mesa de Mujeres. También cabe destacar las pocas coincidencias que existen en este tema, con solo una categoría Inter- estamento percibidas.

Las debilidades identificadas por las participantes suman un total de quince categorías. De las anteriores se identifica bajo el criterio Inter- Estamento, Ausencia de Seremias comprometidas, la cual logra el mayor número de coincidencias .En el criterio Intra- estamento surgen tres categorías con las mayorías de coincidencias: la anterior mencionada, además de Irregularidad en asistencia de representantes y Bajo apoyo de la jefatura. Se observa que la Mesa Técnica es el estamento que logra coincidir una mayor cantidad de veces dentro de su propio estamento. También es un aspecto interesante que el mayor número de categorías identificadas como Divergentes sean identificadas por las mismas integrantes de la Mesa Técnica.

19. Coincidencias en las Fortalezas

19.1 Coincidencias Inter- estamento:

Reunión de distintas seremias: cuatro de las personas entrevistadas reconoce esta categoría como una de las fortalezas de la Mesa Técnica.

(Ver Anexo n ° 3 Pág. 193)

"...no sé si yo la llamo fortaleza o una exigencia de gobierno pero intentar reunirse porque tratar de estar ahí y dar sus estados de avance por lo menos... (F 17)

Continuidad de algunos representantes de seremias y servicios: dos de las participantes de esta investigación, señalan esta categoría como una fortaleza de la Mesa Técnica. (Ver Anexo n° 3 Pág. 193)

“... en las fortalezas la continuidad de algunos de los actores de la mesa técnica, personas con nombre y apellidos y que están asistiendo y que tratan de que se cumplan...” (G 12).

Cumplimiento de compromisos: dos personas logran coincidir en esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 193)

“...En las fortalezas que hay algunos que si nos cumplen a cabalidad los compromisos...” (J 19)

19.2 Coincidencias Intra- Estamento:

Aceptación de opiniones: dos de las personas entrevistadas señalaron esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 193)

“...Te preguntan los representantes que bueno que percibiste esto porque no sabíamos que se podía entender de esa manera de buena manera o vamos a redirigir esto o lo otro. Todo lo que al menos nosotros planteamos se ha acogido de buena manera...” (J 11)

Instancia para compartir experiencias: categoría en la cual tres participantes coinciden. (Ver Anexo n° 3 Pág. 194)

“...En las fortalezas el compartir distintas experiencias respecto del tema...” (B 16)

Reunión de distintas seremias y servicios: también considerada como Inter-estamento, esta categoría fue reconocida por dos personas de la Mesa Técnica y dos integrantes de la Mesa de mujeres. (Ver Anexo n° 3 Pág. 193)

“... haber el que logre aglutinar a representantes de la institucionalidad pública... eso lo encuentro un valor...” (A 25)

20. Divergencias en las fortalezas:

Entrega de información.

“...Como fortalezas hay temas que uno no sabía que se estaban ejerciendo y ahí te lo dan a conocer...” (I 2)

Algunos representantes capacitados.

“...las fortalezas primero son profesionales, aunque no siempre, no siempre en general son profesionales que manejan el tema de planificación de compromisos, de evaluación esas serían mas o menos las fortalezas...” (K 13).

Interés de algunos representantes por el tema.

"...De las fortalezas se nota que las personas que vienen para acá se comprometen con el tema, les gusta el tema y lo trabajan y tratan desde su visión, tratar de realizar los compromisos, de ejecutarlos de la mejor forma posible..." (L 13).

Reuniones periódicas.

"...también el que se reúnan periódicamente los representantes de los servicios y seremias..." (M 11)

Perseverancia en cumplir con el rol.

"...también la perseverancia en sacar adelante el trabajo, a pesar de lo difícil que es..." (B 17).

Permanente funcionamiento de la mesa Técnica.

"...En las fortalezas que ha seguido funcionando, esto quiere decir que sigan participando las mismas personas y que la mesa en sí no se haya caído..." (E 17).

Representantes (algunos) comprometidos con el tema.

"...Las contrapartes técnicas que hay allí han asumido un compromisos real con el tema..." (E 18).

21. Coincidencias en las debilidades**21.1 Coincidencias Inter- Estamento:**

Rotación de representantes de seremias y servicios: dos de las personas participantes de esta investigación señalan esta categoría.

(Ver Anexo n° 3 Pág. 195)

"...las debilidades claramente puede ser el tema de la rotación de quienes han estado a cargo porque cada... y que no necesariamente siempre todas las personas que están a cargo de cada servicio del PRIO se manejen un poco en el tema de planificación de compromisos... bueno de todo..." (K 14).

Otorgar poca importancia al Plan: dos de las personas entrevistadas señalaron esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 194)

"... la debilidad más grande es no tomarle ... no tomarle a este documento como un instrumento de cómo te dijera, no tengo la palabra... como yo entiendo que ellos siempre están pensando que esto es una cuestión de buenas intenciones no lo veo... como .. lo ven como... un documento aislado de la propia planificación política o sea no política sino que administrativa que tiene el gobierno porque entendiendo que este es un documento que está inserto en el gobierno o sea no muchas seremias no están ni ahí nunca han venido, otras han tenido el descaro de dar cuenta de lo que han hecho suponte tu el 2004 y hicieron un seguimiento de algunos de sus compromisos por ejemplo a justicia y tuvieron el descaro de mandarnos los mismos estados de avance que hicieron en el 2003 o sea cero seriedad y compromiso con el documento ..." (F 18)

Limitación de compromisos: dos personas perciben esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 196)

"...En las debilidades que la mesa técnica no cuenta con mayores atribuciones, nos tenemos que limitar a lo que acordamos..." (D 12).

21.2 Coincidencias Intra- estamento:

Ausencia de seremias comprometidas: cuatro personas entrevistadas señalaron esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 195)

"...hay servicios que liseyanamente están ausentes y que desde mi punto de vista hay servicios ausentes que son estratégicos, absolutamente estratégico, por ejemplo que es un eje transversal que es el capítulo uno que es cultura de igualdad cruza absolutamente todos los otros en ese eje es fundamental que este educación y educación no está por decirte algo y que este ausente educación me parece grave. Que estén ausente la representación de las mujeres jóvenes a través del INJ, también me parece grave..." (A 30)

Falta de retroalimentación con institución que se representa: dos de las entrevistadas reconocen esta categoría (Ver Anexo n ° 3 Pág. 195)

"...en las debilidades yo tengo la impresión que las personas se quedan con los temas, no los traspasan a las instituciones, y aveces siento que el tema no está institucionalizado..." (L 12).

Representantes sin o con poco poder real de decisión: dos de las personas participantes de esta investigación señalan esta categoría como debilidad de la Mesa Técnica. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 196)

"...haría como te insisto un compromiso ferro que pasaría por una... no sé ... eso depende de un factor casi de fuerza pero que donde la autoridad respondiera a lo que son los compromisos ya absolutamente voluntarioso tanto de los dos ámbitos por un lado desde el ámbito de la institucionalidad, llámese los servicios públicos..." (A 13)

Irregularidad en asistencia de representantes: tres de las personas participantes de esta investigación identificaron esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 196)

"...en las deficiencias es que las profesionales que están involucradas generalmente forman parte de otras mesas, por lo tanto su asistencia no es regular... muy irregular, claro y eso por la carga de trabajo y eso por lo que significa porque uno tiene que responder como funcionaria además de la mesa técnica que nos asignaron..." (C 9).

Bajo apoyo de jefatura: tres de participantes señalan esta categoría en las debilidades de la Mesa Técnica. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 196)

"...También depende del jefe porque tu puedes tener todas las ganas, aveces él te puede decir que no porque tiene otra tarea, porque además que la gente que participa tiene un montón de otras tareas de otras cosas que hacer en su propia labor Por eso hay veces en que no puedes asistir a todas las reuniones..." (B 21).

22. Divergencias en las debilidades de la Mesa Técnica:

Incumplimiento de algunos compromisos.

"...y de otros que ni nos pescan, hay algunos que simplemente ni siquiera nos han dicho... sí, nosotros reconocemos estos compromisos..." (J 20).

Falta de capacidades técnicas de algunos representantes de seremias y servicios

"... sin embargo las integrantes de esta mesa no siempre están embestidas ni de capacidades técnicas ni de las posibilidades políticas de incidir y eso tiene que ver con la jefatura que a mi juicio no le otorgan el valor que corresponde a esta mesa..." (A 12)

Escasa capacidad de análisis y de propuestas.

"...En términos de debilidades, las pocas herramientas técnicas con las que se cuenta de manera de que no siempre hay una capacidad de reflexión, de análisis, ni menos de propuestas como por ejemplo para eficientes herramientas de evaluación..." (A 28)

Rotación de representantes de seremias y servicios

"...la rotación que es una locura o sea de pronto no se dura un mes una persona y al mes siguiente va otra designada..." (A 29)

Sobrecarga de trabajo.

"...En mi caso personal yo estoy encargada del PMG de género de la mesa PRIO, de las víctimas del informe Valey, encargada de la mesa de participación ciudadana y estamos todos por el mismo estilo y otro tiene otro tema, todos tenemos que hacer un montón de tareas..." (D 14)

Falta de nuevo estamento político.

"...Aunque yo creo que la mesa técnica es una buena instancia, pero creo que también debiera existir una mesa política por decirte en donde estuviesen los directivos..." (E 22).

III b. Debilidades y Fortalezas de la Mesa de Mujeres.**Cuadro n ° 8: Debilidades y Fortalezas de la Mesa de Mujeres.**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA DE MUJERES	SERNAM	TOTAL
N ° PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	15 PERSONAS
CATEGORIAS:				
Fortalezas:				
Instancia de Aprendizaje.	2	0	0	2
Horizontalidad con la Mesa Técnica	1	0	0	1
Constancia en participación	2	2	2	6
Mujeres con capacidad de liderazgo	4	0	0	3
Asumir rol de Control ciudadano.	1	1	0	2
Responsabilidad	1	0	0	1
Interés por el tema	0	2	1	3
Representación de distintos sectores.	0	1	0	1
Apoyo de SERNAM.	0	1	0	1
Informarse para transmitir información.	0	1	0	1
Ambiente de acogida	0	1	0	1
Debilidades:				
Baja visibilidad	1	0	0	1
Mayor representatividad	4	1	2	7
Participación voluntaria.	1	0	0	1
Surgimiento de Temas anexos	1	0	1	2
Falta de financiamiento	1	0	0	1
Ejercer mayor control social	1	1	0	2
Baja Capacidad de análisis	0	1	1	2
Falta de conocimientos del PRIO.	0	0	1	1
Desconocimiento de herramientas para ejercer control social	0	0	2	2
Falta de retroalimentación con mujeres que representan.	0	0	1	1
Falta de Autogestión.	0	2	0	2
Poca constancia en participación.	0	2	0	2

Comentarios: desde el cuadro anterior, se observa que la categoría bajo el criterio Inter- estamento con mayor número de coincidencias es Constancia en participación, y como dato adjunto esta categoría fue reconocida por todos los estamentos. En el criterio Intra- estamento las categorías mayormente identificadas son: Mujeres con capacidad de liderazgo e Interés por el tema. En el criterio de Divergencias las categorías relacionadas con las fortalezas de la Mesa Técnica fueron identificadas en igual cantidad por personas de la Mesa Técnica y de la Mesa de Mujeres (cinco categorías divergentes por cada estamento señalado). También se observa gran cantidad de categorías percibidas en las fortalezas alcanzando un número total de catorce categorías.

Con respecto a las debilidades percibidas de la Mesa de Mujeres, la categoría con mayor número de coincidencias Inter- Estamento fue Mayor representatividad, (única categoría bajo ese criterio) señalada por los tres estamentos. La categoría Intra – Estamento con más alta coincidencia fue Mujeres con capacidad de liderazgo.. El Estamento que logra coincidir mayor cantidad de veces con los demás estamentos es la Mesa Técnica. El número total de categorías en este punto alcanzó a las trece categorías. El estamento que señala mayor cantidad de categorías relacionadas a las debilidades de la Mesa de Mujeres es SERNAM.

23. Coincidencias en las Fortalezas

23.1 Coincidencias Inter- Estamento:

Interés con tema: Tres de las participantes señalan esta categoría como fortaleza de la Mesa de Mujeres (Ver Anexo n ° 3 Pág. 199)

“... una gran fortaleza de las mujeres es que primero que nada tienen un compromiso social mas grande o sea para mí es mas el compromiso mas grande porque no tiene sueldo están con un compromiso social y político porque uno quiere ahí contribuir a algo...” (F 20)

Constancia en participación: seis de las entrevistadas señalan esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 198)

“...las fortalezas diría yo que son la perseverancia, porque van, siempre...” (B 20)

Asumir rol de Control ciudadano: dos personas participantes de esta investigación, señalan esta categoría como una fortaleza de la Mesa de Mujeres. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 199)

“... En las fortalezas considero que si creemos que se tiene que hacer este seguimiento o control ciudadano con respecto al Plan de Igualdad de Oportunidades, quisiéramos que no fuera un plan sino

que fuera una ley. Porque plan es un plan y puede venir un otro gobierno y borrarlo con la mano y se acabó el plan, pero si existe una ley que si está trabajando con los derechos de Igualdad de Oportunidades cambia el cuento porque ya hay una fortaleza de donde hacerse para hacer un control real” (G 15).

23.2 Coincidencias Intra- estamento:

Instancia de Aprendizaje: dos de las entrevistadas señalan esta categoría como fortaleza de la Mesa de Mujeres (Ver Anexo n° 3 Pág. 198)

“...creo que con todo a pesar de todo, ellas han hecho un proceso de aprendizaje interesante, se han tomado muy en serio el tema de aprender de lo que estamos hablando y aprender la importancia de la política pública vinculada o destinada digamos a generar una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres eso lo han aprendido a diagnosticar... a través del tiempo, eso me parece súper positivo, han aprendido también ha organizarse entre ellas...” (A 32)

Constancia en participación: dos personas de cada estamento, logran mencionar esta categoría, por lo cual también se considera como una categoría Intra- estamento. (Ver Anexo n° 3 Pág. 198)

“...Ese tema del cambio de la gente pasa en la Mesa técnica y en SERNAM no en la mesa de mujeres...” (B 14)

Mujeres con capacidad de liderazgo: cuatro de las entrevistadas identificaron esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 199)

“... la necesidad de hacerse escuchar, de ser portadoras de las necesidades de las mujeres...” (B 24).

Interés con tema: categoría que también forma parte del criterio al ser nombrada por dos participantes del mismo estamento. (Ver Anexo n° 3 Pág. 199)

“... en las fortalezas es que hay una voluntad de participar...” (J 21).

24. Divergencias en las fortalezas:

Horizontalidad con la Mesa Técnica.

“... han sido capaces desde el punto de vista estrictamente del desarrollo personal a tener bastante más voz y más autoridad cuando han tenido que enfrentar la mesa técnica de manera de que hoy en día existe una horizontalidad mayor, la practica del empoderamiento digamos lo han ido haciendo de verdad, se han ido creyendo el cuento...” (A 34).

Solidaridad.

“...Existe bastante solidaridad entre ellas también, yo siento que es un buen grupo con todo lo que les falta...” (A 36)

Responsabilidad.

“... que las que ya quedaron han tomado esto como una responsabilidad...” (E 26).

Representación de distintos sectores.

“... y que estamos representando a un universo de sectores, por eso que te digo que yo estoy muy preocupada de que no están las encarnadoras, ni los pescadores o sea hay un universo representativo de muchas áreas con las cuales se puede hacer control social...” (J 22)

Apoyo de SERNAM.

“... En las fortalezas bueno, es que por lo menos tenemos el apoyo de SERNAM, tenemos un lugar en donde hacer las reuniones...” (H 12)

Informarse para transmitir información:

“... Entonces esta mesa a nosotros nos ha potenciado en información y nos ha empoderado del tema, nos ha fortalecido como para que bajemos la información y ejerzamos el control social con el lenguaje del derecho que es exigible, eso... mucha gente al conocer que son derechos como el de la educación, salud, vivienda, saben que son derechos exigibles valóricamente y hay una labor educativa que está bajando y que se está internalizando de una manera distinta...” (J 9).

Ambiente de acogida.

“...Te preguntan los representantes que bueno que percibiste esto porque no sabíamos que se podía entender de esa manera de buena manera o vamos a redirigir esto o lo otro. Todo lo que al menos nosotros planteamos se ha acogido de buena manera...” (J 11)

25. Coincidencias en las Debilidades.**25.1 Coincidencias Inter- Estamento.**

Mayor representatividad: siete personas entrevistadas consideran esta categoría como una debilidad de la Mesa de Mujeres. (Ver Anexo n° 3 Pág. 200)

“... sin embargo no hay mucha renovación en las mujeres que participan de la mesa, no hay renovación ni tampoco representación de mujeres por ejemplo geográficamente hablando ni en términos de su espacio, ni de su oficio, no veo mujeres jóvenes, no veo a mujeres estudiantes, no veo muchas mujeres políticas o sea hay un aspecto muy limitado, hay un espectro muy limitado de mujeres lo que hace que sea una mesa representada pero por un producto...” (A 10).

Surgimiento de Temas anexos: dos de los participantes de esta investigación señalan esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 201)

“...pero de repente las personas tienen sus propias demanda, entonces se olvidan que representan a un grupo...” (C 13).

Ejercer mayor control social: dos de las entrevistadas identifican esta categoría como una debilidad de la Mesa de Mujeres. (Ver Anexo n° 3 Pág. 201)

“... Allí falta que hagan mas presión porque lo dicen o sea reclaman pero a lo mejor podrían ocupar otros métodos, solo se quedan en la denuncia en las cuatro paredes no hay una denuncia hacia fuera...” (E 28).

Baja capacidad de análisis: dos de las personas participantes perciben esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 201)

“...porque no necesariamente las mujeres tienen la capacidad de estar cuestionando o para estar ejerciendo un control de lo que se está haciendo con respecto al PRIO...” (K 3)

25.2 Coincidencias Intra- estamento.

Falta de Autogestión: dos de las entrevistadas identifican esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 202)

“... la debilidad de la mesa de mujeres yo creo que es autogestionarse... eso yo creo que es una debilidad que todavía no nos autoconvocamos...” (F 21)

Poca constancia en participación: dos personas mencionan esta categoría como una de las debilidades de la Mesa de Mujeres. (Ver Anexo n° 3 Pág. 202)

“... Hay días que no llega nadie te dicen que esperes un ratito porque van a llegar las demás personas y hay otras que avisan que no van a ir y se está esperando que llegue alguien y so, se pierde el esfuerzo y el sacrificio. Uno entiende que no toda la gente asume. Yo pienso que si ti estás al frente de una organización que está luchando por el derecho de las mujeres es tú obligación si o sí. Yo voy porque entiendo y si soy la presidenta, tengo que estar. Creo que es una tarea que uno debe hacer. Entiendo lo que dignifica luchar por los derechos...” (G 20).

26. Divergencias en las Debilidades:

Baja visibilidad.

“...yo diría que les falta todavía ser capaces de visibilizarse ante la opinión pública de manera de decir aquí hay un referente que se llama grupo de mujeres que sigue atentamente los que son los compromisos del pan de igualdad de oportunidades...” (A 37)

Participación voluntaria.

“...y por otro lado las mujeres que participan casi por buena voluntad pero no porque crean que ese es un espacio que les da poder real de decisión y de incidencia...” (A 23)

Falta de financiamiento.

“...tareas les falta a las mujeres el financiamiento para participar. No todas tiene capacidad como para estarse moviendo del lugar donde viven a las mesas que hay en el año. Además falta mucha mujer representando a sus comunas por falta de financiamiento...” (D 9).

Falta de conocimientos del PRIO.

"... lo que yo percibo a priori es que no... no ... está muy claro los aspectos de todos los compromisos, no conocen suficientemente bien el instrumento como para poder realizar su función ..."(K 16)

Falta de retroalimentación con mujeres que representan.

"... me gustaría que trabajasen más con el sector que representan, bajar a las bases..." (L 16).

III c. Fortalezas y Debilidades de SERNAM:**Cuadro n ° 9: Fortalezas y debilidades de SERNAM:**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA MUJERES	DE SERNAM	TOTALES
N° DE PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	13 PERSONAS
CATEGORÍAS:				
▪ Fortalezas:				
Creación de instancias de apoyo Y orientación para Mujeres.	1	3	0	4
Continuidad en el tiempo.	0	1	0	1
Apoyo del gobierno	0	1	0	1
Entregar capacitación.	0	1	0	1
Imagen pública de SERNAM	0	2	0	2
Funcionarios idóneos.	0	1	0	1
Institución encargada del Plan.	1	0	0	1
Abordaje de los Temas de las mujeres.	1	0	0	1
Presencia regional	1	0	0	1
Buena coordinación.	2	0	0	2
Personal involucrado	0	0	1	
Otorgar Importancia al PRIO	0	0	1	1
Motivar a seremias y servicios.	0	0	1	1
Debilidades:				
Cambio de profesionales.	2	4	2	8
Insuficiencia de profesionales.	0	1	0	1
Insuficiente fortaleza política.	2	0	0	2
Insuficiente claridad metodológica	3	0	0	3
Entrega de Subvención	1	0	0	1
Falta de tiempo	0	0	1	1
Trabajar solamente con representantes de seremias y servicios.	0	0	1	1

Comentarios: en este aspecto, relacionado con las fortalezas de SERNAM, se menciona que la única categoría que se inscribe dentro del criterio Inter- estamento es Creación de Instancias de Apoyo para las Mujeres. La cual también se considera como una de las categorías Intra- Estamento con mayores coincidencias, además de la anterior se agregan las categorías Imagen Pública de SERNAM y Buena Coordinación.

En relación al criterio Divergencias se destaca que la Mesa de Mujeres y la Mesa de Mujeres, fueron los estamentos que señalaron un mayor número de categorías no coincidentes, con cuatro categorías cada uno. Solo en una categoría dos estamentos logran coincidir (Mesa técnica con la Mesa de Mujeres).

En las debilidades percibidas para SERNAM, en su trabajo en el PRIO, se establece que en el criterio Inter- estamento la única categoría que se identifica es Cambio del Profesional a cargo. En el criterio Intra- estamento, además de la categoría anterior que como se mencionó está identificada por los tres estamentos, siendo la Mesa de mujeres quienes la identificaron con un número mayor de coincidencias, se agregan las categorías Insuficiencia de Fortaleza política del SERNAM y Insuficiencia metodológica. En las divergencias se destaca que en su mayoría las categorías pertenecientes a este criterio fueron identificadas por los funcionarios del SERNAM a quienes se les realizó la entrevista.

27. Coincidencias en las fortalezas:

27.1 Coincidencias Inter – Estamento:

Creación de instancias de apoyo para Mujeres: cuatro de las participantes de esta investigación señalan esta categoría como fortaleza del SERNAM. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 203)

“... la fortaleza de SERNAM es para mi haber creado las instancias de... como se llama de apoyo porque si ha sido o no tal la exigencia del gobierno pero han manifestado por ejemplo bueno por esta profesional de... de... querer interesarse que las mujeres aprendan cada día más, conozca más de lo que se trata este plan...” (F 22)

27.2 Coincidencias Intra- Estamento:

Buena coordinación: dos de las participantes de esta investigación identifican esta categoría como una de las fortalezas del SERNAM. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 204)

“...Ellos también tiene una gran labor de coordinación, a nosotros nos toca llamar muchas veces por casos específicos...” (C 16)

Imagen pública de SERNAM: dos de las personas entrevistadas señalaron esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 203)

“...Y son un servicio óptimo y la verdad es que SERNAM se destaca y se diferencia del resto...” (J 28).

Creación de instancias de apoyo para Mujeres: tres personas integrantes del mismo estamento, mencionan esta categoría como una de las fortalezas del presente Estamento. (Ver Anexo n° 3 Pág. 203)

“...y que estén los profesionales de acá porque nos pueden orientar en todos los ámbitos, en cada área hay un profesional que se puede aprovechar la máximo...” (H 16)

28. Divergencias en las Fortalezas:

Continuidad en el tiempo.

“...Las fortalezas es que han tratado de seguir con las pautas que existen...” (G 16)

Apoyo del gobierno.

“... En las fortalezas se supone que estamos con el apoyo del gobierno que esté, independiente del que sea...” (H 15)

Entregar capacitación.

“...También que esta en constante capacitación de los derechos de la mujer e información de lo que ellos hacen...” (I 18).

Funcionarios idóneos.

“...las fortalezas tienen relación a la idoneidad de los funcionarios, de la calidad de ellos...” (J 25)

Funcionarios con vocación en el servicio público.

“...y de su vocación del servicio público...” (J 26)

Institución encargada del Plan.

“...cumplir la tarea de tener un espacio donde puedan estar presentes grupos de mujeres y los que son la mesa técnica de manera de hacer seguimiento a esta Plan de Igualdad de Oportunidades, yo creo que esa es una fortaleza ...” (A 40) .

Abordaje de los Temas de las mujeres.

“... la fortaleza de SERNAM es que es un ministerio destinado a las problemáticas de las mujeres, esa es su fortaleza...” (D 21).

Presencia regional.

“...De las fortalezas encuentro que a pesar de ser un servicio entre comillas nuevo, en comparación con otros ministerios a logrado tener presencia en la región e incluso mismo por eso pudiera ser que tuviera cierta categoría ministerial...” (C 14)

Personal involucrado.

“... como fortaleza yo veo que el personal está involucrado conocen de que se trata...” (K 17)

Otorgar Importancia al PRIO.

"...En las fortalezas yo creo que es como ha llevado la coordinación, creo que SERNAM ha tenido como eje central el tema del PRIO, como el eje conductor, la carta de navegación..." (L 18)

Motivar a seremias y servicios.

"...ha sido el motivar a la gente que viene de otras instituciones a que el PRIO no esa algo más, sino que efectivamente es algo que está a nivel de ministerios, que es un compromiso ministerial y un valor que está detrás dentro de los gobiernos de la concertación ..." (L 19)

29. Coincidencias en las Debilidades:**29.1 Coincidencias Inter- estamento:**

Cambio de profesionales encargados del Plan: ocho integrantes entrevistados señalan esta categoría como una debilidad SERNAM para el trabajo del PRIO. (Ver Anexo n° 3 Pág. 204)

"... yo creo que una de las debilidades es como... cuesta ver eso ah... bueno yo creo que es lo que te decía anteriormente aunque sea reiterativo el continua cambio de las profesionales no lo veo como un trabajo bueno, como una acción buena ... no contribuye mucho a una continuidad..." (F 23)

29.2 Coincidencias Intra- estamento:

Insuficiente fortaleza política: dos de las participantes señalan esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 205)

"...Pero SERNAM como que no ha sido capaz de ser el ente agitador... no sé como de decirlo... más chicoteador del aparataje público para que en realidad exista un compromiso más real..." (E 29).

Insuficiente claridad metodológica: tres de las entrevistadas percibe esta categoría como una debilidad de SERNAM. (Ver Anexo n° 3 Pág. 206)

"... no sé si existe una claridad para llevar a cabo el Plan de Igualdad de Oportunidades en la región, no le veo una conducción muy clara y por último no sé si es una consecuencia por la rotación de los profesionales que ha llevado el tema porque digamos tienen que ver las dos cosas..." (A 42).

Cambio de profesionales: categoría identificada por participantes de los tres estamentos. (Ver Anexo n° 3 Pág.204)

"... una de las debilidades también puede ser la rotación de los profesionales cuando ocurre que tiene que llegar a involucrarse, revisar de nuevo lo que ... se van algunos que tuvieron cierta experiencia por ejemplo aquí en el área participación había gente que estaba a cargo del plan ahora solamente implica un esfuerzo por retomarlo esa es la debilidad..." (K 18)

30. Divergencias en las debilidades:

Insuficiencia de profesionales.

"... En las debilidades la escasez de funcionarios..." (J 27)

Entrega de Subvención

"...Tampoco sé si se trata de una bipolaridad que se da cuando tratamos los servicios públicos de levantar el control social y somos nosotros mismos las que le pagamos la micro, el almuerzo o sea yo creo que crear ese tipo de dependencias no son buenas, no son sanas, afectan esta relación..." (E 1)

Falta de tiempo

"...la otra es que probablemente es que no se conversa mucho al respecto... o sea no tenemos mucho tiempo para darle a eso..." (K 19)

Trabajar solamente con representantes de seremias y servicios.

"...en las debilidades trabajar con personas más que con las instituciones, aunque las instituciones son las personas, pero es distinto trabajar con una persona a que efectivamente tener una visión distinta de ir a la institución, de trabajar con la institución de ver acciones en conjunto..." (L 17).

IV Fortalezas y Debilidades personales de las integrantes del PRIO:**Cuadro resumen n° 10: Fortalezas y Debilidades personales de las integrantes del PRIO:**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA DE MUJERES	SERNAM	TOTALES
N° PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	13 PERSONAS
CATEGORÍAS:				
Fortalezas personales:				
Participación en distintas estancias.	1	0	0	1
Buenas relaciones con los demás representantes de seremias y servicios.	1	0	0	1
Instalación del tema género en institución	1	0	0	1
Dedicación e interés por el tema.	1	0	0	1
Conocimiento del tema.	5	1	0	6
Apoyo de jefatura.	2	0	0	2
Compromiso con el tema de Igualdad de Oportunidades	0	3	0	3
Interés por capacitación	0	2	0	2
Carácter para asumir rol	0	1	0	1
Responsabilidad	0	1	0	1
Cargo específico	0	0	1	1
Debilidades personales				
Conciliar tiempos y tareas	4	3	1	8
Problemas personales	0	1	0	1
Reciente incorporación.	0	1	0	1
Vivienda alejada del lugar de reuniones.	0	1	0	1
Representante sin real poder de decisión	1	0	0	1
Falta de conocimiento	1	0	0	1
Dificultad para el cambio de mentalidad.	1	0	0	1
Contingencia de otros temas	0	0	1	1
Distintos formatos	0	0	1	1
Relación indirecta con ambas mesas	0	0	1	1

Comentarios: Con respecto al tópico anterior, específicamente en lo referido a las fortalezas personales de las personas que integran el PRIO, se señala que en el criterio

Inter- estamento la categoría con un número mayor de coincidencias es Conocimiento del Tema, la que también es la categoría Intra- estamento con mayor número de personas que la perciben. Las categorías divergentes suman un total de ocho categorías, de las cuales cinco son identificados por las participantes de la Mesa Técnica. Como dato anexo se comenta que el estamento que logra mayores coincidencias Intra – estamento es la Mesa Técnica y la Mesa de Mujeres.

En las debilidades personales de las y los participantes del PRIO, se señala como categoría Inter-estamento con mayor número de coincidencias a Falta de Tiempo, es preciso mencionar el alto número de personas (ocho personas) que la mencionaron como una de las debilidades personales. La categoría anteriormente mencionada coincide con la categoría Intra-estamento con mayor número de coincidencias. Lo expuesto anteriormente tiene un resultado interesante, debido a que es la única categoría en la cual los estamentos logran coincidir entre ellos y al interior de ellos mismos. Debido a esta causa las demás categorías que se identifican como dificultades personas se relacionan al criterio de categorías divergentes, en el cual existe la misma cantidad de categorías señaladas por cada estamento.

31. Coincidencias en las Fortalezas personales:

31.1 Coincidencias Inter- Estamento:

Conocimiento del tema: seis de las participantes señalan esta categoría.

(Ver Anexo n ° 3 Pág. 207)

“...De las fortalezas considero que conozco el tema de género, llevo bastante tiempo trabajando el tema mujer y me interesa que esto funcione, personalmente...” (D 23)

31.2 Coincidencias- Intra -Estamento:

Conocimiento del tema: cuatro de las participantes señalan esta categoría. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 207)

“...Las fortalezas externas es que creo que he aprovechado todas las oportunidades de tenido para capacitarme porque pienso que si tú te capacitas con respecto al tema... si no, no podemos avanzar...” (F 25)

Apoyo de jefatura: dos de las personas participantes de la investigación identifican esta categoría como una de las fortalezas personales. (Ver Anexo n ° 3 Pág. 207)

“...En las externas sería el apoyo de la jefatura en facilitar los caminos para poder participar y cumplir...” (B 27).

Compromiso con el tema de Igualdad de Oportunidades: tres de las participantes de esta investigación perciben esta fortaleza personal para el trabajo en el PRIO. (Ver Anexo n° 3 Pág. 208)

"...la fortalezas externas son los compromisos sociales que uno tiene eso es lo primero porque te interesa estas ahí crees que es posible un cambio y ese cambio yo pienso que solo con la participación se hace evidente..." (F 24)

Interés por capacitación: dos de las participantes identifican esta categoría. (Ver Anexo n° 3 Pág. 208)

"...En las fortalezas personales es que yo tengo harto interés en querer saber más herramientas necesarias para poder luchar por nuestros objetivos..." (H 19)

32. Divergencias en las Fortalezas Personales:

Conocimiento del PRIO.

"... Las fortalezas yo diría que conocer desde hace bastante tiempo la dinámica del PRIO, desde su gestación..." (A 44)

Participación en distintas estancias relacionadas

"...haber participado también de instancias técnicas de manera de conocer el tema por distintos lados..." (A 15).

Buenas relaciones con los demás representantes de seremias y servicios.

"...el tener buenas relaciones tanto con la mesa técnica como con la mesa de mujeres y con el SERNAM también..." (A 47)

Instalación del tema género en institución.

"... desde lo institucional el poder haber instalado en esta seremia un tema que no estaba instalado que era el tema del género que también es un logro, un logro personal..."(A 48).

Dedicación e interés por el tema.

"...De las fortalezas propias yo creo que la voluntad y dedicación, el apasionamiento del tema propiamente tal, el compromiso, que otra cosa..." (B 25)

Carácter para asumir rol.

"...y el carácter que me lleva a trabajar para las organizaciones, tengo la voluntad, soy consecuente, soy valiente, no me intimido frente a una autoridad y a parte de so me encanta trabajar para la movilidad social de las personas..." (J 32).

Responsabilidad.

"...Yo también me considero una persona responsable, si no puedo ir no voy, si tengo otra que hacer la digo, si me siento en desventaja la digo, aunque igual me cueste decir las cosas, las digo..." (H 20).

Cargo específico.

"...En las fortalezas aunque yo manejo más el tema de los estatutos bueno yo estoy más preocupada de las platas asignadas para esto y que se cumplan los calendarios que se cumplan..." (M 18).

33. Coincidencias en las Dificultades personales**33.1 Coincidencias Inter- Estamento**

Falta de tiempo: ocho de las personas que participaron de la entrevista señalaron esta categoría como una de las dificultades personales que impiden una buena labor en el PRIO. (Ver Anexo n° 3 Pág. 209)

"...Yo creo que es que tengo un montón de responsabilidades que aveces no me dejan bastante tiempo para dedicarme al PRIO..." (D 22).

33.2 Coincidencias Intra- estamento

Conciliar tiempos y tareas: tres de las participantes señalan esta categoría como una de las dificultades personales que se les presentan. (Ver Anexo n° 3 Pág. 209)

"... También la falta de tiempo, porque ahora como tengo tanto compromiso que asumí yo por mi organización, porque aveces te fijan reuniones y también tengo un trabajo de por medio que también es importante, porque si yo no trabajo no tengo para pagar las cuentas no como alimentarme y todas esas cosas..." (H 18).

34. Divergencias en las Dificultades personales.**Contingencia de otros temas.**

"...muchas veces la planificación te lleva por ciertos temas de contingencia y tu dejas o tratas de cumplir, pero sobre la marcha el tema y se te cruzan las dos cosas, eso se te hace más difícil más cuando tiene que cruzar otro tema como lo es el PRIO, entonces cruzar la planificación que tú tienes, cruzar temas de contingencia que tenemos que cumplir con diez talleres por planificación y que aveces se te caen... y no puedes darle el tiempo..." (L 20).

Distintos formatos

"...También los distintos formatos, no sé como decirlo, pero el tema del PRIO: hay un documento a nivel regional y los formatos son completamente diferentes. Hay un documento que hizo Exagrama que también tiene otro formato y el tema del PRIO Nacional, ves... al final en vez de acotar las cosas, las complican más..." (L 21)

Relación indirecta con ambas mesas

"... tal vez yo tengo una lejanía con las personas que participan en las mesas (en ambas)..." (M 19) .

Falta de tiempo.

"...En las debilidades a lo mejor tener más tiempo para compartir con las mujeres porque así te pueden decir que esto se pudo haber hecho así de otra forma no sé recomendar otra hora y esas cosas, pero yo aporte de eso me retroalimento con el profesional que esta a cargo... seria ideal poder entregarle más tiempo a la mesa..." (M 20)

Problemas personales.

"... dificultades personales estas han sido este año porque murió mi padre y yo enfermé, me tuvieron que operar y ahora que tengo que esperar por otra operación, entonces ha sido una cuestión de salud, pero me he tratado me mantener (G 18).

Reciente incorporación.

"... en realidad yo me siento, como en desventaja, como recién estoy partiendo con un grupo de mujeres microempresarias que es el ámbito mío, yo estoy bueno, estaba en un comienzo en miras, lo que era la microempresaria, no estaba viendo la parte integral de la mesa, ni una de esas cosas de las partes legales tampoco que uno podía luchar como mujer..." (H 17)

Vivienda alejada del lugar de reuniones.

"...Como dificultad está el tema del traslado hacia el SERNAM cuando nos citan mensualmente a la mesa..." (I 20)

Representante sin poder de decisión.

"...A ver en las dificultades tener más convicción que capacidad de decisión con respecto al tema de la mujer, porque yo participo en la mesa como mujer pero tengo la dualidad que soy funcionaria ahí hay un freno, o sea eso, claramente es una dificultad por decirte algo a mi me gustaría que los compromisos que tiene la seremi que yo represento sean más que los que tiene por ejemplo, pero esa soy en cuanto mi persona y yo voy representando y tengo que representar los compromisos que hay y punto ..." (A 43)

Falta de conocimiento

"...Y en las debilidades personales a lo mejor aún más conocimiento, estar más preparada para hacer un buen aporte a la mesa..." (B 29).

Dificultad para el cambio de mentalidad.

"...En las dificultades uno está en este cambio de mentalidad que te digo yo, lo está sucediendo o sea, porque uno también viene con una historia que no era de igualdad de oportunidades, entonces cuesta cambiar la mentalidad de una misma..." (C 18)

V. Compromisos personales de las Integrantes del PRIO.**Cuadro n ° 11: Compromisos personales de las Integrantes del PRIO :**

ESTAMENTOS	MESA TÉCNICA	MESA MUJERES	DE SERNAM	TOTALES
N° PERSONAS ENTREVISTADAS	5 PERSONAS	5 PERSONAS	3 PERSONAS	13 PERSONAS
CATEGORÍAS:				
Necesidad de un compromiso mutuo.	1	0	0	1
Responsabilidad ante rol asignado	2	0	0	2
Instalación del tema género	1	0	0	1
Rigurosidad con el cumplimiento	1	0	0	0
Buenas relaciones con las demás participantes.	1	1	0	2
Participación	3	3	0	6
Otorgar importancia a la mesa.	1	0	0	1
Fortalecer a mujeres.	1	0	0	0
Mejorar calidad de los compromisos asumidos.	1	0	0	0
Realizar control ciudadano.	0	1	0	1
Reunificar a la Mesa de Mujeres.	0	1	0	1
Compromiso de representación.	0	2	0	2
Disposición a la capacitación	0	1	0	1
Realizar buen proceso de evaluación.	0	0	1	1
Utilizar PIO como herramienta	0	0	1	1
Compromiso con el tema Mujer.	0	0	1	1
Sensibilizar a servicios y seremias con respecto al Plan.	0	0	1	0
Dignificar a la Mesa de Mujeres.	0	0	1	1

Comentario: frente al tópico compromisos personales de las integrantes del PRIO, cabe mencionar que se esperaba que en estos se identificaran una gran cantidad de divergencias en las categorías, debido a que los compromisos de las integrantes tienden a ser distintos entre sí, por la razón de la existencia de las distintas realidades que las integrantes vivencian, destacando dieciséis categorías bajo el criterio de divergencias.

No por esta razón dejaron de existir algunas categorías Inter-Estamentos e Intra-Estamento como lo fue la que logró obtener el mayor número de coincidencias, en ambos criterios, esto referido a la categoría Participación. Existen también dos categorías Intra-Estamento las cuales fueron señaladas por la Mesa Técnica y por la mesa de Mujeres. Como dato se identifica que el estamento que percibe mayores compromisos personales son las integrantes de la Mesa Técnica.

35. Coincidencias en los Compromisos

35.1 Coincidencias Inter-estamento:

Participación: seis de las participantes señalaron esta categoría.

(Ver Anexo n° 3 Pág. 211)

"...la participación, no solo de presencia sino también en el aporte de ideas y de cumplimiento de las tareas..." (B 8).

Buenas relaciones con las demás participantes: dos personas identifican esta categoría como parte de sus compromisos personales. (Ver Anexo n° 3 Pág. 211)

"...buenas relacione con los demás participantes de las instancias..." (A 55)

35.2 Coincidencias Intra-estamento:

Responsabilidad ante rol asignado: dos de las participantes de esta investigación señalan esta categoría como un compromiso personal. (Ver Anexo n° 3 Pág. 211)

"...de cumplir siempre responsablemente con la demanda del PRIO..." (B 2)

Compromiso de representación: dos de las participantes de esta investigación identificaron esta categoría como parte de sus compromisos personales. (Pág. 212)

"... cuando yo no puedo ir, va la presidenta, como forma de no dejar de representar a la institución, esta ese compromiso de hacer las tareas..." (G 22)

36. Divergencias en los compromisos personales:

Necesidad de un compromiso mutuo.

"...esa pregunta es de difícil resolución porque yo creo que para esto se requiere un análisis y una intervención absolutamente conjunta o sea yo sí, estoy dispuesta a hacer esfuerzos como siempre los he hecho en términos ..." (A 49)

Instalación del tema género.

"... en términos de jugármela institucionalmente..." (A 51)

Rigurosidad con el cumplimiento de los compromisos.

"...disciplina, rigurosidad con los compromisos asumidos..." (A 54).

Otorgar importancia a la Mesa (Técnica).

"... constituir al la mesa con una real importancia a nivel regional porque yo creo que ahí no se ha logrado eso, y que sea vista como algo de lo cual no podemos prescindir, que sea como una necesidad y eso yo creo que no se logró en este minuto ..." (C 22).

Fortalecer a mujeres.

"...A mi personalmente no me interesa fortalecer el PRIO, me interesa fortalecer a las mujeres primero, que estén informadas, por esta razón se pierden muchos programas por no saber, además que sean capaces de ejercer sus derechos..." (D 24).

Mejorar calidad de los compromisos asumidos.

"...el lograr que los compromisos sean de mejor calidad en el sector que represento insisto, en mejorarlos en calidad no tan solo en números..." (E 34).

Realizar control ciudadano.

"... lo más importante es analizar el documento y entenderlo y bajarlo poh... bajarlo a las organizaciones ese es mi rol porque yo las represento a ellas por lo tanto tengo el deber de... llevar la información, bajar la información a las organizaciones sociales que lo entiendan porque que puedan hacer más control ciudadano ese es el rol más importante que yo veo..." (F 27)

Reunificar a la Mesa de Mujeres.

"... Trabajar para reunificar, para reorganizar, conocer las causas de porque las personas no están participando..." (J 34).

Disposición a la capacitación.

"... y bueno y... empoderarme más de lo que el tema de mujer para llevarlo y difundirlo también a nuestra organización..." (I 23)

Realizar buen proceso de evaluación.

"...Creo que en hacer un muy buen proceso de evaluación porque en la medida que se haga un proceso de evaluación de los compromisos con una actitud crítica constructiva de lo que esta funcionando y lo que no está funcionando podemos readecuarlo y para hacer un muy buen trabajo de evaluación para poder hacerlo bien con respecto a lo que viene..." (K 20)

Utilizar PIO como herramienta de planificación.

"...Yo creo que trabajar mas fuertemente en lo que es el PIO, que es lo que uno realiza porque hay muchas cosas que uno realiza, pero después cuando uno analiza los temas, ahí se da cuenta que los estaba trabajando ..." (L 22).

Compromiso con el tema Mujer.

"...dicho siento yo que cuando uno se impregna de lo que es la discriminación de la mujer a todo nivel hay un compromiso, porque no creo que esta en que la sienta para mí (la discriminación) si no que la siento como a la mujer en todo su ámbito y cuando uno siente esa sensibilidad crea un compromiso distinto como por ejemplo que hay cosas que a mí no me tocan de la discriminación de la mujer o sea donde yo no soy discriminada pero veo que en otras sí, entonces no me puedo desentender, yo creo que es el mayor compromiso que un tiene ..." (M 86).

Sensibilizar a servicios y seremias con respecto al Plan.

"...Y otro compromiso sería el ir sensibilizando a cada uno de los servicios, yo creo que también allí hay un compromiso personal porque yo sé que ha costado, que ha costado que asuman que pueden hacer cambios dentro de su institución..." (M 19)

Dignificar a la Mesa de Mujeres.

"...dignificar a la mesa como te dije son mujeres esforzadas que vienen porque les gusta y si nosotros le podemos dar una mejor atención a esas reuniones, que sean más extensas y que sean mejores atendidas, darles la importancia al rol que están teniendo ellas y que eso va aparte de lo que a nosotros nos piden, nos exigen como institución y lo estamos tratando de hacer..." (M 20).

Capitulo V

Análisis de los resultados.

Análisis

El rol de las distintas personas que integran y son participantes del Plan de Igualdad y de las instancias que lo componen, construyen sus roles de distintas formas:

Primero de una manera **formal**, en el caso de la Mesa Técnica será por lo que la institución, en este caso SERNAM, instaure como función de esta en el PRIO. El mandato para la Mesa Técnica sería participar en los espacios de Interlocución a nivel regional y entregar la información pertinente del sector en relación al Plan de Igualdad de Oportunidades. Este aspecto, de acuerdo a la información recogida, logra cumplirse ya que efectivamente existen seremias y servicios que participan de estas instancias.

Una cosa es que exista una definición **formal** de las tareas, otra que las participantes las conozcan y las validen como necesarias. En este caso las integrantes de la Mesa Técnica, reconocen que esta tarea la deben cumplir, es decir está interiorizada como una de sus funciones, a lo que las personas participantes le llaman “seguimiento de los compromisos”, en lo que se entendería que deben en cada reunión, realizar dos roles informativos, entregar información acerca de los compromisos de acción que la institución que representan se ha propuesto realizar y acerca del avance que estos compromisos presentan a la fecha a los profesionales encargados de SERNAM y a las integrantes de la Mesa de Mujeres.

Hay otros roles que no estando descritos surgen de la experiencia del trabajo en el Plan de Igualdad de oportunidades y de la interacción que se produce entre los y las participantes, haciendo que se le asigne más roles a la Mesa Técnica, o a la instancia, asociándolo también a que deben ser encargados de coordinar a sus servicios y seremias (a los departamentos o áreas correspondientes) para que los compromisos se cumplan en los plazos estipulados. Además deben ser las personas que conocen los compromisos de las instituciones, quienes deben instalar de alguna manera la perspectiva de género en la institución y deben intercambiar opiniones con los y las demás participantes en función de retroalimentarse con las distintas experiencias que han surgido en la implementación de los compromisos, así como también su mirada acerca del posicionamiento del tema en la institución para la cual trabajan.

A propósito de los roles formales, esta vez, en relación a la Mesa de Mujeres y su función específica en el PRIO, las cuales están referidas a: integrar espacios creados para este efecto e impulsar su creación y a promover la creación de canales de comunicación que permitan un flujo de información sobre los avances y retrocesos de las políticas de igualdad de oportunidades con retroalimentación constante. Sumándole

a los roles explicados anteriormente, que a partir del año 2000 se dictó el Mandato Presidencial de Participación Ciudadana que para el SERNAM y la Mesa de Mujeres tuvo relación con el dar seguimiento al Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2000-2010.

Las y los integrantes del PRIO, que participaron de esta investigación, identifican esta función como la más importante de la Mesa de Mujeres (señalándola con una alta mayoría), asociándola al ejercicio del control ciudadano con respecto al cumplimiento de los compromisos de las seremias y servicios. Pero a la vez identifican otras funciones para este mismo estamento, las que tienen relación al conocimiento del tema de género en sí, es decir, teorías de género, y todo lo que se relaciona a él: convenios internacionales a los cuales Chile se ha unido y ha ratificado, planificación con enfoque de género, entre otros temas. Además de entregar la información con respecto a los compromisos (avances en esta materia, las sugerencias entregadas por ellas, incumplimiento de instituciones determinadas) a las distintas organizaciones que ellas representan, para que las personas y sobre todo, las mujeres pertenecientes a ellas, también puedan conocer las acciones a realizar y ejercer el control social respectivo. Las mismas mujeres señalan que además de todas las tareas que tienen relación directa al PRIO, ellas tienen la posibilidad de conocer otros temas como lo son, otros programas que ofrecen las instituciones que participan de esta instancia, aspecto que para ellas es beneficioso, pues también esta información la suelen utilizar en beneficio de sus instituciones, pero frente a este sentido, existe la posibilidad que estén más pendientes de conocer otros programas que de realizar la función específica que poseen en el PRIO.

Con respecto a SERNAM, sus funciones formales en este ámbito, son más explícitas y tienen relación con promover la generación de instancias de conversación y seguimiento, como asimismo la coordinación, es decir a la formación y reunión de la Mesa Técnica y de la Mesa de Mujeres y de informar el estado de avance del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades. Frente a estas funciones, las participantes de esta investigación, identificaron estas funciones completamente, priorizando el convocar y coordinar a ambas Mesas, como institución encargada del Plan. Otras funciones y tareas que surgieron de la investigación por la experiencia que otorga el participar de la instancia fueron: el apoyar a las Mujeres a través de los profesionales encargados, esto es en forma de capacitaciones o de entrega de información, además de representar el Plan en el ámbito político, elaborar la metodología respectiva para el seguimiento de las acciones, evaluar el PRIO y promover la instalación de la perspectiva de género en las seremias y servicios.

Como nos señala la teoría, existen roles determinados porque existen otros roles que se relacionan y los complementan, pero en tal caso ¿Cómo se relacionarían los distintos roles explicados anteriormente en la instancia del Plan de Igualdad? ¿Qué aspectos favorecen la complementariedad entre ellos? Por ejemplo ¿la Mesa Técnica es capaz de entregar los distintos avances en materia de los compromisos, sin un control por parte de las Mujeres?, ¿Los representantes e integrantes de las Mesas son capaces de realizar el trabajo encomendado por sí mismos? ¿Se necesita del estamento controlador Mesa de Mujeres?, ¿Los estamentos entre sí realmente se complementan? Según lo investigado durante el proceso de seminario de tesis, los y las representantes de las instituciones (Mesa Técnica), perfectamente pueden entregar la información a través de los conductos formales entre las instituciones públicas, es decir a través de los oficios o a través de correos electrónicos y dependiendo del grado de responsabilidad de cada representante, la entrega de información sería de mayor o menor calidad. Después de investigar sobre las experiencias, se determina que lo que otorga el factor de complementariedad a estos roles, es el Mandato Presidencial de Participación Ciudadana dictado el año 2000 por el Presidente de la República Ricardo Lagos, para propiciar una mejor la calidad de las gestiones y políticas estatales en el cual cada institución perteneciente al aparataje estatal, debe asumir distintos compromisos en esta materia, política que al SERNAM relacionó con el seguimiento de los compromisos PRIO de cada seremia y servicio a través de una Mesa de Mujeres Regional, por lo que desde allí se establecería un complemento. Para que los roles estén complementados, se depende del encargado (a) del tema en SERNAM quien es el que planifica las fechas de las reuniones de cada Mesa durante el año y de las que tienen en conjunto, además de entregar las matrices de seguimiento (documentos donde se recolecta y explicita la información acerca de los avances). Aquí son o mejor dicho, es el estamento Mesa de Mujeres, quienes es el nexo de complementariedad en la instancia del Plan de Igualdad. Ya que las distintas instituciones que se comprometen con el tema, deben entregar la información para que las integrantes de esta Mesa realicen el control social y entreguen las respectivas sugerencias y exigencias.

Las expectativas de rol que se tienen con respecto a la Mesa Técnica como instancia, se podrían dividir primeramente por lo que ellos y ellas esperan de sí mismas, en este caso consideran que no se le otorgó la importancia al Plan como este pudiera haber tenido, debido a que el tema no es todavía una prioridad para las instituciones a las cuales pertenecen, agregándole a esto que las personas que estaban representando a las distintas seremias y servicios no fueron las mismas en todo el momento, es decir, no existió continuidad de tales representantes, por lo que se sustituían en las reuniones o en el peor de los casos se ausentaron provocando que este se pierda, o no se visualizara la continuidad del trabajo logrado con los anteriores representantes, atrasando los

procesos y resultados logrados: entendimiento de la metodología del trabajo, de la temática, cohesión de grupo, etc. También y a raíz de la poca importancia que se le entregó Plan, existieron seremias y servicios que no cumplieron con todos los compromisos estipulados por distintas razones, de las cuales se pueden inferir: falta de recursos financieros, humanos, falta de tiempo, falta de coordinación, etc. Otra consecuencia fue que se ausentaran instituciones con compromisos para el PRIO, lo que no permitió conocer si se estaban implementando las acciones de estas instituciones. Para esta instancia, los y las participantes del PRIO, esperan que en los próximos años que restan del Plan, se le otorgue una importancia real al Plan de igualdad, base para el buen ejercicio de esta política y del logro de sus objetivos y que por ende se entreguen las herramientas suficientes para llevarlas a cabo: recursos necesarios para que las acciones sean de alta calidad en función de la Igualdad de Oportunidades y no acciones solo para cumplir con la voluntad política. ¿Qué pasará si no se le entrega la importancia necesaria para este fin? Nuevamente se establecerán acciones cumplidas medianamente, o no cumplidas, instituciones que no participan de las actividades a pesar de tener acciones suscritas, seremias y servicios donde los funcionarios y funcionarias no conocen los compromisos de su institución para el Plan de igualdad, etc. Se espera también que existan una mayor cantidad de reuniones entre las Mesas para que, por una parte, las mujeres puedan conocer y por ende controlar de mejor manera las acciones y que en respuesta a estas, los y las representantes de las seremias y servicios tomen las sugerencias pertinentes y puedan realizar las gestiones para llevarlas a cabo. También que los representantes de cada institución posean la autoridad necesaria para comprometerse con las mujeres (siempre y cuando las sugerencias sean factibles y pertinentes) para cambiar ciertos aspectos que no les parecen a las integrantes de la Mesa de Mujeres en su rol de controladoras sociales. Punto importante es que esta Mesa (Técnica) pueda generar propuestas para si mismas, para la Mesa de Mujeres y para SERNAM, como fuente de personas con mayores conocimientos técnicos) a modo de insumos para un mejor trabajo, es decir para una mejor implementación de las acciones en las seremias y servicios. Por último, las personas que integran la Mesa Técnica, solicitan el recibir por parte SERNAM, que en este caso es la institución a cargo del Plan, las capacitaciones en género para comprender las bases ideológicas que dan paso a políticas en este tema.

Dentro de las expectativas, existieron respuestas señalando que algunas de estas expectativas no se cumplieron, como las mencionadas anteriormente y otras expectativas más positivas relacionadas a las fortalezas que se observaron para el estamento de la Mesa Técnica: la reunión de distintas seremias y servicios en función del PRIO, la continuidad de algunas y algunos representantes que fortalecen con su experiencia al propio estamento y a la instancia en si, el que se cumplan los

compromisos asumidos por algunas de las instituciones, en el compartir las experiencias sobre el tema y el compromiso de algunas representantes con el tema.

Las expectativas de rol que se tuvieron para la Mesa de Mujeres al momento de dar comienzo al segundo Plan de igualdad, estuvieron relacionadas a que estas realizaran el control ciudadano de las acciones de las distintas seremias y servicios, pero que además estas fueran un grupo representativo de las mujeres de la Región de Valparaíso, lo que al parecer no sucedió, pues todos los estamentos mencionan a este punto como una de las debilidades del estamento mencionado. Consideran que esta Mesa debe poseer un espectro mayor de las mujeres de la región y no solo representar a las distintas comunas y provincias, sino también a las mujeres de todas las edades, de todos los estratos sociales, laborales, entre otros. Buscando un criterio en el cual se traten de representar todos los anteriores y que no se tienda a la centralización de la representación, en razón que cada sector necesita entregar su opinión acerca de la manera de implementar las acciones y exigir desde su realidad, distintas a las demás. También se espera que las integrantes de la Mesa de Mujeres pudieran conocer completamente el Plan de Igualdad, acercándose a esta herramienta para realizar un mejor control. Las mismas mujeres que integran la Mesa de Mujeres, esperaron que la entrega de la información acerca de los avances de los compromisos fuera remitida a las personas, especialmente a las mujeres que integran sus las organizaciones, lo que al parecer no fue logrado de manera eficiente. Se identifica que las mismas expectativas que no pudieron ser cumplidas en un primer ciclo, es decir desde aproximadamente el año 2000, se extienden en forma de expectativas a futuro o a cumplir para los próximos años, en lo que está considerado el Plan de igualdad de Oportunidades (2010). Dentro de las expectativas a futuro, se encuentra la autogestión de la Mesa de Mujeres, puesto que al parecer las mismas mujeres que la integran consideran que se podría realizar un mejor trabajo en relación al control social si es que no se dependiera directamente de SERNAM como institución patrocinante. Gestionando por si solas, las regiones o comunas representantes, los puntos a tratar, la manera de realizar control social, entre otros. Cabe señalar que para este fin, las mujeres que ansían o esperan la autogestión, deberán realizar las acciones para este fin y asumir las tareas que a una organización caracterizan: organización interna, personalidad jurídica, financiamiento, coordinación para efectuar las respectivas reuniones, tiempo para las mismas, etc. Lo que no es un trabajo menor. Al parecer, este aspecto ha sido dialogado y tratado por las integrantes de la Mesa de Mujeres, pero no se ha logrado llevar a cabo. Para que realmente este fin, se lleve a buena causa y se logre, las mujeres deberán sopesar lo que conlleva para sus vidas el estar frente a una organización nueva, (en el caso que se lograrán autogestionar) dependiente completamente de sus propias integrantes y de las gestiones que puedan realizar, no olvidando que en la mayor parte de sus casos, ellas pertenecen

a otras organizaciones, teniendo cargos de liderazgo en ellas también. Otras expectativas que se tienen con respecto a este estamento, se relacionan con la entrega de capacitación de los temas que tienen relación con el Plan y con la función que ellas ejercen en él: teorías de género, planificación con enfoque de género, técnicas de control social, experiencias nacionales e internacionales de este tipo, etc. Además de algunos temas que ellas consideren necesarios para su mejor desempeño. Obviamente y como se mencionó anteriormente, que exista una mayor y mejor representatividad en la Mesa de Mujeres y que en ella pueda dimensionarse la realidad de las mujeres de la Región de Valparaíso. También se señalan el tema relacionado al financiamiento de esta Mesa, que de tenerlo periódicamente (principalmente de los viáticos) podría otorgar una mayor tranquilidad económica a las participantes de esta instancia y por ende propiciar la asistencia a las reuniones que se planifiquen.

Las expectativas que se formaron para SERNAM, tuvieron relación en que este servicio instalara (o en su efecto lo propiciara) el tema del Plan de Igualdad en las instituciones públicas, lo que según esta investigación ha identificado, ha tenido dificultades, pues el tema a pesar que es una política gubernamental no ha logrado que se considere como un tema importante y que posicione dentro de las instituciones comprometidas. Otro aspecto que no logró cumplir con las expectativas formadas fue el cambio continuo del o la profesional a cargo del tema en SERNAM, lo que ha propiciado molestia en algunas de las participantes, considerando que este factor ha contribuido a que se pierda el proceso de trabajo conseguido conjuntamente con esos profesionales. Además de tener que comenzar nuevamente con otro sistema de trabajo, distinto al anterior, pudiendo ser mejor o peor, según la perspectiva del cada participante.

Las expectativas que se tienen para el rol de SERNAM en el PRIO, tienen relación a lo mencionado anteriormente: propiciar que el profesional que este a cargo del tema continúe de forma periódica en el (salvo por casos extraordinarios) para que se propenda a la consolidación de los grupos en el mejor de los casos, logrando una cohesión de los estamentos, en función del logro de los objetivos. Además de instalar el tema en las seremias y servicios, para que se puedan cumplir con los compromisos que han asumidos de la mejor manera posible.

Otro aspecto importante de mencionar es que se espera un mejor y mayor acompañamiento por parte de SERNAM, a las integrantes de la Mesa de Mujeres en su función de control social, proporcionándoles capacitaciones en este aspecto, además de tomar en cuenta sus opiniones que surgen en relación a este tema.

Las limitancias de rol para cada estamento, son distintas para cada uno de ellos. Para la Mesa Técnica, su limitación está relacionada como se señala anteriormente, a la falta de capacidad de tomar decisiones en pos de dar solución a las sugerencias que realizan las mujeres en el control ciudadano, es decir que exista un compromiso formal en el que se tomarán en cuenta sus comentarios y que se pondrán en ejecución en el menor plazo posible. Otros aspecto que limita y que las mismas integrantes de este estamento, asocian con sus debilidades como Mesa, es poseen otras funciones dentro de sus cargos o funciones en la institución para la cual están trabajando, lo que provoca que a pesar que en algunas personas el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres causa mayor interés, no pueden otorgarle el tiempo necesario y deseado para una buena participación porque deben realizar el trabajo que se vincula directamente al quehacer de la seremia o servicio. Lo que conlleva también a la rotación de los y las representantes de estas instituciones.

Limitada, vista desde la perspectiva del cumplimiento de los compromisos, es que esta Mesa (es decir sus representantes) no puede asumir que las instituciones que representan ejecutarán estas acciones, debido a que este tema, pasa por un proceso de planificación, administración de recursos, etc. Por lo que ellos no pueden asegurar que estos se cumplirán totalmente debido a que el proceso de llevarlos a ejecución no pasa por ellos solamente. Seguramente cuando SERNAM, estableció las funciones de cada estamento, no pudo prever que los compromisos no se cumplieran completamente, asumiendo que la Mesa Técnica sería solamente informativa de los avances de las acciones asumidas.

Quizás también podría identificarse como una limitación del rol, el que las personas que integran esta instancia (no todas) no cuenten con los conocimientos relacionados al tema, como teorías de género, convenios internacionales en esta materia, planificación con enfoque de género, etc. Lo que podría dar como resultado que las integrantes de esta Mesa no se destaquen por realizar análisis con respecto a las acciones o a nuevas propuestas para instalar el tema de género en las seremias o de reflexión acerca del posicionamiento del tema en las instituciones públicas. Pues se espera que esta instancia (y las personas que la componen) sean personas con algún grado de experticia en el tema de género.

Las limitaciones de rol que pudieran tener las mujeres, son básicamente referidas a su función como controladoras sociales, función que está limitada, primero porque no cuentan con un concepto de control social compartido, es decir, lo que ellas realizan como tal, no se considera para los demás estamentos como un verdadero control social. Para que esta función pueda llevarse a cabo, primeramente se debe

establecer un concepto de control ciudadano asumido por todos y todas las integrantes del PRIO, señalando lo que todos entienden por él. Para que posteriormente, se les realicen las capacitaciones y ejercicios pertinentes sobre este tipo de control. A la vez para que se realice un buen control ciudadano, se necesita que las seremias y servicios que ejecutan acciones, entreguen la información respectiva, de modo de tener material para realizar el control social, no solo la información dura, es decir cifras y documentos, sino que también a las personas encargadas en reuniones para este fin para que den cuenta del proceso de las mismas, además de hacerles saber directamente a ellas los respectivos comentarios. Referido al mismo tema se encuentran limitadas para la función de controladoras sociales porque no conocen los conductos regulares para realizar el control social hacia las instituciones, sumándoles el factor que no todas las seremias y servicios comprometidos, participan de las reuniones y mandan la información de los compromisos.

Las limitaciones de SERNAM para su cumplimiento de rol se refieren al instar a la instalación del tema en las seremias y servicios comprometidos, que según algunas de las personas participantes de la investigación, a SERNAM le faltaría el peso político suficiente para insistir en el cumplimiento de los compromisos en las demás instituciones y hacer que verdaderamente el tema posea la importancia buscada. Esta podría ser una causa del porque algunos compromisos no se cumplen los compromisos y acciones asumidas por los mismos, ni los objetivos para reuniones de la Mesa Técnica, con representantes de las instituciones que se ausentan o no asisten con la información necesaria para dar cuenta de los avances. Lo que obviamente limita el rol de SERNAM, coordinador de estas instancias ¿Qué puede hacer SERNAM en ese caso? Hacer un llamado político a las personas encargadas del tema en cada institución como primer paso, para que recuerden que tienen compromisos y por ende acciones a ejecutar para el PRIO, posteriormente realizar un llamado a las autoridades, argumentando que su institución no está implementando o en el caso que si lo hiciera no está participando de las reuniones complementarias y necesarias de esta misma política. También limita su rol, si la participación de las mujeres, como controladoras de los compromisos, no funciona, es decir si no son continuas en la asistencia a sus respectivas reuniones, sino entregan la información a las organizaciones de mujeres que ellas representan o no realizan la función específica que tienen y se dedican a otras temas anexos no vinculados directamente al PRIO. ¿Pero que pasa si las mujeres no realizan en control ciudadano?, la respuesta a esta interrogante tiene relación con las políticas de mejorar la gestión pública en el sentido de poder entregarle a la ciudadanía cierto poder de poder participar, evaluar y fiscalizar las acciones del estado, por lo que si las mujeres no realizan el control ciudadano, las acciones estarían a cargo solamente

de las instituciones y ellas velarían por el cumplimiento y la calidad de los compromisos.

La motivación de los y las integrantes del PRIO, también determina, el ejercicio de sus funciones. Las personas de la Mesa Técnica a pesar que puedan tener interés mayor en el tema y que deseen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por distintas razones, están primeramente cumpliendo un rol profesional, es decir ellos y ellas fueron designados desde su institución para representarlos. Por lo que si se tiene un interés que no va más allá del mero cumplimiento del trabajo, este rol será limitado, cumpliendo estrictamente con lo necesario y solicitado. Además si el trabajo en el PRIO, no es satisfactorio para ellos, es decir no se logran los resultados esperados, en todos los ámbitos, esta motivación que podría ir más allá de lo laboral, puede decaer, dando como resultado que no desee participar de la instancia, prefiriendo no asistir, priorizando otras tareas, u otorgándole el espacio a otro funcionario o funcionaria de la misma institución.

El caso de las integrantes de la Mesa de Mujeres, es completamente distinto, pues su motivación esta asociada al liderazgo y al principal tema: la lucha por la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres. Razón por la cual otorgan su tiempo y energías voluntariamente al trabajo de esta Mesa, además de las instituciones a las cuales ellas pertenecen. Por este mismo motivo, como personas voluntarias, si perciben que no se está realizando un buen trabajo o están descontentas con lo que se está efectuando, dejarán de participar dentro del estamento y de la instancia del PRIO. Si consideran que no existen las condiciones necesarias para ejercer el rol que se le ha entregado, su motivación probablemente disminuirá hasta llegar el grado de querer dejar el rol que están desempeñando, pues no ven resultados concretos y esperados. Esto ocurriría por ejemplo, si en una reunión con la Mesa Técnica, observan que no asisten todas las seremias y servicios que deberían estar allí, o que no se ha dado solución a los comentarios realizados en otras ocasiones, o que no se les toma en cuenta al momento de dar opiniones, etc. Todo lo anterior podría atentar en la continuidad de las participantes de la Mesa de Mujeres.

En el caso de SERNAM, su motivación para llevar a cabo el rol podría asociarse y equipararse en algún sentido a la de los y las integrantes de la Mesa Técnica. Pues también son funcionarios o funcionarias de un servicio público, el cual presenta otras tareas que también tienen relación con beneficios para las mujeres y sus familias. Por lo que esta tarea se relaciona más con el ámbito laboral. Aunque también se puede tomar el factor que dentro de su ideología se encuentre el trabajo para y por las mujeres. En

este caso su motivación está más bien condicionada a la delegación de tareas por parte de SERNAM.

Las conductas de rol de cada estamento también tienen relación con lo anteriormente expresado, va a depender primeramente de las inferencias personales de cada uno de los y las integrantes de los respectivos estamentos y la de las inferencias compartidas.

Los y las integrantes de la Mesa Técnica asumen que dentro de sus instituciones el tema no está institucionalizado, es decir no se vela plenamente por la igualdad de las oportunidades entre los sexos, por lo que comentan que esto no depende (ni dependerá) de ellos ni ellas si se participa de las instancias respectivas o no. A pesar que muchos de ellas admiten que es un tema que en lo personal les interesa (también porque en su mayoría son mujeres). La conducta de rol dependerá de ambos factores: si se posee el apoyo hacia el tema de la persona que dirige la institución y que si la persona que representa a la institución en la Mesa Técnica muestra un interés particular por participar de este proceso, pues realizará un mejor trabajo, cumpliendo con las fechas, participando con las actividades planificadas, entre otras.

Con respecto a la Mesa de Mujeres, también su conducta de rol dependerá del grado de interés que cause el tema en ellas y del tiempo que dispongan para participar de las actividades que se relacionan con su rol.

Con respecto a lo referido anteriormente las percepciones que tienen los participantes con respecto a la Mesa Técnica en general es que se considera como una instancia que logra reunir a distintas seremias y servicios con acciones efectivas (entendiendo a este término como acciones que se implementan verdaderamente) orientadas a la igualdad de oportunidades, pero que en ocasiones el trabajo logrado es opacado por la falta de responsabilidad en este sentido, pues se ausentan de las reuniones que complementan la dinámica de el mismo, es decir de la retroalimentación necesaria para que se identifiquen los aspectos positivos y negativos que surgen al implementar estas acciones. Se percibe que es una instancia dispuesta a escuchar las demandas de las integrantes de la Mesa de Mujeres, pero que demora en hacer las correcciones en forma de sugerencias que de ellas nacen, debido a que el tema no es una prioridad aún para las distintas instituciones. Se identifica también que existe una necesidad de capacitación mayor en el tema de género y en lo que se le refiere, para que el trabajo realizado sea de mejor calidad y se logre discutir con un lenguaje homogéneo.

Con respecto a la Mesa de Mujeres, se destaca que estas, tienen un afán de conseguir la igualdad por razones ideológicas, lo que se identifica por la participación continúa de algunas de las integrantes de este estamento, además de que se logra visualizar el interés de ellas por aprender y de capacitarse para logran mejores resultados en lo que su función les exige. A pesar de los aspectos positivos, se considera que a esta instancia les falta realizar un control ciudadano más exigente que salga al exterior de las reuniones con la Mesa Técnica, es decir del PRIO en si, y que pueda llegar a lugares e instancias donde realmente se toman las decisiones, a modo de realmente presionar para que se cumplan los compromisos asumidos por las distintas seremias y servicios y que el tema no sea mirado como un tema voluntarioso, dependiendo de las ideología de la persona al mando de la institución.

Las percepciones para SERNAM, como institución encargada del Plan, tienen relación a que le falta posición y fortalecimiento político, en el sentido de poder posicionar el tema como una parte importante de las agendas de cada institución comprometida con el tema. Lo que es base para que el trabajo posterior pueda llevarse a cabo: reuniones para verificar los avances y el control de las integrantes de la Mesa de Mujeres. También que se hace necesario que el tema tenga un hilo conductor en lo que se refiere a las metodologías trabajadas, lo que podría señalarse como consecuencia de los cambios de profesionales a cargo y de las sugerencias que han realizado consultoras a nivel nacional en el tema. A pesar de lo anterior, se considera que SERNAM apoya a las mujeres en el sentido amplio, es decir su imagen pública es positiva, sus beneficiarias están conformes con el trabajo desempeñado, argumentando que los profesionales que la integran apoyan y orientan en las distintas áreas que conforman a la institución.

Capitulo VI

Conclusiones y Aportes.

Conclusiones y Propuestas

A modo de conclusión se declara que la percepción acerca de los roles para cada estamento es la siguiente:

La Mesa Técnica asume que debe entregar la información con respecto a los avances de las acciones que fueron asumidas por las seremias y servicios que se han desarrollado durante el año, concordando a la vez que esta se entrega de distintas formas. Algunas instituciones lo hacen de la manera adecuada, respetando las fechas que SERNAM propone y otras lo hacen en distintas fechas por motivos particulares, al parecer por tener otras funciones que son prioritarias según sus objetivos estratégicos. También se logra percibir que el tema de igualdad de oportunidades no está instalado totalmente en las seremias y servicios, debido a factores como los mencionados anteriormente, sumándole a estos la falta de recursos para implementarlos, lo que provoca que en algunas ocasiones, los representantes de las instituciones no asistan a las reuniones para este fin, la rotación de los mismos representantes y el incumplimiento de algunos compromisos. A pesar de lo anterior se identifica que existen personas que conforman la Mesa Técnica que sí están interesados en el tema y que se esfuerzan por tratar de cumplir con el rol que se les ha encomendado. Por lo que en una primera instancia se requiere que al tema se le otorgue la importancia que amerita para que esta sea la base de una buena ejecución del Plan, porque si se continúa con la baja importancia que se le entrega las consecuencias expuestas anteriormente continuarán en el tiempo, desmotivando a las personas que consideran que el tema es fundamental para el establecimiento de la democracia en la sociedad, sobre todo de las mujeres que entregan parte de su tiempo voluntariamente para trabajar por esta causa.

En relación a la Mesa de Mujeres la percepción de su rol también está instalada, es decir todos los participantes de la investigación identifican que la tarea de las integrantes de esta instancia es ejercer el control social hacia las acciones de las seremias y servicios, pero se le agrega que este debería ser con un grado mayor de presión, para que de esta forma las instituciones logran cumplir los compromisos en las fechas y con la calidad correspondiente. Además de darse a conocer como un grupo de la sociedad civil que está pendiente del cumplimiento de los compromisos y que realizará las gestiones para que estos se hagan efectivos. Para lograr este acometido, se agrega que las integrantes de la Mesa de mujeres deben recibir la capacitación correspondiente de modo que conozcan los conductos regulares para plantear las falencias que han reconocido en caso que las acciones no estén siendo cumplidas. También se percibe que las integrantes del presente estamento, han asumido este rol,

por lo que solo queda entregarles las herramientas necesarias para este fin, potenciándolas como ciudadanas activas. Otro aspecto que resultó de la investigación es que se hace necesario que la Mesa de Mujeres sea una instancia representativa de las mujeres de la V región y por ende que se puedan satisfacer (tratar de satisfacer) las necesidades de un mayor grupo de personas.

Con respecto a la percepción del Rol del SERNAM en el PRIO, se le considera a este como la institución formadora y coordinadora de ambas Mesas, además de entregar las metodologías de trabajo de cada una de ellas (fechas para reuniones, metodologías de trabajo, entre otras). Un aspecto importante acerca de la percepción del rol para esta institución fue que se considera que se necesita una mayor fortaleza política para poder instar a que las demás instituciones (seremias y servicios) realicen las acciones que fueron asumidas por cada uno de ellos y que se participe de las actividades que van de la mano, es decir que de alguna forma logre ejercer presión frente a las autoridades que dirigen estas instituciones y que realmente se cumplan los compromisos. Otro aspecto importante que logró ser identificado tuvo relación con la continuidad de la persona que esta encargada del tema en SERNAM, debido que al parecer a lo largo del tiempo ha sido cambiada continuamente, provocando que se pierdan los procesos trabajados por ambas mesas, pudiendo ser un factor desmotivante para las personas que integran la Mesa Técnica y la Mesa de Mujeres. Sumado a esto la percepción de las personas entrevistadas, sobre todo de las integrantes de la Mesa de Mujeres en relación a SERNAM, es positiva, por lo que consideran que es una institución que está pendiente de las necesidades de su público objetivo y apoyándolas en el los momentos que se requiere de ayuda.

Posterior a la revisión de los resultados de este Seminario de Título, se establecen las siguientes propuestas para cada estamento y la instancia en general:

Mesa de Mujeres:

- Establecer criterios para la representatividad de las integrantes de la Mesa de Mujeres, de modo que en el estamento se logre un mejor acercamiento a las realidades de las mujeres de cada comuna y provincia de la V región, aportando desde su visión, las sugerencias que se les entregan a los y las representantes de la Mesa Técnica.
- Capacitar a las mujeres integrantes de esta instancia, como primer paso, acerca de las teorías de género, para posteriormente pasar a otros temas como las distintas convenciones y acuerdos internacionales que Chile ha ratificado. Esto con el fin que las

mujeres comprendan el proceso que ha tenido este tema a nivel mundial y nacional. Además de poderles entregar algunas nociones de planificación para que comprendan de mejor manera el funcionamiento para implementar las acciones y propiciar así un lenguaje común.

- Relacionado a su función de control social o ciudadano, como primer paso, realizar conversaciones y reflexiones acerca de lo que se entenderá por control ciudadano, en el cual los y las integrantes de todas las instancias (Mesa de Mujeres, Mesa Técnica y Funcionarios (as) de SERNAM) comenten acerca de este tema para que se pueda establecer un concepto conjunto y por ende un criterio uniforme de control social. Como segundo paso, se les debe entregar a las participantes de la Mesa de Mujeres las técnicas necesarias para que lo ejerzan, incluyendo quizás algunos ejercicios prácticos para identificar el grado de comprensión de las técnicas y fomentar la confianza para ejercer la función.

- Reforzar el tema de la retroalimentación con respecto al avance de los compromisos, desde las representantes de la Mesa de Mujeres regional, hacia las organizaciones sociales y de mujeres que ellas representan en el estamento. Pues este punto es de total importancia, para que se logre conocer el Plan de Igualdad como una política orientada hacia la democracia del país, y sobre todo de las acciones que cada institución estatal ha asumido, para que puedan ser parte también del control social. De modo que no solo las representantes conozcan los respectivos compromisos, sino que también las personas y por sobre todo las mujeres, puedan ver en el terreno, la calidad de estos compromisos y realizar los juicios respectivos.

Mesa Técnica:

- Como primer paso propender a conversaciones políticas entre la directora de SERNAM y los y las autoridades de cada seremía y servicios de la región de Valparaíso, a modo que conozcan la importancia del tema, sobre todo para SERNAM, institución que lo crea e implementa. Para así de algún modo comprometer a su institución a la participación dentro de esta instancia. Señalarle lo fundamental de que la o el representante para la Mesa Técnica, sea alguien que en el mejor de los casos, pueda dedicarle el tiempo necesario para asistir a las reuniones de la Mesa y para coordinar los compromisos asumidos, además que se interese en el tema y posicionar el tema género en la seremía y servicio, actuando sobre los factores de discriminación hacia las mujeres existentes en la institución.

- Capacitar a las integrantes que se vayan incorporando al estamento en cuanto a las teorías de género y el Plan de Igualdad. Conjuntamente, señalarles la metodología utilizada para llevar al avance de las acciones además de la importancia de la asistencia regular para conocer el estado de cada acción de la institución que ella representa. Darle a conocer el rol de la Mesa Técnica en el Plan de igualdad, las funciones que ejercen las integrantes de la Mesa de Mujeres informándoles de la forma de control social que estas realizan y los sectores de la V región que las mujeres representan.

- Determinar en conjunto con las autoridades de cada institución y los funcionarios de SERNAM, si los representantes serán quienes deberán transmitir la información de los compromisos a los demás funcionarios (as) para que conozcan lo que se esta realizando en esta materia desde la seremia o servicio donde trabajan, aportando para que la cultura organizacional de ese lugar se dirija hacia la igualdad de los géneros, abriendo espacios y no fomentando los roles tradicionales que estos han tenido, además de recoger las ideas, sugerencias y preguntas de los mismos funcionarios (as) a modo de perfeccionar las acciones y que estas sean de una mayor calidad. Los responsables de cada institución, podrían en algún sentido ser las personas que aportan (ya que a lo mejor no pueden ser totalmente las responsables) a que el tema de igualdad de géneros se transversalice en las políticas internas de cada institución y que esta se refleje en la cultura organizacional de cada una de ellas. Esta tarea podría dificultarse (y al parecer se dificulta) debido a que no siempre las personas que integran la Mesa Técnica, están relacionadas a los departamentos de planificación y de ejecución de las mismas acciones.

- Propiciar que los integrantes asistan a las reuniones a modo de que pueda formarse un ambiente de reflexión con respecto al tema de la instalación del Plan de Igualdad y las mismas integrantes puedan dar algunas ideas, ya que ellas conocen de manera fehaciente la forma en que se trabaja en su institución, para que desde esa perspectiva se unan esfuerzos para lograr los objetivos que se han planteado y orientar el trabajo hacia la igualdad de oportunidades.

- Propender a que la Mesa Técnica también ejerza un rol de evaluación, es decir que dentro de este mismo estamento de la Mesa Técnica, las personas que participan de ella, sean capaces y se les permita realizar cuestionamientos entre si para también realizar una especie de control, si se quiere llamar de algún modo. Debido a que también ellas son importantes dentro del Plan de igualdad además de que cuentan supuestamente con mayores conocimientos técnicos y pueden realizar preguntas más acertadas con respecto a la implementación de estos.

SERNAM:

- Como encargado del Plan de Igualdad, primeramente deben velar porque las reuniones sean continuas y que las personas que integrantes de ambas Mesas conozcan cuales son las fechas que se establecerán para estas reuniones a modo de crear un fluido contacto en el seguimiento de los compromisos para la Mesa Técnica y el control social para la Mesa de Mujeres.

- Crear conjuntamente con las integrantes de la Mesa Técnica, especialmente las que llevan un mayor cantidad de tiempo trabajando como representantes de sus instituciones en el PRIO una matriz de seguimiento de los avances de los compromisos, ya que pudieran conocer más profundamente los datos que se necesitan para que esta pauta se constituya como un insumo con el cual SERNAM evalúe este tipo de gestiones.

- Realizar (analizando la viabilidad) salidas a terreno con las integrantes de la Mesa Técnica de modo que las demás representantes de los servicios y seremias, participantes de la Mesa Técnica, constaten la manera con la cual se están realizando las acciones, además de visitas a ciertas organizaciones de mujeres o sociales de la V región que ya conozcan el tema Plan de Igualdad. Con esta acción, las representantes de las seremias y servicios podrían comentar las acciones que está ejecutando esa determinada institución para contribuir a la igualdad de oportunidades. Además de realizar estas salidas a terreno con las integrantes de la Mesa de Mujeres, a las mismas organizaciones que estas representan para que las demás integrantes conozcan las organizaciones bases de cada una de ellas.

- Establecer si existirán subvenciones estables o parciales para las integrantes de la Mesa de Mujeres, informándolas de cuando estas se harán factibles a modo de poder propiciar económicamente la participación de las integrantes de este estamento.

- Realizar campañas de difusión con respecto al Plan de Igualdad (de información) con un radio mayor, es decir que este pueda conocerse ampliamente a nivel de las instituciones públicas y de la ciudadanía en general.

Para finalizar se señala que el tema Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres es una herramienta fundamental para tratar de atenuar las desigualdades históricas- culturales que han existido entre los sexos desde épocas remotas, que gracias a los Movimientos de mujeres desde hace algunos años, han hecho visible la

existencia de acontecimientos que dejaban a las mujeres relegadas solo al ámbito privado de la vida cotidiana, limitándolas al cuidado de los otros, labores de casa y de sus familias, lo que produjo que las oportunidades a las cuales estas podían optar para mejorar su calidad de vida fueran muy alejadas.

Tras la presente investigación se pudo identificar que el tema no está siendo asumido con la importancia necesaria para que realmente las acciones tengan una incidencia en el objetivo general de esta política: propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Las personas que se encuentran insertos dentro de los estamentos que lo conforman (Mesa Técnica, Mesa de Mujeres y Funcionarios de SERNAM), comparten la idea que las autoridades que están a cargo de estos compromisos no poseen los recursos necesarios para llevar a la práctica estos compromisos, o tienden, a ejecutar las acciones que el gobierno ha priorizado para esas instituciones.

Esto puede dar a entender que las mismas instituciones no asignan la importancia necesaria a la realización de las acciones comprometidas, lo que se ve reflejado en la ausencia de los y las representantes de las instituciones, en el incumplimiento de algunos de los compromisos, en la tardanza para cumplir los mismos, etc. Esto provoca cuestionamientos como los siguientes: ¿existe realmente un interés por el tema?. ¿Solo se realizan estos acuerdos internacionales para proyectar una buena imagen al resto de la comunidad mundial? ¿De quien es la responsabilidad de la igualdad de oportunidades?, ¿se logra algún efecto con acciones determinadas por las distintas instituciones estatales, en este caso seremias y servicios de cada región del país? ¿Se seguirán implementando planes de igualdad hasta que se consigan resultados concretos?

Para contestar las preguntas realizadas anteriormente, se plantea que debe existir un sentimiento como sociedad de ansiar y por ende fomentar la igualdad para ambos sexos (y no solo delimitarlo a esto sino que a todas las formas de discriminación que existen), es decir que se visualicen todas las prácticas que dan cuenta que a las mujeres no se les trata de igual manera, por lo que se encuentran en desventaja frente a los hombres. Para este fin como primer paso se deben generar políticas transversales en este sentido, es decir políticas que influyen directamente (y vistas en el largo plazo) a la igualdad de oportunidades y no solo acciones determinadas, que tienen efectos positivos, pero que no alcanzan a beneficiar a un número mayor de población. Las acciones no deben dejar de realizarse, sino que deben ser complementarias a políticas de mayor envergadura. Además es necesario otorgarle importancia en sus

cumplimientos, participando en todas las instancias que se necesitan para lograr el objetivo establecido, aportando desde su institución y desde su ámbito de acción para esta causa.

También se necesita para tales efectos, un grupo de mujeres que se consideren como voceras y que tengan el respaldo de grupos organizados, que sean fuentes de las demandas que surgen de las distintas realidades de las mujeres, participando de la construcción de la igualdad, estando pendiente de temas relacionados, siendo capaces de generar opinión pública además de fiscalizar. Para este fin deben estar dispuestas a entregar de su tiempo personal para hacer un control ciudadano de estas acciones, informándose y participando de las instancias para este fin. Además de que en el caso contrario no se cumplan estas acciones, realizar las quejas correspondientes y exigir a quienes sean los responsables a que se corrijan los aspectos y que se realicen las acciones de la mejor manera posible. Para esto, las mujeres que posean ese rol, deben informarse de cuales son los compromisos a implementar para cada institución y las formas de poder hacer presión en el caso que no se cumplan.

Para finalizar se declara que los Planes de Igualdad para las mujeres son necesarios para propiciar una cultura nacional democrática a la cual los tiempos que hoy se viven exigen, en los cuales el desarrollo de una persona no esté limitada por pertenecer a cierta etnia, a cierto estrato social, si es mujer u hombre.

La igualdad de la mujer debería ser una tema que cuente con un amplio apoyo social ya que todos y todas serían beneficiados si es que esta se alcanza, especialmente la familia ya que al poseer más recursos económicos aportados por una mujer que trabaje se propicia una mejor la calidad de vida, aún más con el aumento de las jefaturas femeninas en donde es determinante para la vida familiar el bienestar, los recursos y el control que tengan las mujeres sobre las decisiones domésticas que se traducen en mejorías para la calidad de vida de otros miembros de la familia especialmente de los hijos e hijas. Aunque cabe mencionar que la igualdad de oportunidades no se agota con mejores trabajos y sueldos, sino en todos los aspectos que se incluyen en la vida de las personas.

Se sabe que este proceso de igualdad ha sido lento, así como todos los fenómenos y cambios sociales que han existido en la historia, a los que han aportado los distintos avances sugeridos por los distintos sectores de la institucionalidad pública, en donde SERNAM ha tenido el papel de precursor. Pero como se mencionó a inicio de este capítulo, se necesita de un Estado activo y atento a las necesidades de los distintos

grupos que lo conforman, que vele en primera instancia de este proceso y tenga la suficiente visión de establecer políticas que se orienten en este tema, por el bienestar de la población, por un lugar mejor para vivir para los chilenos y chilenas.

Capitulo VII
Anexos

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto:

Unidades de Análisis:

Participante/ Integrante de:

N° de Entrevista:

Sexo:

Tiempo de participación en el PRIO:

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica

Mesa de mujeres

SERNAM

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica

Mesa de mujeres

SERNAM

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica

Mesa de mujeres

SERNAM

4. Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas)

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: A

Unidades de análisis: 56 unidades.

Participante/ Integrante de: Mesa Técnica

N° de Entrevista: 01

Sexo: Femenino

Tiempo de participación en el PRIO: Desde el 2003-2002

PREGUNTAS:

1. **Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?**

SOBRE EL ACTOR:

Mesa Técnica: *a ver yo ahí tengo una diferencia entre lo que debiera ser y lo que efectivamente hace la mesa técnica debiera a mi juicio generar propuestas y dar un seguimiento desde la política pública a los que es el plan, sin embargo da una serie de factores dado por la realidad de la gente que compone la mesa, la rotativa de la gente que compone la mesa ese rol no se cumple(1) entonces es más bien dar cuenta de un acompañamiento de insisto un tema formal que está instalado (2) pero que no se regenera ni se rearticula en función de lo que son las necesidades... no como un aspecto propositivo ni menos con capacidad de decisión ni de incidir, ocurre que a mi juicio la mesa técnica debiera ser el referente técnico político que llevara y trajera, digamos lo que es la posición de los distintos servicios públicos que ahí están representando... sin embargo las integrantes de esta mesa no siempre están embestidas ni de capacidades técnicas ni de las posibilidades políticas de incidir y eso tiene que ver con la jefatura que a mi juicio no le otorgan el valor que corresponde a esta mesa (3)*

Mesa de mujeres. *A ver yo creo que la mesa de mujeres a mi juicio tampoco es lo que yo creo que debiera ser, pero reconozco sobre todo que en el último período el ejercicio que tiene que ver con la reflexión y el compartir ejercicios que no se hacía desde hace mucho tiempo aquí en la región en tanto espacio de mujeres desde lo institucional a lo menos... entonces a mi me parece como interesante y yo veo una evolución desde hace bueno te estoy hablando desde algunos años atrás cuando hasta ahora se ve un crecimiento en relación a que las mujeres primero se informaron, conocieron, aprendieron e intercambiaron sus opiniones y reflexiones con respecto a la política destinada a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y efectivamente yo creo que hubo un intento de empoderamiento desde sus pequeños espacios locales y desde sus organizaciones... en este avance y retroceso que tiene la mesa del PRIO (4) en la región, yo creo que el trabajo mas bien de rearticulación y articulación, encantamiento- desencantamiento porque hay una dinámica muy poco regular tal vez... en función de que ha sido un proceso tan discontinuo que ha significado mucho esfuerzo en articularse y rearticularse, confiar en volver a armar este espíritu de cuerpo, entonces yo creo que ha dificultado bastante y no ha permitido mucho avance tampoco en términos de contenido o sea hemos estado en un constante avance- retroceso y en ese sentido la mesa más allá que digamos levantar intenta hacer un seguimiento a los que son los compromisos de su sector (5) eso pasa también porque la discusión de los temas tenga que ver con generar confianza, con generar espacios de comunicación entre los integrantes etcétera, o sea lamentablemente lo organizacional y lo personal cruza transversalmente a los ejercicios que tiene la mesa como tal, entonces a mi juicio no ha permitido un rol absolutamente eficiente, para nada reconociendo avances, reconociendo que ha habido avances...*

SERNAM: haber primero un rol formal de convocar a un grupo de mujeres (6) que no estoy tan cierta en torno a la representatividad de ella. Pero bueno siendo las que son, son convocadas, ha habido de una especialmente en el último haber yo dividiría en dos periodos: un periodo inicial que fue un trabajo bien pesado que tuvo que ver con aterrizar los que eran los compromisos del plan nacional con lo que era el plan regional que fue una tarea titánica (7), luego de eso traspasar a las mujeres lo que era ese plan (8) ... porque ahí hay una crítica de fondo que tiene que ver con la participación que ven las mujeres en la gestión en el inicio de este tema, entonces había todo un desconocimiento ese proceso fue muy lento y muy largo ya de manera de conocer que se enfrentaban a una tarea que tenía que ver con evaluar, con hacer control social pero de algo que no conocían, el conocerlo fue un trabajo bastante difícil que tomó mucho tiempo cuando además tu te encuentras con que técnicamente no existían todas las experticias ni las habilidades y en ese caso hablo tanto de la mesa técnica como de la mesa de mujeres, en ambas y fue bueno así ir creando ciertas habilidades, ciertas confianzas y ciertos lazos entre lo que era la mesa comunicante o sea la mesa de mujeres y la mesa técnica(9) es a mi juicio insuficiente pero se hizo digamos un intento. Y luego el segundo periodo, el primero que fue mucho más largo y más complicado en el segundo periodo efectivamente se logra diría yo un avance más cualitativo y cuantitativo en relación a que las mujeres de la mesa por un lado conocieran, se apropiaran de los compromisos de la región he hicieran seguimiento, un cierto seguimiento a lo mejor de un modo básico pero fueron capaces de demandar, de hacer seguimiento de valuar y de proponer.

Yo creo que tiene que ver con aquí en Valparaíso, esta es una región donde hubo un movimiento de mujeres remontándose hacia la dictadura y lo que ha sido la lucha política y organizacional bastante importante sin embargo no hay mucha renovación en las mujeres que participan de la mesa, no hay renovación ni tampoco representación de mujeres por ejemplo geográficamente hablando ni en términos de su espacio, ni de su oficio, no veo mujeres jóvenes, no veo a mujeres estudiantes, no veo muchas mujeres políticas o sea hay un aspecto muy limitado, hay un espectro muy limitado de mujeres lo que hace que sea una mesa representada pero por un producto. (10). Yo creo que Valparaíso es bastante más que ese grupo de mujeres y en la región debiera ser representada también no sé, te hablo de la mujer de la provincia de Petorca y además las de San Antonio, la mujer rural, sé que hay una mesa paralela de la mujer rural, pero que no tiene representatividad en esta otra mesa.

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: allí yo tengo una seria crítica a las autoridades como tal, o sea primero que le den sentido y una importancia que corresponde (11) digamos incluso desde el mandato presidencial a este tema, yo exigiría que quien representara a los servicios y a las seremías fuese gente a la que la autoridad la designe con confianza absoluta técnica y política de manera que maneje ciertos criterios que en este caso de política de género (12) digamos y que además tomen decisiones políticas cuando haya que resolver temas (13), yo siento que de pronto en un tema y en un espacio tan subvalorado por la propia autoridad que te mandan porque hay que cumplir y sin desmerecer a nadie pero a la funcionaria que no tiene la experticia ni la capacidad para resolver temas técnicos de esa categoría (14) digamos, por lo tanto la primera responsabilidad yo sé la.. el primer palo es para las autoridades y aquí yo creo que la autoridad regional del intendente para abajo es quien debiera ponerse, digamos bastante más serio en este tema y que además la directora de SERNAM regional en

tanto forma parte del gabinete tenga el espacio y la posibilidad de golpear la mesa, digamos con este tema en el espacio político y comprometer a las autoridades (15).

Mesa de mujeres: yo también creo que le otorgaría primero la posibilidad de capacitación en relación a lo que ... se instruyeran en relación por ejemplo a lo que es todo el cuerpo legislativo que rige estos compromisos (16), segundo que conocieran los tratados en los que están fundados estos principios (17), tercero que conocieran herramientas de planificación de evaluación y de seguimiento en los compromisos, que conocieran variables que hicieran posibles que ellas exigieran cosas posibles, cosas reales (18), y además le otorgaría algún tipo de herramienta de tipo político que ellas pudieran manejar, de manera de hacer un control social más efectivo y de enfrentar una relación más horizontal con la autoridad (19).

SERNAM : tengo varias en realidad, primero que el SERNAM y el PRIO tengan una relación más vinculante desde el punto de vista de la autoridad política, es decir que este tema como tantos otros, que a mi me hace sentido profundo desde la perspectiva eminentemente democrática, no son a mi juicio, no tiene un peso específico en las autoridades política por lo tanto es un tema que no crece lo que en su contenido debiera demandar, en ese sentido a mi me gustaría que el SERNAM hiciera los intentos por lograr una mayor fuerza, una mayor presión(20) que haga por ejemplo primero una revisión más atingente a lo que son los compromisos regionales de manera que tengan una coherencia y una pertinencia mayor, yo haría una revisión y una reafirmación de eso (21),segundo haría como te insisto un compromiso ferro que pasaría por una... no sé ... eso depende de un factor casi de fuerza pero que donde la autoridad respondiera a lo que son los compromisos ya absolutamente voluntarioso tanto de los dos ámbitos por un lado desde el ámbito de la institucionalidad, llámese los servicios públicos (22) y por otro lado de las mujeres que participan casi por buena voluntad pero no porque crean que ese es un espacio que les da poder real de decisión y de incidencia (23) (24) . Yo creo que esta autonomía se puede lograr conectando en este caso desde los espacios locales con problemas super cotidianos vinculándolos a los que son los compromisos y a los políticos públicos y dándoles absoluta además importancia al tema organizacional o sea no puede una mesa de mujeres estar representada cuando la organización no funciona por lo tanto, ella... ¿a quien van a representa? ...r se representan a ella misma porque su organización no funciona, eso ha pasado. Y por eso te digo yo lo constato con harta pena porque ha habido esto, y tiene que ver con la coyuntura también donde se arma a propósito de temas que sé yo, de movimientos importantes pero que son coyunturales y eso da cuenta de lo feble que son, porque movimiento de mujeres como tal no existe, no existe acá, existen las mujeres que se organizan en función de las necesidades más bien prácticas pero no estratégicas.

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: como fortaleza es que.... haber el que logre aglutinar a representantes de la institucionalidad pública... eso lo encuentro un valor (25) , segundo que logre haberse comprometido con compromisos efectivos digamos efectivos (26) , que logre haberse comprometido con haber hecho una revisión y haberse recomprometido en un proceso que se hizo el año pasado(27) de... aterrizó bastante los compromisos iniciales que eran una locura, que tenga la posibilidad de escuchar en un ejercicio de comunicación, lo que piensan las mujeres beneficiarias con ellos de con ellas de las

políticas que ellos representan, ese es otro aspecto que a mi me parece bueno: ese feedback que se produce digamos entre ambos espacios.

En términos de debilidades, las pocas herramientas técnicas con las que se cuenta de manera de que no siempre hay una capacidad de reflexión, de análisis, ni menos de propuestas como por ejemplo para eficientes herramientas de evaluación (28), ni siquiera que se produzca un ejercicio de aprendizaje donde las mujeres de la mesa aprendan de la mesa técnica, yo creo que es más bien al revés... yo creo que más bien las mujeres de la mesa técnica de pronto aprenden de la mesa de mujeres porque hay pocas sociabilidad. Segundo la rotación que es una locura o sea de pronto no se dura un mes una persona y al mes siguiente va otra designada (29); tercero que hay servicios que liseyanamente están ausentes y que desde mi punto de vista hay servicios ausentes que son estratégicos, absolutamente estratégico, por ejemplo que es un eje transversal que es el capítulo uno que es cultura de igualdad cruza absolutamente todos los otros en ese eje es fundamental que este educación y educación no está por decirte algo y que este ausente educación me parece grave. Que estén ausente la representación de las mujeres jóvenes a través del INJ, también me parece grave (30), ¿te fijas? entonces a ellos se le invitan y ellos no responden... así de fácil. También esta la irregularidad en la asistencia de los integrantes de la mesa técnica (31) yo diría que la más estable es la mesa de mujeres, la irregularidad en la mesa técnica y la profesional a cargo en el SERNAM atentan también contra la continuidad en los procesos porque hay estilos distintos, conducciones distintas, entonces eso también es una dificultad.

Mesa de mujeres: haber, creo que con todo a pesar de todo, ellas han hecho un proceso de aprendizaje interesante, se han tomado muy en serio el tema de aprender de lo que estamos hablando y aprender la importancia de la política pública vinculada o destinada digamos a generar una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres eso lo han aprendido a diagnosticar... a través del tiempo, eso me parece super positivo, han aprendido también ha organizarse entre ellas (32), ha ser capaces por ejemplo de reasignarse roles (33), es difícil, han sido capaces desde el punto de vista estrictamente del desarrollo personal a tener bastante más voz y más autoridad cuando han tenido que enfrentar la mesa técnica de manera de que hoy en día existe una horizontalidad mayor, la practica del empoderamiento digamos lo han ido haciendo de verdad, se han ido creyendo el cuento (34), yo también rescato en mucha de ellas la constancia porque son terriblemente constantes a diferencia de los otros actores, porque yo te insisto que ellas son las más constantes (35). Existe bastante solidaridad entre ellas también, yo siento que es un buen grupo con todo lo que les falta (36), con todo lo poco representativas que pueden llegar a ser hoy yo creo que hay un aprendizaje que lo ha dado el tiempo, sin lugar a dudas que esta además acentuado por algunos liderazgos que en todos los grupos hay... digamos que algunas son más lideresas que otras pero así toda es un grupo que ha aprendido, que se ha dedicado a estudiar que se ha dedicado a hacer un seguimiento, que se ha dedicado a establecer relaciones de igualdad con la institucionalidad pública.

Desde el punto de vista de las debilidades yo diría que les falta todavía ser capaces de visibilizarse ante la opinión pública de manera de decir aquí hay un referente que se llama grupo de mujeres que sigue atentamente los que son los compromisos del pan de igualdad de oportunidades (37). Ser capaces de invitar a más mujeres a sumarse a esto, a mujeres que como conversábamos antes que crucen espectros que hoy están ausentes: mujeres jóvenes, mujeres mapuches que tampoco están presentes, mujeres profesionales, entonces la diversidad no está en la mesa de mujeres...eso (38).

SERNAM: dentro de las fortalezas ser la institución que tiene, hace de plataforma para que ocurra este Plan (39) digamos, que en el fondo es cumplir la tarea de tener

un espacio donde puedan estar presentes grupos de mujeres y los que son la mesa técnica de manera de hacer seguimiento a esta Plan de Igualdad de Oportunidades, yo creo que esa es una fortaleza (40).

De la debilidades yo creo que le falta fortaleza política institucional para poner el tema más de frentón en la región, visibilizar el tema (41) ... eso por un lado... tercero una ... yo de verdad no sé si yo no lo he percibido, no sé si existe una claridad para llevar a cabo el Plan de Igualdad de Oportunidades en la región, no le veo una conducción muy clara y por último no sé si es una consecuencia por la rotación de los profesionales que ha llevado el tema porque digamos tienen que ver las dos cosas (42).

4¿Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas)

A ver en las dificultades tener más convicción que capacidad de decisión con respecto al tema de la mujer , porque yo participo en la mesa como mujer pero tengo la dualidad que soy funcionaria ahí hay un freno, o sea eso, claramente es una dificultad por decirte algo a mi me gustaría que los compromisos que tiene la seremi que yo represento sean más que los que tiene por ejemplo, pero esa soy en cuanto mi persona y yo voy representando y tengo que representar los compromisos que hay y punto (43). Las fortalezas yo diría que conocer desde hace bastante tiempo la dinámica del PRIO, desde su gestación (44), haber participado en distintas instancias, haber participado en tanto actor mujer reivindicando digamos sus derechos (45), haber participado también de instancias técnicas de manera de conocer el tema por distintos lados (46), el tener buenas relaciones tanto con la mesa técnica como con la mesa de mujeres y con el SERNAM también (47) y desde lo institucional el poder haber instalado en esta seremia un tema que no estaba instalado que era el tema del género que también es un logro, un logro personal...(48) o sea tener por decirte algo un tema desde el lenguaje, lograr que el departamento de comunicaciones una de sus metas para el PMG sea el lenguaje no sexista fue un tema que reapareció a partir de estos compromisos, digamos y eso fue un tema discutido, un gran tema.

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Mira yo creo que esa pregunta es de difícil resolución porque yo creo que para esto se requiere un análisis y una intervención absolutamente conjunta o sea yo sí, estoy dispuesta a hacer esfuerzos como siempre los he hecho en términos (49) de responsabilidad (50), en términos de jugármela institucionalmente (51) de hacer bien las tareas (52), pero eso tiene que ver con que el resto de los actores también lo haga y si esa sinergia no se da no se va a poder avanzar en el tema, o sea yo puedo seguir suponiendo todo lo que hasta ahora yo te he dicho o sea tener convicción con el tema (53), disciplina, rigurosidad (54), buenas relaciones (55) , pero si el resto de los aspectos negativos que hemos visto en esta conversación no se resuelven no creo que se pueda resolver el tema (56).

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: B

Unidades de Análisis: 33 unidades.

Participante: Integrante de: Mesa Técnica.

N° de Entrevista: 02

Sexo: Femenino

Tiempo de participación en el PRIO: hace dos años aproximadamente.

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: *el compromiso que nosotros hemos adquirimos cuando formamos esta mesa o cuando yo fui parte de esta mesa, es que íbamos a tener pendiente, no siento de que el tema de género no fuera un tema que los jefes lo toman y lo dejan porque viene desde el ministerio sino que fuera un tema sensible, trabajado y que vayamos adaptando esta desigualdad que había desde el comienzo, ese ha sido como el rol. Ahora nosotros hemos tenido entusiasmo, yo he trabajado en SERNAM, yo estaba metida en el asunto pero yo encontraba que de repente no era nada más que un discurso, no era un tema que estaba siendo carne (1), te fijas?, fuera de eso que nosotros estuvimos hace dos o tres años atrás en una jornada que realizaba el ministerio, el grupo que estuve que no hubo ninguna preocupación por llevar gente que realmente tenía que estar preparada para que cuando atiendan público y se tomen medidas vayan enfocadas en esa dirección de género eso a mi me molestó en un principio.*

Ahora el tema de género nuestras jefaturas han tenido que asumirlo porque hay una orden, pero el cambio es un tema increíblemente difícil porque tu puedes hacer algunas acciones porque tienes indicado hacerlas pero no te convences y a mi el tema si me convence, por ejemplo yo me acuerdo que en una ocasión teníamos que ver unas medidas y que íbamos a hacer en pos de aquello, entonces yo les digo, tenemos mucha jefatura de hogar femenina y si hacemos proyectos, entonces que porcentaje de nuestros proyectos podríamos ofrecer o comprometerlo para el saneamiento ... pero desde el servicio público está esta mirada comprometida en lo que igualdad de oportunidades

Mesa de mujeres. *Ellas... bueno son todas mujeres dirigentas que yo conocí, tuvimos un encuentro una vez con las mujeres. Ellas son mujeres dirigentas que a la vez llevan toda esa información a otras mesas, o sea se multiplican, suponemos, esperamos y confiamos (2), esto que nosotros también estamos promoviendo y ellas a la vez están controlando de que nosotros cuando nos comprometemos vamos a hacer tales cosas y nos preguntan como ha ido el tema, si lo cumplimos o no, como lo cumplimos y reclaman también ellas, saben que tienen derechos y es un poco el control de ellas con los servicios públicos (3) y nosotros a la vez llevando esto a nuestros servicios y diciendo mira ... esto está pasando...*

O sea las mujeres cumplen su papel, yo creo que no son realmente las que debieran estar porque de repente son títulos o cargos que los están manteniendo hace años, ahora es cierto, hay poca participación en todo, pero hay un relajamiento, entonces eso hace que muchas organizaciones de mujeres no estén y que no haya una representación real, entonces están representando a un grupito chico.

SERNAM: desde el inicio fue poner en la agenda pública el tema de mujer que es un asunto más que importante, es romper el esquema que estaba impuesto desde hace siglos (4). Y el hecho que hoy en día las autoridades por obligación o por que ya están convencidos... dicen.... no: las mujeres y los hombres y hablan de ellas, no como antes que se les agregaba, ahora ya ese tema se da porque todo viene cambiando. En esto el SERNAM ha hecho una mayor, una gigantesca labor, de poner el tema en el tapete, o sea el tema de las diferencias y poder trabajar el tema de las oportunidades. Como te decía yo encuentro que el SERNAM ha logrado poner ese tema en la agenda. También entregar la información a las mujeres para que ellas desde su propia perspectiva se miren , se reconozcan y se exijan (5) . También apoyan y aportan la modificación de leyes como la de violencia y también preparan líderes y lideresas (6).

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: yo diría que continuidad, regularidad en los participantes (7), a ser regular en las reuniones para así poder ir revisando los compromisos, porque cambian porque si cambian al jefe mañana va a venir otra persona, entonces todo vuelve a parir de cero, entonces a lo mejor tendría que haber una decisión del poder para nombrar a personas encargadas pero que de verdad van a trabajar en el PRIO, en las metas que se han propuesto y además de eso, esa coordinación de regularidad en que las personas tengan el tiempo , tengan el permiso de sus jefes y que se cumplan los compromisos.

Mesa de mujeres: debieran ampliar la llegada a las bases no sé si será SERNAM quien coordina, pero esto sería para que participaran más mujeres, no solo las históricas que siempre han estado (8). Yo creo que su aporte ha sido super valioso, pero tiene que venir sabia nueva y eso yo creo que esta en bajón, por ejemplo falta que lleguen las mujeres jóvenes, a lo mejor allí habría que coordinar con el INJ (9). Me gustaría que ellas fueran autogestionadas, o sea que se autogestionaran, que a pesar que ellas deben conocer y exigir sus derechos, esto no debe ser que todo se lo den hecho. Tienen que dejar de existir ese paternalismo (10). Porque aveces cuando se juntan las dos mesas, por parte de las mujeres solo existen reclamos, aunque tienen razón en muchas cosas, pero también hay una mirada pesimista. Yo creo que a ellas les falta ser un poco más osadas, ser más críticas, que busquen más información, que se preparen más... (11) de repente nosotras las mujeres no nos sentimos capaces: ahora yo rescato todo el esfuerzo que ellas hacen al dejar a sus familias, su vida personal, porque todo el mundo no hace eso y eso tiene un valor agregado.

SERNAM: yo creo que tendrían que tener decisión (12). Que tomen a una persona y agarre técnicas políticas y que ella trabaje con un grupo y que puede ir cumpliendo metas, cumpliendo objetivos, cumpliendo tareas, pero no teniendo en riesgo que esa persona salga (13). Porque entonces la otra persona que la sustituya tendrá que realizar el camino que ya hizo la otra. Ese tema del cambio de la gente pasa en la mesa técnica y en SERNAM no en la mesa de mujeres (14). Entonces esas cosas las pierdes. Y lo otro es que SERNAM hiciera grandes esfuerzos por ganarse un espacio, pero de harto poder en el gobierno para que no manden a las mesas técnicas personas que no son idóneas, tienen que ser personas que les interese el tema y lo manejen, además de hacerlo propio (15).

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: En las fortalezas el compartir distintas experiencias respecto del tema, (16) también la perseverancia en sacar adelante el trabajo, a pesar de lo difícil que es (17). Además de los conocimientos que se adquieren allí, la experiencia de todos (18). En las debilidades lo principal es lo irregular para funcionar en el ámbito de las reuniones porque al fin y al cabo a ti te citan y tu vas, entonces depende de la convocatoria y la mesa técnica debe ser responsable y asumir el carácter que tiene (19). No todos los integrantes de la mesa asisten a todas las reuniones (20). También depende del jefe porque tu puedes tener todas las ganas, a veces él te puede decir que no porque tiene otra tarea, porque además que la gente que participa tiene un montón de otras tareas de otras cosas que hacer en su propia labor Por eso hay veces en que no puedes asistir a todas las reuniones (21), aunque en mi caso nunca me han dicho que no, pero a todo el mundo no le pasa lo mismo, porque tienen otras prioridades.

Mesa de mujeres: las fortalezas diría yo que son la perseverancia, porque van, siempre (22), también el deseo de aprender (23), la necesidad de hacerse escuchar, de ser portadoras de las necesidades de las mujeres (24). En las debilidades la representatividad por un tema que deberían abrirse más, no quedarse allí sino que avanzar. De repente llegan a otras personas (25). Ellas deben ser el conducto, el centro donde muchas atrás buscan espacios.

4. ¿Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas)

R: De las fortalezas propias yo creo que la voluntad y dedicación, el apasionamiento del tema propiamente tal, el compromiso, que otra cosa (26)... el conocimiento del tema, el hacerlo propio (27). En las externas sería el apoyo de la jefatura en facilitar los caminos para poder participar y cumplir (28). En las dificultades, yo diría que siempre juegan en contra de nosotros el tiempo (29), el exceso de cosas que uno carga. Y en las debilidades personales a lo mejor aún más conocimiento, estar más preparada para hacer un buen aporte a la mesa (30).

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Bueno, de cumplir siempre responsablemente con la demanda del PRIO (31), yo creo que el compromiso es ese, estar dispuesta para lo que venga, para lo que haya que hacer, para las tareas que quedan (32) y la participación, no solo de presencia sino también en el aporte de ideas y de cumplimiento de las tareas (33).

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: C

Unidades de análisis: 22 Unidades.

Participante/ Integrante de: Mesa técnica

N ° de Entrevista: 03

Sexo: Femenino

Tiempo de participación en el PRIO: aproximadamente hace dos años

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: bueno yo creo que es coordinar los servicios a nivel regional para dar una respuesta a esta problemática de la región y coordinan más bien la acción de todos los servicios, (1) de informar también a las mesas providenciales respecto a la acción de los servicios porque de repente desconocen lo que hacen los servicios (2)... eso más bien es la función que ha tenido hasta ahora, no podríamos aspirar a decir otras funciones porque no han tenido. Han una hecho una labor informativa, de orientación, de apoyo al trabajo de las juntas provinciales.

Mesa de mujeres: esto ha servido un poco para capacitar a dirigentas, y yo creo para que tomen conciencia de la problemática de la Igualdad de Oportunidades, más bien eso.

SERNAM: Bueno, primero es la institución, ellos tienen la idea de realizar esta mesa (3), quizás con un poco de buena voluntad, bien con harta buena voluntad porque los servicios no han respondido como ellos quisieran. Yo creo que SERNAM esta proponiendo todo lo material (4), todo lo que como servicio, para que se pueda realizar, pero no hay respuesta, o sea pero por lo menos hace el esfuerzo.

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: yo pienso que si, que... o sea yo creo que tiene que haber un esfuerzo más grande, sobre todo en la parte de Educación, para que la mesa técnica pueda funcionar (5). Yo creo que tiene que haber un cambio de consciencia a nivel nacional, por lo tanto el esfuerzo tiene que empezar por la parte Educación y justamente la parte o área educación es la menos involucrada porque de repente tiene una asistencia un poco irregular a la mesa, entonces si, pienso yo, que Educación no asiste a las mesas, quizás pueda hacer poca labor dentro de su área, es decir colegios o instituciones, etc, pienso que no hacen ninguna labor respecto a eso para que el alumnado tome consciencia respecto a esta temática, entonces difícilmente se produce el cambio cultural si no convencimos a Educación. El tema es encantar a Educación y que Educación busque los lineamientos para poder iniciar un cambio de consciencia porque esta no es tarea de un año, o sea, es una tarea de muchos años.

Mesa de mujeres: primero yo pienso que ellas para la situación, han hecho un esfuerzo grande y les ha dado resultado y eso hay que destacarlo, porque uno conoce dirigentas y ellas han recibido capacitación y la están utilizando en este minuto, todos los conocimientos que adquirieron. También pienso que falta el retorno, es decir que todas sus propuestas pudieran en forma más frecuente decírselas a las mesas técnica (6). Es que nosotros tenemos muy pocos encuentros (7). O tuvimos pocos encuentros, entonces que pasa, llegábamos a final de año y todas las inquietudes que ellas tenían, que querían dar me ¿entiendes tú? Ya era tarde, teníamos que esperar a recomenzar el otro año, para darle un cambio o vía de solución a esas inquietudes.

SERNAM: Yo creo que SERNAM aunque es un servicio que está considerado con cierta calidad dentro del gobierno general. Considero que SERNAM tiene que hacer más presencia dentro del gobierno regional y quizás que sea un reconocimiento en instancias más altas en la esfera nacional (8) y un poco persistir respecto a eso, o sea, no vayan decir: SERNAM tiene cierta calidad de ministerio para ciertas cosas... Yo creo que en eso le falta presionar a SERNAM y quizás a través... siempre decíamos que la mesa técnica podíamos llegar a hacer presiones a nivel de gobierno regional para que realmente las autoridades no tomen esto como un peso que tiene el gobierno regional, como un lastre y que no digan... ah ya van a tomar en cuenta a las mujeres... que sea realmente un compromiso con el SERNAM.

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: en las deficiencias es que las profesionales que están involucradas generalmente forman parte de otras mesas, por lo tanto su asistencia no es regular... muy irregular, claro y eso por la carga de trabajo y eso por lo que significa porque uno tiene que responder como funcionaria además de la mesa técnica que nos asignaron (9), entonces si tú participas de varias mesas técnicas y tienes que hacer tú trabajo de oficina estás sobrecargada o sea no puedes dar lo máximo, es imposible.

De las fortalezas que es una instancia que logra reunir los servicios, para conocer las políticas sobre el tema en cada ministerio (10).

Mesa de mujeres: De las fortalezas que se nota la capacitación, la formación en las personas que integran (11), no sabría decirte si la función de control la ejercen realmente porque se tienen muy pocos encuentros con ellas, porque de repente son dos encuentros anuales. Entonces quien soy yo para decirte si lo ejercen o no estaría faltando a la verdad, pero en esos encuentros tú te das cuenta que la dirigente que conociste hace más de dos años y que no sabía mucho de otros servicios no tenía conocimientos de donde podía reclamar por ejemplo en el área de trabajo, de los de salud, etc. Esa persona ya está más empapada de toda la red social y te das cuenta de un gran progreso respecto a eso, también de las formas que expresan sus demandas (12), ahí también te das cuenta del progreso, o sea más empapada de como te dije de la red social. Por ejemplo antes no sabían el papel del ministro de Justicia o que el SENAME dependía de ellos, de Bienes Nacionales, etc. Entonces permite esa coordinación, y ese conocimiento un poco de capacitación entre comillas que se da con el dialogo.

En las deficiencias no sé si será una debilidad, pero de repente las personas tienen sus propias demanda, entonces se olvidan que representan a un grupo (13).

SERNAM: De las fortalezas encuentro que a pesar de ser un servicio entre comillas nuevo, en comparación con otros ministerios a logrado tener presencia en la región e incluso mismo por eso pudiera ser que tuviera cierta categoría ministerial (14), entonces yo creo que eso es importante, o sea eso a lo que yo me refiero cuando comencé a trabajar con el SERNAM no tenían esa categoría ministerial. Ahora, aún no es ministerio, pero si en ciertas instancias puede llegar y antes no podía, esa es una gran diferencia, yo creo que es un progreso pero como te digo uno no puede decir que hay una labor buena o mala, con una toma de consciencia que ha durado no hace más de cuatro año. Además lo que hace en cuanto a capacitaciones y que a las mujeres las orientan cuando tiene problemas técnicos son acogidas por un profesional (15). Ellos también tiene una gran labor de coordinación, a nosotros nos toca llamar muchas veces por casos específicos, (16) entonces yo encuentro que ellos como servicio son pequeños a nivel regional logran hacer una labor que es reconocida.

Yo encuentro como una debilidad el cambio de profesional del PRIO, porque nosotros con la primera profesional teníamos un sistema de trabajo, habíamos dado ideas, habíamos propuesto cambios, etc. Y cuando estábamos ya empapadas de esos cambios cambian de profesional, entonces es como un recomenzar, entonces eso yo lo encuentro negativo (17).

4¿ Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas).

En las dificultades uno está en este cambio de mentalidad que te digo yo, lo está sucediendo o sea, porque uno también viene con una historia que no era de igualdad de oportunidades, entonces cuesta cambiar la mentalidad de una misma (18). Ahora es otra visión que debería ser otro que tu también tienes que abogar por eso y cuesta, o sea es un cambio de conciencia primero a nivel personal. Esa ha sido mi dificultad porque de repente cuando yo recién entre al PRIO me dio el interés por investigar en Internet, por leer artículos, por empaparme un poco de otros países, de lo que están haciendo y de encontrarme con la gran sorpresa que estamos un poco en pañales respecto de eso, porque he leído mucho de España y están super avanzados, ellos todo lo ven desde ese enfoque, pero nosotros como que estamos así super pequeños al lado de ellos y claro estamos quizás muy lejos de Europa, pero para eso sirven estar en esta instancia del PRIO, para que logremos despertar y nosotros también lo logremos difundir.

También se agrega que nosotros como seremia no tenemos el tema PRIO destinado para alguien, porque tenemos muy pocos profesionales, entonces justamente yo empecé con él hace dos años y el año pasado yo tenía cuatro mesas, entonces era una sobrecarga y fuera de mi trabajo normal (19), entonces uno trata, hace todo lo imposible pero justamente aveces me tocó faltar a la actividad que me hubiese encantado ir, pero habían actividades que había que hacer acá, entonces no hay como un profesional destinado para ello. Ahora tenemos un profesional que está destinado para cuatro mesas, pero no hace tanto trabajo administrativo como yo, entonces a lo mejor le puede ir mejor. Ese encuentro que es un elemento negativo porque no podía dar todo lo que quería entonces, y justamente eran tan pocas las oportunidades que se tenían con las personas de la mesa provincial.

De las fortalezas creo que de las personales emanan de lo que uno a trabajado un poco porque nosotros acá en la seremia trabajamos con hartas dirigentas, con sindicatos, entonces eso nos permite estar siempre, no solo con dirigentas mujeres también con dirigentas hombres y también palpar las diferencias en cuanto a los ingresos, entonces eso yo creo que me ha sirvió mucho (20), o sea sin tener una conciencia muy desarrollada respecto a esto, pero si una conciencia respecto a lo que

eran los dirigentes y las problemáticas de los dirigentes, entonces yo creo que eso sería una fortaleza para mí.

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Bueno yo creo que lograr que en cada reunión que hubiésemos tenido, haber logrado por último un avance (21) y constituir al la mesa con una real importancia a nivel regional porque yo creo que ahí no se ha logrado eso, y que sea vista como algo de lo cual no podemos prescindir, que sea como una necesidad y eso yo creo que no se logró en este minuto (22) , entonces el reconocimiento a nivel regional que va más allá de lo que reconoce la gente, también en cuanto a las autoridades que como te digo, la mayoría de las autoridades son hombres, entonces nos pasaba mucho a nivel de servicios, que siempre lo conversábamos , que los hombres decían tanta cosa de las mujeres y seguían con la misma idea, pero no que realmente tenía que tener una presencia ministerial, vuelvo a lo mismo, a insistir si no hay un cambio de mentalidad desde la cúpula no le pidamos nosotros a la base y en la realidad en la cúpula nosotros sabemos que no hay compromiso de repente. Y eso quienes se deben encargar son los que puedan representar o encargarse de los servicios, las que hacían eso trabajo. Yo creo que ese quizás es mi compromiso, seguir intentando dentro del servicio de nosotros y de las jefaturas de nosotros, desplegar un compromiso real con la mesa.

MATRIZ ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: D

Unidades de Análisis: 24 unidades.

Participante/ Integrante de: Mesa técnica

N ° de Entrevista: 04

Sexo: femenino

Ocupación: Administrativa

Tiempo de participación en el PRIO:

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: “ lo que hacemos en el fondo es recoger los compromisos que hizo cada seremi y estar atento a que se vayan cumpliendo. (1)

Mesa de mujeres: siempre son pocas personas las que participan y las mismas, hacen aportes, propuestas para programas. Solicitan que se creen algunos programas para las mujeres (2).

SERNAM: Juntar a las mujeres de la mesa técnica para que llevemos mejor los aportes para evaluarlos. (3)

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica : “ la mesa técnica no puede crear nuevos objetivos esto esta dado por los directivos (4), nosotros nos limitamos a construir lo que acordaron. Además porque hay leyes e instructivos que no puedes saltarte, reglamentos, es decir por ejemplo a nosotros nos encantaría hacerlo, pero no podemos , por que no nos permiten, creo que en todos los servicios debe pasar lo mismo ,por lo tanto no se trata de inventar nuevas tareas.... (5) (6) “ Tampoco esta mesa cuenta con recursos, tenemos que manejarnos con los recursos de la seremi y que no siempre están disponibles.

Mesa de mujeres: “más que tareas les falta a las mujeres el financiamiento para participar. No todas tiene capacidad como para estarse moviendo del lugar donde viven a las mesas que hay en el año (7) . Además falta mucha mujer representando a sus comunas por falta de financiamiento (8) (9)

SERNAM: El objetivo es solamente coordinar (10) y , apoyar con la metodología (11)

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: En las debilidades que la mesa técnica no cuenta con mayores atribuciones, nos tenemos que limitar a lo que acordamos (12). Ahora cuando se hizo el programa original del PRIO pienso que en general no hubo un conocimiento muy acabado de lo que era el tema PRIO y no todos los directivos están muy de acuerdo con el tema de la discriminación positiva, ni con el PRIO. No es que no estén de acuerdo, sencillamente ellos nunca han pensado en el tema, entonces allí nos encontramos con problemas (13)... Además en cualquier región hay diez mil mesas técnicas y de todo de cosas por el estilo. En mi caso personal yo estoy encargada del PMG de género de la mesa PRIO, de las víctimas del informe Valey, encargada de la mesa de participación ciudadana y estamos todos por el mismo estilo y otro tiene otro tema, todos tenemos que hacer un montón de tareas (14). Los directivos tienen su método, no pueden dedicarse a estos porque son pequeños programas para ellos... Entonces yo no tengo atribuciones para venir a decir... mira hay que cambiar esto, porque no lo firman, yo no tomo la decisión. Las fortalezas de la mesa técnica, ha servido para que de alguna manera se tome consciencia de problemas que existen, que las mujeres tienen y que son distintos a los de los hombres, básicamente de salud, educación.. (15). nosotros no podemos decir mucho las leyes y decretos son bien claros, no podemos hacer una diferencia.

Mesa de mujeres: son bien buenas las mujeres que participan en la mesa (16)... la debilidad es que no son muy representativas porque son siempre doce mujeres a nivel regional, son siempre las mismas provincias (17). Y algunas también que no llegan (provincias) porque son muy lejos. Lo ideal es que fuéramos a trabajar con ellas, pero no hay recursos.

SERNAM.: El SERNAM ha sido bastante irregular en los responsables, algunos han tenido ideas, otros no han tenido muchas ideas (18). Han cambiado la metodología casi todos los años mas o menos entonces las cuestiones urgentes no han funcionado en lo que va del año... eso de estar cambiando de encargada, nos cambian las fichas, nos ponen una, nos ponen otra. Al ficha no sabemos como hacerla (19), nos demoramos harto... hubo un tiempo en que el PRIO funcionó bastante bien, podíamos (la mesa técnica) intercambiar información más amplia de lo se estaba haciendo en todos los servicios, nos dábamos siempre un tiempo en las reuniones. También salíamos mucho a terreno y era muy útil porque podíamos difundir y además responder a las inquietudes de las mismas mujeres... (20) la fortaleza de SERNAM es que es un ministerio destinado a las problemáticas de las mujeres, esa es su fortaleza (21).

4. Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas)

Yo creo que es que tengo un montón de responsabilidades que aveces no me dejan bastante tiempo para dedicarme al PRIO (22), eso en la parte de las debilidades. De las fortalezas considero que conozco el tema de género, llevo bastante tiempo trabajando el tema mujer y me interesa que esto funcione, personalmente (23).

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

A mi personalmente no me interesa fortalecer el PRIO, me interesa fortalecer a las mujeres primero, que estén informadas, por esta razón se pierden muchos programas por no saber, además que sean capaces de ejercer sus derechos (24).

ENTREVISTA PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: E

Unidades de Análisis: 36 unidades.

Participante/ Integrante de: Mesa técnica

N° de Entrevista: 05

Sexo: Femenino

Tiempo de participación en el PRIO: Desde año 2002.

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: *bueno llevar todos los compromisos de los distintos servicios para ser presentados a la mesa de mujeres, de insistir dentro de los diferentes servicios para que se comprometan con este Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (1) y llevar todo lo que es el chequeo de los compromisos, el grado de avance (2) y también son las que representan a los servicios públicos para la mesa de mujeres. (3)*

Mesa de mujeres: *deberían llevar el control social, el control ciudadano de los compromisos (4) que me parece que desde el año pasado han sido un poco más, o sea ha sido más sistematizado. Esto de llevar el control ciudadano de estos compromisos habiendo dirigentes que son buenas pero como que ha costado llegar a una dirigencia real, pero también es un tema que esta pasando en general la sociedad porque aveces las dirigentas no representan muchas veces a todos los sectores, a todas las mujeres involucradas (5), no hay grandes grupos que aglutinen, a excepción a lo mejor del MEMCH. También creo que hay ciertos grupos que han logrado, que se han ido consolidando pero en un principio sin duda eran muchas mujeres de muchos grupos chicos pero ahí les faltaba una representatividad más real que en realidad no es un tema solo de las mujeres...*

SERNAM: *Es el encargado de ser el ente coordinador entre los compromisos del sector público y la demanda de las mujeres (6), ese es el rol primordial del SERNAM. Debería ser un poquito más proactivo de alguna manera, es decir ser capaz de que los servicios y que los jefes de los servicios se comprometan más con este tema, porque como te digo son las contrapartes técnicas las que dan cuenta a las mujeres y no los jefes de los servicios. Deberían ser más las autoridades políticas de la región las que tuviesen las responsabilidades y el deber de darle cuenta a las mujeres. Entonces yo creo que el SERNAM en ese aspecto no ha jugado un rol, no solamente a nivel regional sino también a nivel nacional, no ha jugado un rol más político, más proactivo en insistir en las autoridades en este tema (7). Si bien nace como una necesidad del país el tener estas instancias de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres pasa muchas veces más por el discurso que por la realidad misma que se concreten. En el fondo se requiere que esto este funcionando para mostrar una imagen externa de que se está haciendo. Pero SERNAM como que no ha sido capaz de ser el ente agitador... no sé como de decirlo... más chicoteador del aparataje público para que en realidad exista un compromiso más real (8). Porque en realidad lo que nosotros hacemos como mesa técnica es adecuar lo que se tiene porque como para esto no hay recursos ni nada, pero está bien, hay que adecuar lo que se tiene, pero como con force, así como un poquito forzado. Yo creo que se han hecho avances pero han sido lentos o sea no han ido los avances que uno quisiera.*

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: mira, mas que otras tareas yo creo que se necesita más capacitación en el tema de género que no es solo decir cuantas hombres y cuantas mujeres se van a beneficiar o a darle más puntaje a las mujeres, que son herramientas que se pueden usar si tu vez que están en demasiada desigualdad de oportunidades pero el tema de género va más allá de eso (9). Entonces allí faltaría más capacitación formal, no solamente que uno quiera hacer las cosas. Falta capacitación relacionada en generar indicadores, en el tema de generar proyectos y que se aplique la variable género como también otras variables que se están dejando de lado. Entonces ahí uno ve que indicadores que uno mismo presenta no están contruidos como atravesando esta variable y al final sí estás contando hombres y mujeres están accediendo a los distintos instrumentos, creo que ahí falta harta capacitación que no es un problema de la mesa técnica, sino de todos los directivos. También que las contrapartes técnicas que mandan tengan algún grado de decisión dentro de su institución porque sino es buena voluntad neclé. Porque si los jefes no escuchan a estas partes técnicas no sacamos nada, entonces que sean más escuchadas (10). Más que otras funciones, porque yo creo que la mesa técnica ha asumido las funciones que le corresponden por lo menos de las que estamos participando, yo diría que les falta capacitación en esos temas.

Mesa de mujeres: yo creo que las mujeres que se han quedado, les falta un poquito de representatividad no sé realmente si representan a todas las mujeres de la región (11), o sea no me queda tan claro porque si yo sumo o resto no sé si representan a toda la sociedad civil de las mujeres. Aunque tampoco yo sé si en definitiva a quienes representan, lo puedo saber en forma informal porque converso con ellas, porque en encuentros nos hemos ido conociendo más pero tampoco nosotros tenemos una cosa que nos digan esta Sra. representa a la organización tanto que agrupa a los siguientes grupos de mujeres eso yo personalmente no lo tengo (12).

Como te mencioné anteriormente me queda duda acerca de la representatividad de ellas, yo creo que no hay. Por ejemplo nunca he visto que haya una representante del grupo de feministas de la región, tampoco que representen al grupo de pobladoras de Viña del Mar si sé que hay de ConCon, de Playa Ancha, de San Antonio, pero no tengo visualizado que estén todas las mujeres representadas. Y a lo mejor ser un poquito más exigentes no sé como decirlo, en definitiva yo siento que ellas no golpean las mesa tampoco o sea yo nunca he visto que ellas salgan en algún diario diciendo o reclamando un par de cosas. Tampoco sé si se trata de una bipolaridad que se da cuando tratamos los servicios públicos de levantar el control social y somos nosotros mismos las que le pagamos la micro, el almuerzo o sea yo creo que crear ese tipo de dependencias no son buenas, no son sanas, afectan esta relación (13). Yo creo que ellas ha esta altura ya tienen que ser capaces de autogestionarse ese tipo de cosas para llegar de forma más libre a los encuentros y las reuniones. Porque mal que mal si tu llegas a una reunión y te están pagando la locomoción y el almuerzo vas a tratar de no tener una actitud tan pesada. Esto yo creo que no es bueno en general, aunque siempre se ha hecho con buenas intenciones pero es una crítica en general, porque aveces cuando se hacen estas cosas tú no sabes si la gente va porque le interesa realmente el tema o porque hay algo para comer.

SERNAM: considero que a nivel nacional a cambiado las reglas del juego en forma permanente en el sentido que partió con un plan regional y a eso nunca se le hizo seguimiento como debiese y que fue cambiando porque vieron que eso no iba a hacer capaz... entonces yo creo que ha sido muy variable el rayado de cancha que tendría que ser en este caso el SERNAM y como la cancha se ha ido rayando en distintas oportunidades le ha faltado como un hilo conductor como para que los servicios fueran creciendo, quemando las etapas (14) . En este sentido los famosos PMG sin ser la panacea han sido mucho más. O sea se han insertado en el tema de mejor forma. Ahora a lo mejor al PRIO no le ha resultado por ser un tema nuevo... y bueno también el tema de cambiar las contrapartes técnicas de ellos, también ha provocado desconciertos estar cambiándolas permanentemente complica, yo creo que complica al resto del aparataje público y a las mujeres también, porque uno aprende a trabajar con alguien y después te cambian, es como empezar de nuevo aprendizaje (15). También está el tema de capacitación para ambas mesas o sea teóricamente son ellas las que tienen los elementos o los contactos para generar capacitaciones para ambas mesas (16).

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: En las fortalezas que ha seguido funcionando, esto quiere decir que sigan participando las mismas personas y que la mesa en sí no se haya caído (17). Las contrapartes técnicas que hay allí han asumido un compromiso real con el tema (18). Yo creo que eso ha sido un aprendizaje, porque muchas cuando llegamos decíamos que que era esto, que no nos correspondía o yo no sé nada del tema y se ha ido generando un interés y creo que eso es una fortaleza (19). En las debilidades sin duda que ninguna de las que estamos ahí quizás unas más que otras pero ninguna de la que esta en la mesa técnica tenemos algún grado de decisión en la institución que trabajamos. Ejercemos una tarea más, no está en nosotros decidir si por ejemplo se pueden aumentar o disminuir (20). Aunque yo creo que la mesa técnica es una buena instancia, pero creo que también debiera existir una mesa política por decirte en donde estuviesen los directivos (21) (22).

El otro problema que veo yo es que en algunos casos no siquiera el tema, porque uno allí escucha de todo, muchas ni siquiera tienen una relación fuerte con sus jefes, entonces tienen que pedir audiencia casi para que las reciban y hablarle del tema o sea no es una cosa fluida (23).

Mesa de mujeres: en las fortalezas creo que han crecido como dirigentas (24), que han asumido el rol de hacer control ciudadano (25), que las que ya quedaron han tomado esto como una responsabilidad (26) . En las debilidades creo que no están todos los sectores representados y que no golpean la mesa como deberían golpearla, no hacen mayores exigencias en esto me refiero a que no cuestionan la calidad de los compromisos .. O sea ellas ven si se cumplió o no pero también podrían ver esa parte, el grado de calidad de los compromisos, ahondar más o exigir por ejemplo que estén todos los sectores representados (27) por ejemplo que educación no esté presente siendo este un eje transversal. También me da la impresión que otros no están como el de economía y Corfo. También hay otros que aparecen y que desaparecen son medios intermitentes. Allí falta que hagan mas presión porque lo dicen o sea reclaman pero a lo mejor podrían ocupar otros métodos, solo se quedan en la denuncia en las cuatro paredes no hay una denuncia hacia fuera (28).

SERNAM: Como fortaleza ser el ente coordinador (29) como debilidad quizás por ser un servicio relativamente nuevo sus políticas y planes uno no las ve como un accionar, como un hilo conductor. Como que no tienen un seguimiento de los programas, no los veo como un servicio con los lineamientos claros, como que entra en un tema y sale de otro (30).

4; Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas).

En las debilidades esta el tema del tiempo como funcionaria o sea de repente me gustaría entregarle más energía a este tema, porque somos muy poquitos en donde yo trabajo, entonces yo veo hartos temas, y uno de estos es el PRIO (31). En las fortalezas esta tener una jefa mujer eso hace que la mirada sea distinta (32). También el hecho de haber tenido capacitación en el tema, en el haber logrado un nivel que me defiende para presentar cosas mas o menos coherentes (33).

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Bueno el lograr que los compromisos sean de mejor calidad en el sector que represento insisto, en mejorarlos en calidad no tan solo en números (34). También seguir participando o sea independientemente que siga yo, que la institución donde trabajo siga participando (35). No desmotivarse con los cambios de profesionales, o sea seguir motivada a pesar de todo (36).

ENTREVISTA PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: F

Unidades de Análisis: 27 unidades.

Participante/ Integrante de: Mesa de Mujeres

N° de Entrevista: 01

Sexo: femenino

Ocupación: dirigente organización

Tiempo de participación en el PRIO: desde sus inicios, año 2000.

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: *“... la mesa técnica tiene el deber de hacerle el seguimiento a sus propios compromisos o sea dar cuenta de sus propios compromisos adquiridos en el plan de igualdad (1) por dar cuenta principalmente del estado de avance de esos compromisos ya se reúnen mas o menos cada tres meses todas las secretarías de gobierno en cada uno de esos asumen compromisos según el plan se que tiene una serie de compromisos y tiene que dar cuenta...”*

Mesa de mujeres: *“...la principal tarea es ejercer el control ciudadano con respecto a esos compromisos...(2) si eso y bajar la información, darlos a conocer (3), evaluarlo, generalmente nos juntábamos una vez al mes*

SERNAM *“es crear las instancias de ...como servicio público es de recibir el documento (4), formar las instancias (5), formar la mesa de mujeres y entregárselo para que le hagan seguimiento.. (6), ir a la mesa técnica y motivarlos para que se haga seguimiento, (7) trabajar con las provincias darle el espacio físico y las profesionales de apoyo para que se vea el documento(8) o sea ser realice su rol...”*

2. Según a sus conocimientos y opiniones ¿que debiera hacer este actor para cumplir con los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: *“...principalmente darle cumplimiento a los compromisos que adquirieron (9) y tener mas continuidad (10) y realmente tomarán ese documento no como una declaración de buenas intenciones sino que como un documento que cruza todo el plan del gobierno, por algo son exigencias que el gobierno internacionalmente ha tenido con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres principalmente en el extranjero...”(11)*

Mesa de mujeres: *“... tener más autonomía (12)... le falta... bajar más la información (13) también tener más control en las provincias (14), formar las mesas provinciales afatarlas más realmente ser representativo del sector que uno dice que viene (15)... falta tener la capacidad de autogestionarse hay una falta de independencia para llamarse y autoconvocarse (16).*

SERNAM *“...del SERNAM, ah tenido sus aciertos y también sus desaciertos con respecto al trabajo de la mesa porque yo pienso que es muy perjudicial el cambio de la persona cuando o sea cuando se encuentra a alguien que es idóneo en el cargo y que esta cuestión tiene que ver con los cupos políticos eh entorpece porque yo hasta ahora no tengo una respuesta de la directora del SERNAM como integrante de la mesa. Osea a la mesa no como alguien en particular sino que a la mesa dar una explicación acerca de porque esa persona salió por tal y tal motivo no hay eso entiendes?, entonces aveces nosotras nos preguntamos las dirigentas ehh cuanto de mi tiempo yo quiero seguir invirtiendo en esto dentro de otras cosas que me gustaría que me dejaras registrado es las pocas salidas a terreno que tiene la mesa porque cuando nos juntamos con la señora, señorita ministra Cecilia .. se le dijo que necesitábamos apoyo para salir a las provincias porque siempre nos reunimos en Valparaíso y entonces para hacer el trabajo más efectivo en las provincias y afianzar las mesas provinciales se necesita ir a terreno porque se necesita ir a también (17)*

Y ustedes en ese sentido quieren juntarse con las mesas provinciales?

“.. si nosotros planificamos durante el año 2004 unas salidas a terreno que se hicieron pero no tiene continuidad ese trabajo y la profesional que se tenía de apoyo hizo un buen estado de avance en cuanto a ... a hacer funcionar a esta mesa y que realmente se llevara a cabo este control ciudadano..

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica *“...yo creo que las fortalezas de la mesa técnica es cuanto se llama claramente no sé si yo la llamo fortaleza o una exigencia de gobierno pero intentar reunirse porque tratar de estar ahí y dar sus estados de avance por lo menos... (18) y la debilidad más grande es no tomarle ... no tomarle a este documento como un instrumento de cómo te dijera no tengo la palabra yo entiendo que ellos siempre están pensando que esto es una cuestión de buenas intenciones no lo veo... como .. lo ven como... un documento aislado de la propia planificación política o sea no política sino que administrativa que tiene el gobierno porque entendiendo que este es un documento que está inserto en el gobierno o sea no muchas seremias no están ni ahí nunca han venido, otras han tenido el descaro de dar cuenta de lo que han hecho suponte tu el 2004 y hicieron un seguimiento de algunos de sus compromisos por ejemplo a justicia y tuvieron el descaro de mandarnos los mismos estados de avance que hicieron en el 2003 o sea cero seriedad y compromiso con el documento(19) o sea hasta ese extremo hemos llegado entonces, otras durante el año no aparecieron mas que a la última reunión de los encuentros de la mesa de mujeres con la mesa técnica y no hubo nunca una respuesta... nunca una presencia ... nada... o sea no hay dentro de la seremia voluntad yo creo más que nada por dejar a alguien que le haga continuidad al trabajo de la mesa*

Mesa de mujeres *“... de la mesa de mujeres que decir, una gran fortaleza de las mujeres es que primero que nada tienen un compromiso social mas grande o sea para mí es mas el compromiso mas grande porque no tiene sueldo están con un compromiso social y político porque uno quiere ahí contribuir a algo (20) entonces es super para mí un mérito que mujeres que viven tan lejos viajen y vengan y se reúnan y dejen ahí todo lo que tienen que hacer de lado por estar acá y no como la mesa técnica que debería ser que son personas públicas y que están siendo pagadas y no están ahí, entonces y la debilidad de la mesa de mujeres yo creo que es autogestionarse ...eso yo creo que es una debilidad que todavía no nos autoconvocamos (21) por ejemplo suponte tú fue para mí gravísimo que se fuera la profesional de apoyo nuestro sin*

embargo no hemos sido capaces... lo hemos comentado pero no hemos sido capaces de reunirnos y pedir una explicación de porque está pasando esto poh o sea porque salió esta profesional que nosotras creemos que ha sido una de las mejores que ha pasado por la mesa entonces no hemos sido capaces por ejemplo siempre hemos dicho que vamos ha hablar con la ministra y no se ha hecho entonces son cuestiones que van quedando en el camino y ya no se solucionan o sea porque tenís un reclamo pero que hacís contra ese reclamo .. no se sabe el descontento entonces como no se sabe nada de eso bien poco la ministra podría hacer porque a lo mejor podría hacer revisado la salida de esta funcionaria..."

SERNAM: *"... la fortaleza de SERNAM es para mi haber creado las instancias de... como se llama de apoyo porque si ha sido o no tal la exigencia del gobierno pero han manifestado por ejemplo bueno por esta profesional de .. de.. querer interesarse que las mujeres aprendan cada día más, conozca más de lo que se trata este plan (22) ehh plasmarlo bien ,, que las mujeres entiendan poh ... entre las mujeres hay desigualdad en educación en compromisos porque hay mujeres que son de REMOS que son mujeres que llevan veinte años en el carrete de dirigentas entonces hay otras que recién vienen no saben nada de nada y debilidades .. yo creo que una de las debilidades es como cuesta ver eso ah... bueno yo creo que es lo que te decía anteriormente aunque sea reiterativo el continuo cambio de las profesionales no lo veo como un trabajo bueno, como una acción buena .. no contribuye mucho a una continuidad (23)..."*

4. ¿Cuales son las dificultades para ejercer el rol que usted esta cumpliendo (los propios y los externos)?

"...yo creo que lo más importante son las fortalezas externas son los compromisos sociales que uno tiene eso es lo primero porque te interesa estas ahí crees que es posible un cambio y ese cambio yo pienso que solo con la participación se hace evidente (24) .Las fortalezas externas es que creo que he aprovechado todas las oportunidades de tenido para capacitarme porque pienso que si tú te capacitas con respecto al tema ... si no no podemos avanzar (25) , siempre me ha motivado el trabajo social desde cabra chica me ha gustado involucrarme con la gente y prepararme, estar con otras dirigentas , leer mucho compartir la experiencia tratando de mejorar y aplicarlo o sea uno tiene que ser tomar un rol activo en las propuestas ... porque de lo contrario si quieres cambiar algo o quieres modificar algo quieres contribuir a que algo se mejore es desde ahí donde se parte y como debilidad a lo mejor yo creo que conciliar el mundo del trabajo con el mundo social también porque en lo que tu pasas tratando de llevar los ingresos a tu casa y participando en una organización aveces despreocupas los roles que te corresponden porque dejas mucho de lado a tus hijos entonces para mí eso es una dificultad (26) poh, porque quieres cumplir todos los roles y aveces no lo estas haciendo muy bien entonces conciliar eso, esos tiempos es como complicado hacer vida comunitaria para mí tiene sus costos y estos han sido de repente despreocupar mi casa ..."

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos para el fortalecimiento del PRIO?

"... lo más importante es analizar el documento y entenderlo y bajarlo poh... bajarlo a las organizaciones ese es mi rol porque yo las represento a ellas por lo tanto tengo el deber de de... llevar la información, bajar la información a las organizaciones sociales que lo entiendan porque que puedan hacer más control ciudadano ese es el rol más importante que yo veo..." (27)

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: G

Unidades de Análisis: 23 unidades.

Participante/ Integrante de: Mesa de Mujeres

N° de Entrevista: 02

Sexo: Femenino

Tiempo de participación en el PRIO: desde el año 2000.

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: *bueno funciona esporádicamente, no asisten todos los actores (todas las seremias). Más que nada es un compromiso una obligación tener que ir, en algunos casos si lo asumen realmente como una necesidad y yo los veo en el caso de las mujeres que lo asumen en mejores condiciones, pero el resto de las seremias simplemente van porque es una instrucción del gobierno y tienen que cumplir, pero que haya interés de hacerlo, ninguno y algunos no han asistido jamás y eso ha sido siempre.*

Mesa de mujeres. *Como te explicaba desde el 2000 hasta ahora hay un nivel de desconocimiento y de capacidades. Muchas de las que participamos allí, no han entendido lo que significa el control ciudadano de verdad(1), que no lo han entendido (2), van porque por ejemplo, habían varias candidatas a concejales y entonces iban porque era una vitrina, entonces esa parte también debilita el trabajo. Hay un grupo sí de mujeres que estamos mucho tiempo en esto, más maduras, yo soy la más vieja de todas, pero en todo caso te digo, llevo varios años en este trabajo y tenemos una consciencia de trabajo que eso es importante y entender que tienen que existir alianzas con SERNAM, existir alianzas con las seremias como para sacar adelante las tareas.*

SERNAM: *La tarea de SERNAM es sensibilizar a la administración pública de las tareas (a las seremias) (3) y coordinar la mesa técnica y la mesa de mujeres (4)*

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: *Primero que asuman lo que significa el PRIO, esa es la primera cosa, porque generalmente van porque tiene que ir (5)*

Mesa de mujeres: *la continuidad en el tiempo(6) y un nivel más parejo de capacitación, eso es indispensable (7) y que también vayan más o menos las mismas mujeres a las reuniones porque o si no se produce lo que nos ha pasado, que volvemos a foja cero y volver a comenzar las capacitaciones y el entendimiento, entonces el piso que tenemos es el mismo de siempre (8). La idea es que sobre ese piso vayamos escalando y lamentablemente no es así. Porque el trabajo de la sociedad civil es controlar que realmente se cumplan las tareas, es una manera de decir que un funcionario no está cumpliendo y se manda a decir a las autoridades, eso me parece*

que es indispensable y decirlo son temor a que mañana te descalifiquen porque tú lo dijiste y eso es lo que pasa aquí en Chile, lamentablemente el temor que si tu dijiste tal cosa, te van a atender mal o te van a decir esto y van a tener problemas. La idea es que realmente seamos transparentes y si nosotras lo decimos que está mal, o porque creemos que está mal, porque tenemos un parámetro de lo que se tiene que hacer y no cumplió...eso yo creo que hay que entenderlo.

SERNAM: *Yo creo que SERNAM está cumpliendo su tarea, puede ser que no tan intensamente como nosotras quisiéramos para que se mantuviera esta continuidad pero está cumpliendo su tarea (9) . Sería este mucho más un trabajo exhaustivo en el sentido que realmente se haga un control ciudadano en lo que significa el Plan de Igualdad porque no es un control ciudadano es simplemente unas sesiones en las que estamos todo un día, analizando lo que una seremia, lo que hizo otra si faltó o no faltó y sería todo (10).*

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: *que no todas las seremias van a las convocatorias y en las debilidades (11) y en las fortalezas la continuidad de algunos de los actores de la mesa técnica, personas con nombre y apellidos y que están asistiendo y que tratan de que se cumplan (12).*

Mesa de mujeres: *falta una nivelación en capacitación en conocimientos porque lamentablemente en la mesa de mujeres aparecen factores externos, de intereses personales y no en beneficio de la sociedad (13). Tampoco hay una intención de control porque la verdad que yo creo que somos cuatro o cinco las que estamos decididas a hacer un control (14) al resto no les interesa más que saliera concejal por Puchuncaví o por donde fuera o si lograba tener un proyecto que fuera en beneficio de su sector o su comunidad. Nuestra organización tiene un norte que es luchar por los derechos de las mujeres, es el compromiso real de lo que nosotras queremos. En las fortalezas considero que sí creemos que se tiene que hacer este seguimiento o control ciudadano con respecto al Plan de Igualdad de Oportunidades, quisiéramos que no fuera un plan sino que fuera una ley. Porque plan es un plan y puede venir un otro gobierno y borrarlo con la mano y se acabó el plan, pero si existe una ley que si está trabajando con los derechos de Igualdad de Oportunidades cambia el cuento porque ya hay una fortaleza de donde hacerse para hacer un control real (15).*

SERNAM: *Las fortalezas es que han tratado de seguir con las pautas que existen (16) y en las debilidades el cambio permanente de personas, de las profesionales que están a cargo y de las directoras que están cargo. Porque eso significa y lo estoy viviendo hace mucho tiempo, un cambio de políticas total. Con algunas se priorizan y se cierran otras puertas, cada una lo hace a su estilo. O sea no hay un trabajo continuo y parejo (17).*

4. Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas).

De las dificultades personales estas han sido este año porque murió mi padre y yo enfermé, me tuvieron que operar y ahora que tengo que esperar por otra operación,

entonces ha sido una cuestión de salud, pero me he tratado me mantener (18). Y en las fortalezas que uno tiene el deseo de las mujeres del trabajo por las mujeres (19). Hay días que no llega nadie te dicen que esperes un ratito porque van a llegar las demás personas y hay otras que avisan que no van a ir y se está esperando que llegue alguien y so, se pierde el esfuerzo y el sacrificio. Uno entiende que no toda la gente asume. Yo pienso que si ti estás al frente de una organización que está luchando por el derecho de las mujeres es tú obligación si o sí. Yo voy porque entiendo y si soy la presidenta, tengo que estar. Creo que es un tarea que uno debe hacer. Entiendo lo que dignifica luchar por los derechos (20). Yo entiendo el trabajo de las mujeres y esto hace que haga sacrificios económicos grandes para poder ir y también para poder participar de otras cosas como congresos.

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Bueno el hecho de luchar por el derecho de las mujeres es una manera de que yo trato de ir (a las reuniones) (21). Por ejemplo cuando yo no puedo ir, va la presidenta, como forma de no dejar de representar a la institución, esta ese compromiso de hacer las tareas (22), cuando se trabaja intensamente y somos parte de redes.

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: H

Unidades de Análisis: 22 unidades.

Participante/ Integrante de: Mesa de mujeres

N° de Entrevista: 03

Sexo: Femenino

Tiempo de participación en el PRIO: Desde aproximadamente dos años.

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: ellos se dedican de ver que los Planes de igualdad que hayan en la región se puedan cumplir (1) ya que ellos dan la información que se recaba de lo que ha hecho en los años anteriores porque como yo te digo se vayan haciendo los mismos compromisos que fueron asumiendo las seremias y todo eso. Ellos tienen que cumplir los acuerdos que ellos mismos asumieron (2), en todos los departamentos a los cuales pertenecen, de vivienda, de salud y todo eso.

Mesa de mujeres: nosotras tenemos que ver que en realidad como se cumplan los compromisos, como de control ciudadano de que las mismas promesas que ellos hicieron se manifiesten de alguna forma y se hagan notar (3).

SERNAM: Nos apoya a nosotros como mujeres para que no estemos tan desamparadas en el mismo tema (4). Nos asesora en la parte legal diría yo y como que da una fortaleza a un grupo de mujeres común corriente que no tiene ningún apoyo de nadie, seríamos... es como más difícil conseguir cosas.

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: Yo creo, yo soy más abierta porque por ejemplo nosotros no conocemos lo que es el Plan de Igualdad porque aquí las personas que están involucradas directamente saben de lo que se trata y el resto de la ciudadanía no tiene ideas de lo que es el Plan de Igualdad, por ejemplo de que función cumple. Yo por ejemplo recién me di cuenta de que existía el PMG en los sectores públicos y que había un bono de incentivo, entonces la idea era que se cumpliera en cuanto a lo que atención al público, entonces si uno no conoce nada, como vamos a entender. O sea que den a conocer más sobre el tema, más difusión porque yo antes de que perteneciera la mesa PRIO, no tenía idea de ninguna cosa: ni PMG, ni PRIO, ni que seremias estaban comprometidas, no tenía idea de nada y así como yo muchas.(5)

Mesa de mujeres: yo creo que igual reforzar mas cosas para que ellas puedan ser como las primeras difusoras del Plan de Igualdad frente a lo que es la ciudadanía porque nadie tiene idea de nada, solamente las que estamos involucradas directamente creo yo (6) . También hablar el tema de género en si y sus perspectivas, porque nosotras estamos tan acostumbradas al modo e que dan las cosas como se dan y si no

hay más oportunidades nos conformamos con eso (7), o sea las mismas mujeres hacer tomar consciencia de que como mujeres tienen muchas cosas que ganar que las desconocen y mientras las desconozcan no va poder nunca asumir de que uno puede luchar por sus intereses.

SERNAM: *mas que nada ser constantes porque el hecho de cambiar a la persona que estaba a cargo el año pasado (8) y ahora que... no sé tratar de mejorar lo malo que quedó, no sé yo desconozco... a nosotros no nos informaron porque la profesional había salido, no había una información oficial. Yo a ella la encontraba muy buena profesional y a lo mejor íbamos a conseguir cosas así como más enfocadas, por un solo camino. Porque ya que venga otra persona ha tratar, de no sé poh, como te digo, no sé lo que pasó el año pasado. Entonces que estén cambiando personas constantemente, es como que tu perdís la esencia de lo que se quiere conseguir. Se pierde la continuidad y eso afecta un poco, porque tú te acostumbras con una persona y a un nivel de profesionalismo que la idea es que siguiera, al final es como empezar de nuevo. Además eso se respira y afecta, yo encontré baja la asistencia de las personas de la mesa (de mujeres), puede que eso sea disconformidad y eso se percibe.*

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: *en las debilidades yo he escuchado parece que se han mantenido en el tiempo no más los compromisos que se han hecho, como no cambia mucho, como que lo han hecho durar en el tiempo no más (9), más conocimiento no tengo. En las fortalezas la verdad es que ahí no sabría decirte, tal vez es bueno que se junten, pero más seguido (10).*

Mesa de mujeres: *En las debilidades la poca constancia porque como se convoca a estas reuniones yo creo más que nada por distancia disminuyó la mesa (11), por lo menos este año a lo que yo vi el año pasado que eran varias personas que venían de lejos si, pero como no se les costaba el pasaje era como dificultoso poder asistir y bueno poh, y eran mujeres buenas poh, lo ideal era escucharlas, pero resulta que como para financiar no había se les hacía más complicado. En las fortalezas bueno, es que por lo menos tenemos el apoyo de SERNAM, tenemos un lugar en donde hacer las reuniones (12), es cosa de nosotras que podamos ser más constantes nada más y gente con más experiencia también hay, entonces eso debería fortalecerse más.*

SERNAM: *en las debilidades, bueno, será por también por los gobiernos que están cambiando siempre las personas que están a cargo de las reuniones, porque cada año las están cambiando, la poca constancia (13). Si lo hacen por gobierno que la persona que este a cargo esté los cuatro años y que después la que lo retome sepa hasta donde se llegó dentro de esos años. Eso le da poca seriedad porque todo el trabajo que se realizó en el último período se nota poco serio la cosa y eso lo han manifestado también las mas antiguas, porque si uno estaba luchando por un objetivo y que en realidad sean poco constante, se pierde todas las ganas de las personas que hay detrás de cada integrantes de la mesa y le interesa seguir participando (14). En las fortalezas se supone que estamos con el apoyo del gobierno que esté, independiente del que sea (15) y que estén los profesionales de acá porque nos pueden orientar en todos los ámbitos, en cada área hay un profesional que se puede aprovechar la máximo (16) y*

de repente no se aprovecha porque en realidad porque como se empieza bien una cosa y no se termina bien, entonces cuesta fortalecer esto.

4: Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas).

En las debilidades considero que yo tengo hartas, en realidad yo me siento, como en desventaja, como recién estoy partiendo con un grupo de mujeres microempresarias que es el ámbito mío, yo estoy bueno, estaba en un comienzo en miras, lo que era la microempresaria, no estaba viendo la parte integral de la mesa, ni una de esas cosas de las partes legales tampoco que uno podía luchar como mujer (17). Pero dentro del año que paso me pude dar cuenta que gracias al SERNAM nosotros pudimos darnos cuenta de otras cosas, como los derechos de las mujeres, la violencia, separación, tuición de los hijos, etc. Nosotros le informamos a las mujeres de que la institución, entonces esas herramientas las estoy tratando de aprovecharlas al máximo. También la falta de tiempo, porque ahora como tengo tanto compromiso que asumí yo por mi organización, porque aveces te fijan reuniones y también tengo un trabajo de por medio que también es importante, porque si yo no trabajo no tengo para pagar las cuentas no como alimentarme y todas esas cosas (18). En las fortalezas personales es que yo tengo harto interés en querer saber más herramientas necesarias para poder luchar por nuestros objetivos (19) y más que nada por falta de tiempo no he sabido aprovechar. También la experiencia de las otras integrantes que te pueden orientar, que tampoco la he aprovechado porque cada cual con su tema y nos juntamos en la mesa y después no nos comunicamos más y eso yo también lo encuentro como una deficiencia, por eso no tengo idea si se han juntado, a mi jamás me llamaron para una convivencia y conversar acerca de lo que pasó, para evaluar los años que han estado antes, te quedas con lo que aprender ahí, con lo que observas alrededor, con lo que aportas tú.

Yo también me considero una persona responsable, si no puedo ir no voy, si tengo otra que hacer la digo, si me siento en desventaja la digo, aunque igual me cueste decir las cosas, las digo (20).

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Yo dije que si no podía ir yo iba a mandar a una persona más o menos que estuviera informada de lo que se trata, de lo que ha hablado, pero a mi me cuesta encontrar una persona responsable igual que yo (21). En el grupo hay personas pero están trabajando, entonces no se ha podido mucho, pero ha sido bien enriquecedor porque se habló de los temas PMG. Bueno y de mis compromisos sería asistir y si no puedo yo mandar a otra persona y también tener una mayor convivencia con las demás (22).

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: I

Unidades de Análisis: 23 unidades.

Participante/ Integrante de: Mesa de Mujeres

N° de Entrevista: 04

Sexo: Femenino

Tiempo de participación en el PRIO: Desde sus inicios (2000)

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: bueno... por lo menos una vez al año nos citan, junto con los seremis, son invitados aunque no todos llegan, pero la mesa técnica eso es lo que hace...(1)

Mesa de mujeres: la mesa de mujeres a la cual yo pertenezco nos juntamos principalmente una vez al mes donde nos incentivan y nos señalan todo lo que es derecho de igualdad de género (2). Nosotras somos representantes de organizaciones como juntas de vecinos y grupo de mujeres. Cuando nos invitan a la mesa técnica, tenemos cierto poder porque podemos decir las cosas que no se están cumpliendo y ahí los seremis anotan y ellos hacen su trabajo más técnico.... somos escuchadas (3).

SERNAM: nos convoca a las reuniones (4) y en SERNAM podemos encontrar la información en cuanto a folletería y esas cosas (5). La directora de SERNAM es la que lleva el cuento a otras entidades porque hay leyes que se quieren aprobar y ella está presente cuando se tienen que aprobar.

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: que realmente estén presentes todos los seremis y que sean invitados porque generalmente (6) se invita a la seremia del trabajo y nunca aparece y entonces ¿como podemos evaluar eso o decir nuestras dudas e inquietudes si ellos no están? Y ojalá no fuera solo una vez al año, si no dos veces al año. (7)

Mesa de mujeres: que sean convocadas más mujeres (8) y que hayan más subsidios en cuanto al pasaje porque hay varias mujeres que no pueden venir por el asunto del dinero (9).

SERNAM: ser más activo en cuanto a ir al terreno, a visitar mas a menudo las provincias que estamos en la mesa de mujeres: Este mes a Olmué, el otro a Con Con aunque yo sé que se esta trabajando pero que fuera más constante (10).

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: En las debilidades hace más falta que lleguen más seremías en cuanto a las convocatorias (11) .Como fortalezas hay temas que uno no sabía que se estaban ejerciendo y ahí te lo dan a conocer (12) ... y aceptan la opinión de nosotras los seremis (13) .

Mesa de Mujeres: una de las fortalezas es que varias de nosotras estamos hace tiempo. Sabemos trabajar en el PRIO (14). En las debilidades debería haber mujeres en la mesa de otras comunas, de Quillota, Limache, etc (15).

SERNAM: En las debilidades esta el cambio de la encargada de la mesa PRIO, es un cambio muy brusco del funcionario (16) . En la fortaleza uno al decir SERNAM sabe que va a haber una acogida en cuanto a la información y asesoría (17). SERNAM tiene una imagen positiva, sabemos que esta institución nos va acoger. También que esta en constante capacitación de los derechos de la mujer e información de lo que ellos hacen (18). Además de una constante preocupación de salir a la luz pública en los días como el de la mujer que es el 8 de marzo. Se preocupa de celebrar esos días y si hay un tema como de violencia siempre sale a luz pública (19). Ellos siempre nos presentan bien en cuanto a lo que nosotros pensamos como mujeres.

4; Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas)

Como dificultad está el tema del traslado hacia el SERNAM cuando nos citan mensualmente a la Mesa (20) , como fortaleza aprendí por parte del SERNAM lo que es realmente la equidad de género, que es por lo que estamos luchando, con lo cual pude lograr tener la formación de mujeres acá en el PRIO y así puedo llevar esto a las mujeres de la organización que represento y formarlas a ellas, aunque recién estamos funcionando (21).

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Como compromiso; el asistir, el hacer el mayor esfuerzo por asistir a la mesa de mujeres (22) y bueno y... empoderarme más de lo que el tema de mujer para llevarlo y difundirlo también a nuestra organización. (23).

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: J

Unidades de Análisis: 35 unidades de análisis.

Participante/ Integrante de:

N ° de Entrevista: 05

Sexo: Femenino

Tiempo de participación en el PRIO:

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: la Mesa Técnica nosotros cuando empezamos a trabajar con ellos, porque no siempre trabajamos con ellos, tenemos dos encuentros anuales, para mí ojalá fueran mensuales o bimensuales (1), entiendo que a la coordinadora de SERNAM se le han aumentado los meses pero esa información a nosotros no nos llega, es sesgada, entonces no hay una transparencia para trabajar. Con la mesa técnica en una primera etapa se nos plantearon cuales son los compromisos y después al final del año, los que se habían cumplido y los que se habían rechazado y me parece insuficiente, absolutamente insuficiente y nosotros que estamos en lo cotidiano es imposible efectuar un control social cuando deberían solucionarse las cosas en un corto plazo, irse perfeccionando en el corto plazo y no podemos darnos un año para que a lo mejor el otro año les digamos se corrija,(2) ahí hay como un vacío de trabajo que sea más cercano y más efectivo.

Mesa de mujeres: nosotros tuvimos una función de control social que esa es la primordial y deberíamos todos manejarla en todos los ámbitos (3). Normalmente, nosotros hacemos un control social universal con respecto a todos nuestros conocimientos, pero cada una de nosotras se va a un área específica, en mi caso me dan el tema de vivienda y la verdad es que allí todos los compromisos se han cumplido: el privilegio a la mujer, el puntaje adicional para la madre soltera, la ley privilegia para obtener una vivienda social a las mujeres y aplica el artículo 180 que es un decreto antiguo y que la deja separada de los bienes de su marido y el marido no tiene ningún privilegio en los bienes raíces. También nos cruzamos con algunos programas específicos que eso para mí me abrió un abanico mayor de control social por ejemplo el FOSIS, CONADI, Seremia de Gobierno (4).

SERNAM: es quien nos fortalece en la política social en el tema de género que para mí es fundamental en una sociedad que quiere la igualdad de oportunidades (5) . Ellos la han canalizado como política y la han tratado de implementar a pesar de sus escasos recursos y posibilidades y no lo han hecho de mala forma (6). Canalizaron toda la red hacia nosotras, considerando un universo representativo que a través de nosotras también puedan bajar los objetivos de este plan de igualdad (7).

Extrañamos el tema de las mesas provinciales. Además porque esta Mesa es participativa cuando hay una participación completa, así nos enteramos de las fortalezas y debilidades que hay en algunos sectores que yo no manejo como por ejemplo el tema rural, de las temporeras (8) y con eso descubrí que en mi sector también hay temporeras del turismo, antes no lo relacionaba con la agricultura. Entonces esta mesa a nosotros nos ha potenciado en información y nos ha empoderado del tema, nos ha fortalecido como para que bajemos la información y ejerzamos el control social con el lenguaje del derecho que es exigible, eso... mucha gente al conocer que son derechos como el de la educación, salud, vivienda, saben que son derechos exigibles valóricamente y hay una labor educativa que está bajando y que se está internalizando de una manera distinta (9).

Lo otro bueno de este cuento es el ambiente por ejemplo con la Paulina (directora de SERNAM) y los directores de servicio nunca han participado con nosotras con un autoritarismo, ni se han presentado como diciendo ahhh yo soy la autoridad y estoy por sobre ustedes, siempre nosotros, y es la percepción que yo tengo, somos iguales, trabajamos en un igualdad de opinión, en una igualdad de pregunta y respuesta y en una igualdad de acogida (10). Nunca, siendo yo tan crítica he recibido una respuesta que me deje mal. Te preguntan los representantes que bueno que percibiste esto porque no sabíamos que se podía entender de esa manera de buena manera o vamos a redirigir esto o lo otro. Todo lo que al menos nosotros planteamos se ha acogido de buena manera (11) de ahí a que se corrija es otro cuento. Es ahí donde nosotras tenemos nuestras aprensiones, que si bien es cierto hemos sido claro en nuestros planteamientos el resultado no es el esperado porque esperábamos nosotros por ejemplo todo ese tema de la capacitación fuera para un universo mayor (12).

También esta lo que yo planteo que sería importante que se ampliara esta planta de funcionarios de SERNAM ojalá que hubieran coordinadores comunales, allí provocarían una cercanía (13) y a su vez nosotros cuando se hicieran estas convocatorias con las seremias. También que hubiera por lo menos un encuentro anual con nuestra ministra (de SERNAM) como mínimo (14).

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa Técnica: el trabajo informativo que nos llegue a si como se le informa mes a mes a SERNAM se nos informe a nosotras de las distintas áreas, que nos llegue un informativo (15).

Mesa de Mujeres: lo fundamental es la legalización de la mesa de mujeres porque somos unas N.N estamos como en el medio, en donde no tenemos ninguna fuerza legal como para hacer exigible los compromisos. Lo único que podemos hacer son propuestas (16). Esa parte es fundamental y la queremos hacer este

año que era una tarea que nosotras considerábamos que está pendiente... esto de la legalización.

SERNAM: Ojalá ampliar los funcionarios y crear los coordinadores comunales (17).

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa Técnica: en las debilidades la poca participación de todos los actores involucrados (representantes de las seremías o servicios involucrados (18). En las fortalezas que hay algunos que sí nos cumplen a cabalidad los compromisos (19) y de otros que ni nos pescan, hay algunos que simplemente ni siquiera nos han digo... sí, nosotros reconocemos estos compromisos (20).

Mesa de Mujeres: en las fortalezas es que hay una voluntad de participar (21) y que estamos representando a un universo de sectores, por eso que te digo que yo estoy muy preocupada de que no están las encarnadoras, ni los pescadores o sea hay un universo representativo de muchas áreas con las cuales se puede hacer control social (22) (23) . En las debilidades el autogestionamiento (24), nosotras quisiéramos reunirnos para crear una estructura legal de la mesa PRIO pero no se puede hacer.

SERNAM: las fortalezas tienen relación a la idoneidad de los funcionarios, de la calidad de ellos (25) y de su vocación del servicio público (26) . En las debilidades la escasez de funcionarios (27). Yo creo que si ellos tuvieran más financiamiento y tuvieran una red mayor de funcionarios se haría mucho más... muchísimo más. Y son un servicio óptimo y la verdad es que SERNAM se destaca y se diferencia del resto (28).

4¿Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas)

En las debilidades esta el tema laboral (29) porque la estructura esta elaborada para que los dirigentes sean hombres y cesantes porque así tienen todo el tiempo del mundo. Bueno yo creo que es el tiempo para hacer todas las cosas (30). En las fortalezas existe la disposición (31) y el carácter que me lleva a trabajar para las organizaciones, tengo la voluntad, soy consecuyente, soy valiente, no me intimidó frente a una autoridad y a parte de so me encanta trabajar para la movilidad social de las personas (32).

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Estos tienen relación con el cumplimiento, de no fallar de participar y priorizarlo, no importa cuanto más tenga que hacer, el PRIO está primero (33). Trabajar para reunificar, para reorganizar, conocer las causas de porque las personas no están participando (34) . Para mi el PRIO es fundamental porque es algo que nosotras las mujeres lo necesitamos y estoy viendo que hay un vacío de bajar la información en un lenguaje simple(35) y también me gustaría que la gente le pierda el temor a participar y a consultar.

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: K

Unidades de Análisis: 20 unidades.

Participante/ Integrante de: Funcionario SERNAM

N° de Entrevista: 01

Sexo: Masculino

Tiempo de participación en el PRIO: primer año como encargado

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa Técnica: están los representantes de cada servicio los profesionales que están a cargo de la coordinación con la contraparte técnica del SERNAM y son los que en definitiva los que conocen cuales son los compromisos de sus servicios que están involucrados (1), aunque no conozco a los que están en la mesa técnica como yo asumí este año, conozco a algunos pero no a todos, tampoco sé si van a ser los mismos este año o van a haber algún cambio.

Mesa de Mujeres: las mujeres están en un área más de control con respecto a saber si los compromisos se van o no se van cumpliendo(2) un trabajo que tiene un relativo éxito porque no necesariamente las mujeres tienen la capacidad de estar cuestionando o para estar ejerciendo un control de lo que se está haciendo con respecto al PRIO (3) ... y hay en que veces o que no participan todas (4) y algunas tienen mayores capacidades que otras (5), también aveces se van originando el algún momento algún interés particular de tema en específico que no tiene que ver exactamente con lo que es el PRIO ni del control ciudadano ... (6)

SERNAM "... bueno es quien inventó este instrumento (7), llega a ser una suerte de plan maestro que deberíamos verlo y conocerlo con el tema del PMG, o sea el PRIO es el plan maestro es que dice cuales son las grandes líneas que SERNAM tiene que trabajar y donde tiene que conseguir el que la gente se ... y ayude a empujar para el mismo lado ... por lo tanto SERNAM es quien ve y esta evaluando que este plan este de acuerdo .. como este plan es con los lineamientos, como es un plan que trasciende los gobiernos se tiene que estar de acuerdo con la línea de los objetivos o si quiere hacer un cambio hacer la declaración para hacerle este pequeño giro o readecuar algún tipo de línea lineamiento más macro del PRIO para poder readecuarse a los tiempos a las formas a las dinámicas a las políticas de cada ministerio (8), de cada presidente en particular porque si tu te das cuenta esto va trascendiendo, ahora esta la etapa hasta el 2010 que trasciende al presidente Ricardo Lagos y podría eventualmente en cualquier otro gobierno de los próximos cuatro o cinco años.

Por eso este año, por eso este año las evaluaciones en nombre del PRIO, entonces si se arrepienta en algún momento algunas de estas partes es SERNAM quien vela porque esto funcione de esa manera...".

2. Según a sus conocimientos y opiniones ¿que debiera hacer este actor para cumplir con los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica. *“...La importancia de la mesa técnica es que tengan la capacidad de involucrar a sus servicios o sea que no sea solo ellos los que se manejan en el tema de cuales son los compromisos PRIO, (9) creo que deben tener esa capacidad de involucrar a sus servicios y que sus servicios conozcan cuales son los compromisos que asume ese propio servicio y de verificar que efectivamente los tiempos y los plazos que sus servicios compromete se vayan dando, se vayan dando de acuerdo a lo su organización .. a lo que ellos mismos establecen y ser bastante más rigurosos con el cumplimiento de los compromisos porque hay compromisos que no sean cumplido o no se han implementado nunca las medidas para hacerlo.. o ser lo suficientemente proactivo como para definir que en un momento no se va a cumplir con esas actividades pero se van a hacer otras o se va a reprogramar o readecuar (10) o etcétera... o sea hacer un cambio como para que efectivamente no aparezca la meta como no cumplida sino que aparezca como con un cambio pero que tenga más cara que se está cumpliendo a que no se está cumpliendo..”*

Mesa de Mujeres: *“...primero un conocimiento mucho más cabal de lo que es el PRIO que ellas supieran exactamente de que estamos hablando porque para poder controlar algo primero tienes que saber de que se trata (11) cachai? ... de verdad yo no sé , yo no he tenido contacto yo voy a tener una primera reunión , probablemente el día jueves con las mujeres de la mesa PRIO yo no sé cual es su real nivel de conocimiento de lo que es el PRIO o sea hasta donde se manejan ellas, si es tanto como debiera ser y que esta en el parámetro de nosotros involucrarlas o sea empaparlas absolutamente que ellas sepan de lo que se trata y de hacer algo con el ministerio con que tipo de roles contar con el documento y tener una visión general buena... optima de ellas a lo mejor no con tanto detalle técnico pero si, conocer con cierta amplitud lo que es el PRIO y desde esa perspectiva ofrecer involucrarse en actividades relacionadas con el control ciudadano respecto de los cumplimientos de los compromisos efectivamente ejercer este control de manera efectiva... se está haciendo esto pero no como se supone que se debiera hacer...esta seremia se comprometió bueno aquí este compromiso se involucró y tiene tal compromiso y yo estoy exigiendo ese derecho es lo que siempre hemos hecho con todas las mujeres es poner el tema el tema de la información para que ellas sean capaces de exigir que efectivamente eso se cumpla.*

SERNAM: *“... bueno se va a hacer el cruce con el PMG que es un cuento relativamente nuevo y se tomó como un desafío ahora hacer ese cruce bueno y yo siento que bueno, no nos pescan mucho a nosotros o sea en ese sentido como que ya la gente se involucró y conoce de que se trata y hay que empezar a entrar de a poquito de a caballito a lo mejor con el cumplimiento de los compromisos pero ya está como toda la base sólida yo creo que eso ya está ...” (12)*

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa Técnica *las fortalezas primero son profesionales, aunque no siempre, no siempre en general son profesionales que manejan el tema de planificación de compromisos, de evaluación esas serían mas o menos las fortalezas (13) de la mesa técnica ... las debilidades claramente puede ser el tema de la rotación de quienes han estado a cargo porque cada y que no necesariamente siempre todas las personas*

que están a cargo de cada servicio del PRIO se manejen un poco en el tema de planificación de compromisos .. bueno de todo (14).

Mesa de Mujeres: “...Lo bueno es que ha sido una mesa bastante constante que es como la misma cantidad de mujeres ... bueno y ahí hay un cuento, y se conocen.. (15). como debilidades lo que yo percibo a priori es que no.. no ... está muy claro los aspectos de todos los compromisos, no conocen suficientemente bien el instrumento como para poder realizar su función....” (16)

SERNAM: “... como fortaleza yo veo que el personal está involucrado conocen de que se trata (17)... han hecho cosas respecto a ... una de las debilidades también puede ser la rotación de los profesionales cuando ocurre que tiene que llegar a involucrarse, revisar de nuevo lo que ... se van algunos que tuvieron cierta experiencia por ejemplo aquí en el área participación había gente que estaba a cargo del plan ahora solamente implica un esfuerzo por retomarlo esa es la debilidad (18) y la otra es que probablemente es que no se conversa mucho al respecto... o sea no tenemos mucho tiempo para darle a eso.. (19).”

4. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos para el fortalecimiento del PRIO?

“...Creo que en hacer un muy buen proceso de evaluación porque en la medida que se haga un proceso de evaluación de los compromisos con una actitud crítica constructiva de lo que esta funcionando y lo que no está funcionando podemos readecuarlo y para hacer un muy buen trabajo de evaluación para poder hacerlo bien con respecto a lo que viene...” (20).

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Sujeto: L

Unidades de análisis: 21 unidades.

Participante/ Integrante de: Funcionario SERNAM

N° de Entrevista: 02

Sexo: femenino

Tiempo de participación en el PRIO: unos meses

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: la mesa técnica tiene la labor de mi perspectiva de que cada uno de ellos tiene la labor de instalar la perspectiva de género dentro de sus servicios, o sea tratar de transversalizar la perspectiva de género a partir de los instrumentos por ejemplo de planificación que ellos tienen y a través de todos los departamentos poder tener indicadores de género. (1)

Mesa de mujeres: tiene la labor de realizar control social de los compromisos que adquieren las seremias y los servicios aquí en la región (2). A mi parecer eso no se realiza como debiera realizarse porque encuentro que las mujeres no están preparadas para desarrollar un control social, por lo menos las mujeres que participan en la mesa, a consciencia no hay un conocimiento por ejemplo de los conductos regulares que tiene que desempeñar para ejercer un control social (3).

SERNAM: es el coordinador de estas dos instancias (4), es quien promueve digamos la instalación de la perspectiva de género en las distintas políticas sociales públicas, dentro de los servicios en esta región, con una mirada regional distinta a que a lo mejor la que tienen otras regiones (5), o sea es totalmente distinto a lo mejor a lo que se pueda estar trabajando en Punta Arenas o en Antofagasta o en Arica a lo que se puede estar desarrollando aquí en la región.

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: la tarea de la mesa técnica, tienen que ser efectivamente que las personas tengan el poder o que tengan la instancia para poder instalar la perspectiva de género o desarrollar los compromisos que cada seremia se compromete (6), siento que falta eso, falta y que también debería realizarse, siento que aveces las personas que manejan y que vienen aquí están presentes en la mesa técnica y trabajan los compromisos no los traspasan ni a sus departamentos ni a las seremias por lo tanto son personas que desarrollan una tarea más dentro de sus servicios o instituciones, y yo creo que eso deberían realizarlo. (7)

Mesa de mujeres: realizar efectivamente un control ciudadano, un control social efectivo (8), por otro lado deberían ser mujeres representantes de organizaciones validadas por grupos de mujeres, ser representantes efectivamente de grupos de

mujeres en distintos ámbitos por ejemplo ver representada en la mesa el ámbito rural, el tema microempresarios, la salud, vivienda. Tenemos personas dentro de la mesa de mujeres que llevan estos temas, pero no sé si son representativas (9)(10).

SERNAM: Acompañar yo creo un poco más a las mujeres en lo que es el control ciudadano (11), con la mesa técnica yo creo que a lo mejor generar más instancias con las mismas instituciones, no solo entregar conocimientos en tema de género ponte tú, en planificación con indicadores de género, sino también estar pendiente de propiciar que las instituciones efectivamente lleven a cabo sus compromisos o sea trabajar un poco más con las instituciones (12), no tanto con las personas, no solo con los representantes. Por ejemplo capacitar a un departamento determinado que sea estratégico para la instalación de la perspectiva de género en la política pública, el departamento de planificación, en el departamento de finanzas.

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa técnica: en las debilidades yo tengo la impresión que las personas se quedan con los temas, no los traspasan a las instituciones, y aveces siento que el tema no está institucionalizado (13). De las fortalezas se nota que las personas que vienen para acá se comprometen con el tema, les gusta el tema y lo trabajan y tratan desde su visión, tratar de realizar los compromisos, de ejecutarlos de la mejor forma posible (14).

Mesa de mujeres: de las fortalezas que han tenido un trabajo permanente en el tiempo (15) y de las debilidades, me gustaría que trabajasen más con el sector que representan, bajar a las bases (16).

SERNAM: en las debilidades trabajar con personas más que con las instituciones, aunque las instituciones son las personas, pero es distinto trabajar con una persona a que efectivamente tener una visión distinta de ir a la institución, de trabajar con la institución de ver acciones en conjunto (17). O sea de hecho aquí eso se hace, hay veces que se trabaja en coordinación con otros servicios porque nos tocan en muchos temas y de esa perspectiva el trabajo es mucho más enriquecedor para potenciar la igualdad de oportunidades, pero yo creo que hay instituciones que no, por ejemplo el caso de educación que es un eje estratégico, fundamental para el Plan de Igualdad y no se trabaja con eso, si se trabaja con el INJUV, con FOSIS, con SERCOTEC, con la Secretaria general de Gobierno. Con el sector de agricultura, en el cual se han generado instancias, está la mesa rural, la mesa de participación, hay mesas de buenas prácticas laborales y desde ahí se potencia. Pero yo creo que falta mucho en ese aspecto se hace pero con las instituciones que nos están topando en los temas, en que nos cruzamos en los temas, pero hay instituciones que son estratégicas que no están, que no están presentes como Educación (seremia). En las fortalezas yo creo que es como ha llevado la coordinación, creo que SERNAM ha tenido como eje central el tema del PRIO, como el eje conductor, la carta de navegación (18). Generalmente revisamos en la ejecución de los programas que acá tenemos, generalmente recurrimos al Plan de Igualdad para poder revisar si estamos acorde o no con los compromisos.

También creo que es super importante y que no sé si se está dando en todas las regiones y ojalá se diera en todas, ha sido el motivar a la gente que viene de otras

instituciones a que el PRIO no es algo más, sino que efectivamente es algo que está a nivel de ministerios, que es un compromiso ministerial y un valor que está detrás dentro de los gobiernos de la concertación (19) , que no es algo más, sino que es un carta de navegación para todas las instituciones, entonces motiva a la gente y eso hace que la gente permanezca en el tiempo, trabajando con esto.

4. ¿Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas).

En las dificultades creo que profesionalmente es que no hay muchas veces lo que es contingente. Porque nosotros tenemos una planificación, es algo que queda a veces, nosotros lo tenemos en el papel y es lo que nos guía constantemente. Generalmente cuando nosotros trabajamos la planificación también la trabajamos con el PRIO y con lo que es PMG por ejemplo. Entonces cuando tratamos de ver eso, muchas veces la planificación te lleva por ciertos temas de contingencia y tu dejas o tratas de cumplir, pero sobre la marcha el tema y se te cruzan las dos cosas, eso se te hace más difícil más cuando tiene que cruzar otro tema como lo es el PRIO, entonces cruzar la planificación que tú tienes, cruzar temas de contingencia que tenemos que cumplir con diez talleres por planificación y que a veces se te caen... y no puedes darle el tiempo (20).

También los distintos formatos, no sé como decirlo, pero el tema del PRIO: hay un documento a nivel regional y los formatos son completamente diferentes. Hay un documento que hizo Exagrama que también tiene otro formato y el tema del PRIO Nacional, ves... al final en vez de acotar las cosas, las complican más... (21). Aquí la gente cuando se juntaba la mesa se trabajaban con los capítulos y algunas de las metas o compromisos que tenía cada capítulo por ejemplo el capítulo de Igualdad tenía tales y tales compromisos, eso es un aspecto general y dentro de esos capítulos nosotros y tomando en cuenta los servicios y las seremias, actualizábamos su compromiso a nivel regional más acotado todavía. Ahí se notaba mucho el trabajo más el trabajo que tener documentos por ejemplo que no responden por ejemplo a lo que es el 2005, a lo mejor el del 2002 o del 2000 pudieron haber sido totalmente efectivos, ¿pero ahora? Porque las personas van cambiando, los seremis y los servicios van cambiando y eso es diferente

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Yo creo que trabajar más fuertemente en lo que es el PIO, que es lo que uno realiza porque hay muchas cosas que uno realiza, pero después cuando uno analiza los temas, ahí se da cuenta que los estaba trabajando (22) . Yo creo que eso, que es trabajar más con el tema PRIO a diario, pero que esto no sea un costo, que sea algo que efectivamente, algo que está transversalizado y así ejecutado, que yo creo que es así. Es más por el swich que tiene uno que el tema no está interiorizado pero se realiza. La cosa es que no tenemos metido el PIO metido en la cabeza todo el día, no ejecutamos talleres y decimos "vamos a ver el PIO, no".

ENTREVISTA: PERCEPCIONES DE ROLES CON RESPECTO AL PRIO.

Configuración: M

Unidades de análisis: 23 unidades.

Participante/ Integrante de: Funcionario SERNNAM

N° de Entrevista: 03

Sexo: Femenino

Tiempo de participación en el PRIO: no participa directamente.

PREGUNTAS:

1. Según sus conocimientos y observaciones ¿qué tareas o funciones realiza el actor indicado para el cumplimiento del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa Técnica: ellos son los encargados de mostrar los avances que han tenido en su propio servicio en relación a los compromisos que existen. (1) La idea es que las mesas pudieran conversar los tipos de problemas que tienen para poder generar sesiones o ayudas para poder ir cumpliendo estos compromisos que están establecidos, (2) que son mesas de gobierno.

Mesa de Mujeres: es la encargada de velar y de estar al tanto de que si efectivamente se cumplen o no los compromisos, de hacer un poco de control social en esta esfera de que aquello se cumpla (3). Obviamente esto se ha dado en un clima de buenas relaciones, o sea de intentar que eso se cumpla en buena forma. La otra tarea que es fundamental es poder dárselos a conocer a sus bases, a todas las mujeres que ellas representan como parte de la mesa PRIO, o sea a quienes ellas representan, poder darles a conocer los avances, donde estamos fallando y a lo mejor organizarse en función de hacer algo donde no se está cumpliendo, generar los movimientos necesarios para que sea así (4).

SERNAM. De todas maneras tiene el rol de coordinar estas dos cosas de partida tanto la mesa técnica como la mesa de mujeres, poder coordinar que hagan que hagan su función durante el año en los periodos que corresponden (5) y también intencionar que esto efectivamente se cumpla... digamos, o sea sabemos que es una tarea complicada para cada servicio, entonces el hecho de estar allí recordando, tratando de dar líneas de cómo mejorar los cumplimientos de los compromisos es una de sus tareas (6). Aparte de coordinar estar atentos de recordar y ayudar con nuestra asesoría para que se cumplan.

2. Según lo que usted acaba de mencionar acerca de las tareas que realiza cada actor ¿considera necesarias otras tareas para estos en pos de lograr los objetivos del PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa de Mujeres: Yo creo que con lo que aparece esta bien o sea con la tarea que cada uno tiene, lo que pasa es que si realmente se cumple o no, con que fuerza como te mencionaba el poder entregárselo a las bases (7), que de repente eso se nos escapa de las manos porque como podemos saber, como SERNAM si efectivamente las bases están teniendo esa información desde sus representantes en la mesa del PRIO. Ahí el SERNAM tendría que ver y supervisar, pero creo que va en contra de lo que justamente, es la idea de autonomía que tiene de la mujer sobre el control social,

porque no puede estar el SERNAM detrás de ella se supone que tiene que salir de ellas mismas (8).

Entonces yo creo que no está no por poner más tareas si no porque las funciones se cumplan a cabalidad (9).

3. Según sus observaciones y opiniones ¿cuales son las fortalezas y debilidades de cada actor que se menciona para realizar las tareas que exige el programa PRIO?

SOBRE EL ACTOR:

Mesa Técnica: En las fortalezas yo creo que a estas alturas los integrantes de la mesa técnica han sido, afortunadamente se han ido manteniendo en el tiempo porque cuando hay mucha discontinuidad y va cambiando se pierde el trabajo(10), yo creo que ahí hay una fortaleza ... también el que se reúnan periódicamente (11) . En las debilidades se da en términos de la representación de lo que se está comprometido a nivel central y como baja esta al nivel regional.. y también la debilidad que solo el actor ese actor (el representante de la seremia) se entera y no es todo el servicio que esta verdaderamente impregnado de lo que se está cumpliendo, de los compromisos, de los esfuerzos que se hacen (12), porque se le entrega la responsabilidad y esta a cargo que se cumpla.

Mesa de Mujeres: En las fortalezas que tienen un gran espíritu o sea están haciendo esto porque les gusta, porque les interesa, yo creo que eso es muy importante porque ellas no están obligadas (13). En las debilidades que siempre van a haber yo creo y eso nosotros lo trabajamos es poder darles a ellas más herramientas para el control social, para que entiendan el programa de gobierno, darles capacitación, darles información de cómo llegar de cómo acceder, que los compromisos tienen acciones que se están realizando pero que no lo saben (14). Pero la debilidad es quizás que siempre se requiere mayor capacitación y formación.

SERNAM: en las fortalezas es que ha habido una consciencia que ha ido en aumento y yo creo que eso es una gran fortaleza, el tener un documento que es avalado por un gabinete y por que incorporan la mesa técnica, yo veo que como institución estamos avalados ese se tema y hay como un cierto respeto en tratar de que nuestro trabajo se cumpla (15) . En las debilidades a lo mejor la rotación que hemos tenido de las personas encargadas del tema (16), afortunadamente la otra fortaleza es que la directora siempre ha estado allí presente en estos últimos dos años con la mesa, entonces es ella quien le da continuidad y las mujeres la identifican como el nexo y también porque ha tenido la misma línea (17) , entonces por allí se refuerza.

4¿Cuáles son las dificultades y fortalezas que usted percibe para ejercer el rol que cumple en el PRIO? (propias y externas)

En las fortalezas aunque yo manejo más el tema de los estatutos bueno yo estoy más preocupada de las platas asignadas para esto y que se cumplan los calendarios que se cumplan (18). Yo creo que siempre tiene que haber una persona más fría en ese tema ir controlando esas cosas y los contenidos los dan los profesionales que van con ella, entonces tal vez yo tengo una lejanía con las personas que participan en las mesas (en ambas) (19). En las debilidades a lo mejor tener más tiempo para compartir con las mujeres porque así te pueden decir que esto se pudo haber hecho así de otra forma no

sé recomendar otra hora y esas cosas, pero yo aporte de eso me retroalimento con el profesional que esta a cargo... sería ideal poder entregarle más tiempo a la mesa (20).

5. Desde su rol y como participante de esta instancia, ¿cuales serían sus compromisos personales para el fortalecimiento del PRIO?

Aquí bueno hay una cosa que la tenemos todos los que trabajamos en el SERNAM, que sentimos, o que mejor dicho siento yo que cuando uno se impregna de lo que es la discriminación de la mujer a todo nivel hay un compromiso, porque no creo que esta en que la sienta para mi (la discriminación) si no que la siento como a la mujer en todo su ámbito y cuando uno siente esa sensibilidad crea un compromiso distinto como por ejemplo que hay cosas que a mi no me tocan de la discriminación de la mujer o sea donde yo no soy discriminada pero veo que en otras si, entonces no me puedo desentender, yo creo que es el mayor compromiso que un tiene (21) . Y otro compromiso sería el ir sensibilizando a cada uno de los servicios, yo creo que también allí hay un compromiso personal porque yo sé que ha costado, que ha costado que asuman que pueden hacer cambios dentro de su institución (22) , puedes pedir a lo mejor que incorporen una nueva información que te va a ayudar a darte cuenta que efectivamente los horarios para las mujeres, no es lo mismo el lenguaje que se utiliza también del analizar la información que se entrega, analizando las cifras y después lo que estas significan. Bueno y seguir trabajando en esto y buscando no sé dignificar a la mesa como te dije son mujeres esforzadas que vienen porque les gusta y si nosotros le podemos dar una mejor atención a esas reuniones, que sean más extensas y que sean mejores atendidas, darles la importancia al rol que están teniendo ellas y que eso va aparte de lo que a nosotros nos piden, nos exigen como institución y lo estamos tratando de hacer (23).

Anexo n°3: Unidades de análisis relacionados para cada tópico.

I.a Tareas y Funciones de la Mesa Técnica en el PRIO.

1. Seguimiento a los compromisos

"... la Mesa Técnica tiene el deber de hacerle el seguimiento a sus propios compromisos o sea dar cuenta de sus propios compromisos adquiridos en el plan de igualdad por dar cuenta principalmente del estado de avance de esos compromisos..." (F 1).

"...ellos se dedican de ver que los Planes de igualdad que hayan en la región se puedan cumplir ya que ellos dan la información que se recaba de lo que ha hecho en los años anteriores (H 1) Ellos tienen que cumplir los acuerdos que ellos mismos asumieron (H1.1)

"...ellos son los encargados de mostrar los avances que han tenido en su propio servicio en relación a los compromisos que existen..." (M 1)

"...bien dar cuenta de un acompañamiento que está instalado de insisto, un tema formal como es el Plan de Igualdad de oportunidades..." (A 2)

"...llevar todo lo que es el chequeo de los compromisos, el grado de avance..." (E 2)

"... lo que hacemos en el fondo es recoger los compromisos que hizo cada seremi y estar atento a que se vayan cumpliendo..." (D1)

2. Dar cuenta de compromisos a las integrantes de la Mesa de Mujeres.

"...por lo menos una vez al año nos citan, junto con los seremis..." (I 1)

"...tenemos dos encuentros anuales, para mí ojalá fueran mensuales o bimensuales..." (J 1).

3. Conocimiento de los compromisos asumidos por la institución que representa.

"...y son los que en definitiva los que conocen cuales son los compromisos de sus servicios que están involucrados..." (K 1)

4. Instalación de perspectiva de género en respectiva seremia y/o servicio.

"... la mesa técnica tiene la labor de mi perspectiva de que cada uno de ellos tiene la labor de instalar la perspectiva de género dentro de sus servicios, o sea tratar de transversalizar la perspectiva de género a partir de los instrumentos por ejemplo de planificación que ellos tienen y a través de todos los departamentos poder tener indicadores de género..." (L1)

5. Intercambiar opiniones.

"...La idea es que las mesas pudieran conversar los tipos de problemas que tienen para poder generar sesiones o ayudas para poder ir cumpliendo estos compromisos que están establecido..." (M 2)

6. Coordinación de los servicios.

“...bueno yo creo que es coordinar los servicios a nivel regional para dar una respuesta a esta problemática de la región y coordinan más bien la acción de todos los servicios...” (C1).

7. Informar a mesa de mujeres.

“...bueno llevar todos los compromisos de los distintos servicios para ser presentados a la mesa de mujeres, de insistir dentro de los diferentes servicios para que se comprometan con este Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (E 1).

8. Informar a mesas provinciales.

“...de informar también a las mesas providenciales respecto a la acción de los servicios porque de repente desconocen lo que hacen los servicios (C 2).

9. Representar a los servicios y seremias.

“...y también son las que representan a los servicios públicos para la mesa de mujeres...” (E 3).

I. b Tareas y Funciones de la Mesa de Mujeres en el PRIO.

1. Conocer el tema de género.

“...las mujeres primero se informaron, conocieron, aprendieron e intercambiaron sus opiniones y reflexiones con respecto a la política destinada a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y efectivamente yo creo que hubo un intento de empoderamiento desde sus pequeños espacios locales y desde sus organizaciones... en este avance y retroceso que tiene la mesa del PRIO ...” (A 4).

“... nos juntamos principalmente una vez al mes donde nos incentivan y nos señalan todo lo que es derecho de igualdad de género (I 3).

2. Ejercer control ciudadano.

“...intenta hacer un seguimiento a los que son los compromisos de su sector...” (A 5)

“...y ellas a la vez están controlando de que nosotros cuando nos comprometemos vamos a hacer tales cosas y nos preguntan como ha ido el tema, si lo cumplimos o no, como lo cumplimos y reclaman también ellas, saben que tienen derechos y es un poco el control de ellas con los servicios públicos...” (B 3)

“...deberían llevar el control social, el control ciudadano de los compromisos...” (E 34).

“... las mujeres están en un área más de control con respecto a saber si los compromisos se van o no se van cumpliendo...” (K 2).

“...tiene la labor de realizar control social de los compromisos que adquieren las seremias y los servicios aquí en la región...” (L 2).

“...es la encargada de velar y de estar al tanto de que si efectivamente se cumplen o no los compromisos, de hacer un poco de control social en esta esfera de que aquello se cumpla...” (M 3).

“...la principal tarea es ejercer el control ciudadano con respecto a esos compromisos...” (F 2).

“...Muchas de las que participamos allí, no han entendido lo que significa el control ciudadano de verdad...” (G 1)

“...nosotras tenemos que ver que en realidad como se cumplan los compromisos, como de control ciudadano de que las mismas promesas que ellos hicieron se manifiesten de alguna forma y se hagan notar...” (H 3).

“...Cuando nos invitan a la Mesa Técnica, tenemos cierto poder porque podemos decir las cosas que no se están cumpliendo y ahí los seremis anotan y ellos hacen su trabajo más técnico... somos escuchadas...” (I 3).

“...nosotros tuvimos una función de control social que esa es la primordial y deberíamos todos manejarla en todos los ámbitos...” (J 3)

“... También nos cruzamos con algunos programas específicos que eso para mi me abrió un abanico mayor de control social por ejemplo el FOSIS, CONADI, Seremia de Gobierno...” (J 4).

3. Entregar información a las mujeres que representan.

“...Ellas son mujeres dirigentes que a la vez llevan toda esa información a otras mesas, o sea se multiplican, suponemos, esperamos y confiamos...” (B 2).

“...La otra tarea que es fundamental es poder dárselos a conocer a sus bases, a todas las mujeres que ellas representan como parte de la mesa PRIO, o sea a quienes ellas representan, poder darles a conocer los avances, donde estamos fallando y a lo mejor organizarse en función de hacer algo donde no se está cumpliendo, generar los movimientos necesarios para que sea así...” (M 4).

“...bajar la información, darlos a conocer...” (F 3)

4. Aportes y propuestas para programas.

“...hacen aportes, propuestas para programas. Solicitan que se creen algunos programas para las mujeres...” (D 24).

5. Aprendizaje sobre otros programas.

“... También nos cruzamos con algunos programas específicos que eso para mi me abierto un abanico mayor de control social por ejemplo el FOSIS, CONADI, Seremia de Gobierno...” (J 4).

I.c Tareas y Funciones de SERNAM en el PRIO.

1. Crear y representar el Plan.

"... como servicio público es de recibir el documento..." (F 4)

"...bueno es quien inventó este instrumento..." (K 7)

"...primero es la institución, ellos tienen la idea de realizar esta mesa..." (C 3)

2. Formar Instancias de Mesa Técnica y Mesa de Mujeres.

"... formar las instancias..." (F 5.)

"... formar la Mesa de Mujeres y entregárselo para que le hagan seguimiento..." (F 6)

3. Convocar y coordinar a las mesas

"... coordinar la mesa técnica y la mesa de mujeres..." (G 4).

"...nos convoca a las reuniones..." (I 4).

"...primero un rol formal de convocar a un grupo de mujeres..." (A 6)

"...El objetivo es solamente coordinar..." (D 10).

"...es el coordinador de estas dos instancias..." (L 4)

"...De todas maneras tiene el rol de coordinar estas dos cosas de partida tanto la mesa técnica como la mesa de mujeres, poder coordinar que hagan que hagan su función durante el año en los periodos que corresponden..." (M 5)

4. Apoyo de profesionales y de información

"...trabajar con las provincias darle el espacio físico y las profesionales de apoyo para que se vea el documento..." (F 8)

"Nos apoya a nosotros como mujeres para que no estemos tan desamparadas en el mismo tema..." (H 4).

"...y en SERNAM podemos encontrar la información en cuanto a folletería y esas cosas..." (I 5).

5. Implementar políticas sociales con enfoque de género.

"...Ellos la han canalizado como política y la han tratado de implementar a pesar de sus escasos recursos y posibilidades y no lo han hecho de mala forma..." (J 6).

"...poner en la agenda pública el tema de mujer que es un asunto más que importante, es romper el esquema que estaba impuesto desde hace siglos..." (B 4)

6. Fortalecer política social con perspectiva de género.

"...es quien nos fortalece en la política social en el tema de género que para mí es fundamental en una sociedad que quiere la igualdad de oportunidades..." (J 5).

7. Agrupar red de servicios y seremias.

“... Canalizaron toda la red hacia nosotras, considerando un universo representativo que a través de nosotros también puedan bajar los objetivos de este plan de igualdad...” (J 7).

8. Transformar compromisos nacionales a compromisos regionales.

“... aterrizar los que eran los compromisos del plan nacional con lo que era el plan regional que fue una tarea titánica...” (A 7.)

9. Capacitar a mujeres

“...traspasar a las mujeres lo que era ese plan...” (A 8)

“... ir creando ciertas habilidades, ciertas confianzas y ciertos lazos entre lo que era la mesa comunicante o sea la mesa de mujeres y la mesa técnica...” (A 9)

“...También entregar la información a las mujeres para que ellas desde su propia perspectiva se miren, se reconozcan y se exijan...” (B 5).

10. Encargado de los temas de las mujeres.

“... También apoyan y aportan la modificación de leyes como la de violencia y también preparan líderes y lideresas...” (B 6).

“...Es el encargado de ser el ente coordinador entre los compromisos del sector público y la demanda de las mujeres...” (E 2)

11. Elaborar metodología

“... apoyar con la metodología...” (D 11).

“...Yo creo que SERNAM esta proponiendo todo lo material...” (C 4)

12. Evaluar PRIO

“... SERNAM es quien ve y esta evaluando que este plan este de acuerdo .. como este plan es con los lineamientos, como es un plan que trasciende los gobiernos se tiene que estar de acuerdo con la línea de los objetivos o si quiere hacer un cambio hacer la declaración para hacerle este pequeño giro o readecuar algún tipo de línea lineamiento más macro del PRIO para poder readecuarse a los tiempos a las formas a las dinámicas a las políticas de cada ministerio (K 8)

13. Promotor de la instalación de la perspectiva de género

“...es quien promueve digamos la instalación de la perspectiva de género en las distintas políticas sociales públicas, dentro de los servicios en esta región, con una mirada regional distinta a que a lo mejor la que tienen otras regiones (L 5)

14. Intencionar el cumplimiento de los compromisos.

“... y también intencionar que esto efectivamente se cumpla... digamos, o sea sabemos que es una tarea complicada para cada servicio, entonces el hecho de estar allí recordando, tratando de dar líneas de cómo mejorar los cumplimientos de los compromisos es una de sus tareas...” (M 6).

“... ir a la mesa técnica y motivarlos para que se haga seguimiento...” (F 7)

“...La tarea de SERNAM es sensibilizar a la administración pública de las tareas (a las seremias)...” (G 3)

II a. Expectativas no cumplidas y Expectativas a futuro de la Mesa Técnica.

❖ Expectativas no cumplidas:

1. Cumplimiento de todos los compromisos.

"...principalmente darle cumplimiento a los compromisos que adquirieron (F 9).

"...Entonces yo creo que no está no por poner más tareas si no porque las funciones se cumplan a cabalidad..." (M 9).

2. Continuidad de los representantes.

"...y tener mas continuidad..." (F 10)

"...yo diría que continuidad, regularidad en los participantes... (B 7)

3. Participación de las seremias y servicios comprometidos

"...que realmente estén presentes todos los seremis y que sean invitados porque generalmente..." (I 6)

"...o sea yo creo que tiene que haber un esfuerzo más grande, sobre todo en la parte de Educación, para que la mesa técnica pueda funcionar..." (C 5).

4. Reconocer la importancia del Plan

"...yo siento que de pronto en un tema y en un espacio tan subvalorado por la propia autoridad que te mandan porque hay que cumplir y sin desmerecer a nadie pero a la funcionaria que no tiene la experticia ni la capacidad para resolver temas técnicos de esa categoría..." (A 14)

❖ Expectativas a futuro:

5. Otorgar importancia al Plan de Igualdad

"...y realmente tomaran ese documento no como una declaración de buenas intenciones sino que como un documento que cruza todo el plan del gobierno, por algo son exigencias que el gobierno internacionalmente ha tenido con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres principalmente en el extranjero..." (F 17)

"...Primero que asuman lo que significa el PRIO, esa es la primera cosa, porque generalmente van porque tiene que ir ..." (G 5)

"... o sea primero que le den sentido y una importancia que corresponde (A 11)

6. Mayor Difusión del Plan

"...O sea que den a conocer más sobre el tema, más difusión porque yo antes de que perteneciera la Mesa de Mujeres, no tenía idea de ninguna cosa: ni PMG, ni PRIO, ni que seremias estaban comprometidas, no tenía idea de nada y así como yo muchas. (H 5)

7. Mayor cantidad de Reuniones entre las mesas.

“... Y ojalá no fuera solo una vez al año, si no dos veces al año...” (I 7)

“... Con la mesa técnica en una primera etapa se nos plantearon cuales son los compromisos y después al final del año, los que se habían cumplido y los que se habían rechazado y me parece insuficiente, absolutamente insuficiente y nosotros que estamos en lo cotidiano es imposible efectuar un control social cuando deberían solucionarse las cosas en un corto plazo, irse perfeccionando en el corto plazo y no podemos darnos un año para que a lo mejor el otro año les digamos se corrija...” (J 2)

8. Informar a seremía y servicio de los compromisos.

“...La importancia de la mesa técnica es que tengan la capacidad de involucrar a sus servicios o sea que no sea solo ellos los que se manejan en el tema de cuales son los compromisos PRIO...” (K 9)

“...y que también debería realizarse, siento que aveces las personas que manejan y que vienen aquí están presentes en la mesa técnica y trabajan los compromisos no los traspasan ni a sus departamentos ni a las seremias por lo tanto son personas que desarrollan una tarea más dentro de sus servicios o instituciones, y yo creo que eso deberían realizarlo...” (L7)

9. Rigurosidad en el cumplimiento de los compromisos.

“... de verificar que efectivamente los tiempos y los plazos que sus servicios compromete se vayan dando, se vayan dando de acuerdo a su organización .. a lo que ellos mismos establecen y ser bastante más rigurosos con el cumplimiento de los compromisos porque hay compromisos que no sean cumplido o no se han implementado nunca las medidas para hacerlo.. o ser lo suficientemente proactiva como para definir que en un momento no se va a cumplir con esas actividades pero se van a hacer otras o se va a reprogramar o readecuar...” (K 10)

10. Representantes con real poder de decisión.

“...tienen que ser efectivamente que las personas tengan el poder o que tengan la instancia para poder instalar la perspectiva de género o desarrollar los compromisos que cada seremía se compromete, siento que falta eso, falta...” (L 6)

“...yo exigiría que quien representara a los servicios y a las seremias fuese gente a la que la autoridad la designe con confianza absoluta técnica y política de manera que maneje ciertos criterios en este caso de política de género...” (A 12)

“...y que además tomen decisiones políticas cuando haya que resolver temas...” (A 13)

11. Generar Propuestas.

“y lo que efectivamente hace la Mesa Técnica debiera a mi juicio generar propuestas y dar un seguimiento desde la política pública a los que es el plan, sin embargo dado a una serie de factores dado por la realidad de la gente que compone la Mesa, la rotativa de la gente que compone la mesa ese rol no se cumple...” (A 1)

12. Imposibilidad de crear tareas nuevas.

“... la Mesa Técnica no puede crear nuevos objetivos esto esta dado por los directivos...” (D 4)

“...por lo tanto no se trata de inventar nuevas tareas...” (D 5)

13. Mayor capacitación en perspectiva de género.

“... mira, mas que otras tareas yo creo que se necesita más capacitación en el tema de género que no es solo decir cuantas hombres y cuantas mujeres se van a beneficiar o a darle más puntaje a las mujeres, que son herramientas que se pueden usar si tu vez que están en demasiada desigualdad de oportunidades pero el tema de género va más allá de eso...” (E 9)

14. Realizar salidas a terreno.

“.... También salíamos mucho a terreno y era muy útil porque podíamos difundir y además responder a las inquietudes de las mismas mujeres...” (D 20)

II b. Expectativas no cumplidas y Expectativas a futuro de la Mesa de Mujeres.

❖ Expectativas no cumplidas:

1. Mayor representatividad.

"...debieran ampliar la llegada a las bases no sé si será SERNAM quien coordina, pero esto sería para que participaran más mujeres, no solo las históricas que siempre han estado..." (B 8).

"... por ejemplo falta que lleguen las mujeres jóvenes, a lo mejor allí habría que coordinar con el INJ..." (B 9).

"...Además falta mucha mujer representando a sus comunas por falta de financiamiento..." (D 8)

"...les falta un poquito de representatividad no sé realmente si representan a todas las mujeres de la región..." (E 35)

"...Aunque tampoco yo sé si en definitiva a quienes representan, lo puedo saber en forma informal porque converso con ellas, porque en encuentros nos hemos ido conociendo más pero tampoco nosotros tenemos una cosa que nos digan esta Sra. representa a la organización tanto que agrupa a los siguientes grupos de mujeres eso yo personalmente no lo tengo..." (E 36).

2. Ejercer Control social efectivo.

"...Yo creo que a ellas les falta ser un poco más osadas, ser más críticas, que busquen más información, que se preparen más..." (B 11)

"...Muchas de las que participamos allí, no han entendido lo que significa el control ciudadano de verdad..." (G 2)

"... Sería este mucho más un trabajo exhaustivo en el sentido que realmente se haga un control ciudadano en lo que significa el Plan de Igualdad porque no es un control ciudadano es simplemente unas sesiones en las que estamos todo un día, analizando lo que una seremia, lo que hizo otra si faltó o no faltó y sería todo..." (G 10)

3. Conocimiento del PRIO.

"...un conocimiento mucho más cabal de lo que es el PRIO que ellas supieran exactamente de que estamos hablando porque para poder controlar algo primero tienes que saber de que se trata..." (K 1).

4. Entregar información a las organizaciones de mujeres.

"... le falta... bajar más la información..." (F 13)

"... igual reforzar mas cosas para que ellas puedan ser como las primeras difusoras del Plan de Igualdad frente a lo que es la ciudadanía porque nadie tiene idea de nada, solamente las que estamos involucradas directamente creo yo ..." (H 6).

5. Control ciudadano en provincias.

"... tener más control en las provincias" ... (F 14)

6. Continuidad de las integrantes de la Mesa.

"...la continuidad en el tiempo..." (G 6)

"... que también vayan más o menos las mismas mujeres a las reuniones porque o si no se produce lo que nos ha pasado, que volvemos a foja cero y volver a comenzar las capacitaciones y el entendimiento, entonces el piso que tenemos es el mismo de siempre..." (G 8).

❖ Expectativas a futuro:

7. Mayor Capacitación.

"...creo que le otorgaría primero la posibilidad de capacitación en relación a lo que... se instruyeran en relación por ejemplo a lo que es todo el cuerpo legislativo que rige estos compromisos (A 16).

"... segundo que conocieran los tratados en los que están fundados estos principios..." (A 17.)

"...tercero que conocieran herramientas de planificación de evaluación y de seguimiento en los compromisos, que conocieran variables que hicieran posibles que ellas exigieran cosas posibles, cosas reales..." (A 18).

"... un nivel más parejo de capacitación, eso es indispensable..." (G 7.)

"...También hablar el tema de género en si y sus perspectivas, porque nosotras estamos tan acostumbradas al modo en que dan las cosas como se dan y si no hay más oportunidades nos conformamos con eso..." (H 7).

8. Mayor decisión y poder.

"... además le otorgaría algún tipo de herramienta de tipo político que ellas pudieran manejar, de manera de hacer un control social más efectivo y de enfrentar una relación más horizontal con la autoridad..."(A 19).

9. Autogestión.

"...Me gustaría que ellas fueran autogestionadas, o sea que se autogestionaran, que a pesar que ellas deben conocer y exigir sus derechos, esto no debe ser que todo se lo den hecho. Tienen que dejar de existir ese paternalismo..." (B 10).

"... tener más autonomía..." (F 12).

"... falta tener la capacidad de autogestionarse hay una falta de independencia para llamarse y autoconvocarse..." (F 16).

"...lo fundamental es la legalización de la Mesa de Mujeres porque somos unas N.N estamos como en el medio, en donde no tenemos ninguna fuerza legal como para hacer exigible los compromisos. Lo único que podemos hacer son propuestas..." (J 16).

10. Mayor cantidad de encuentros entre Mesas.

"...También pienso que falta el retorno, es decir que todas sus propuestas pudieran en forma más frecuente decírselas a las mesas técnica..." (C 21).

"...Es que nosotros tenemos muy pocos encuentros..." (C 22).

11. Financiamiento para Mesa de Mujeres.

“...tareas les falta a las mujeres el financiamiento para participar. No todas tiene capacidad como para estarse moviendo del lugar donde viven a las mesas que hay en el año...” (D 7).

“... que hayan más subsidios en cuanto al pasaje porque hay varias mujeres que no pueden venir por el asunto del dinero...” (I 17).

12. Ejercer control social efectivo.

“... realizar efectivamente un control ciudadano, un control social efectivo...” (L 8).

“...Muchas de las que participamos allí, no han entendido lo que significa el control ciudadano de verdad...” (G 2).

“... Sería este mucho más un trabajo exhaustivo en el sentido que realmente se haga un control ciudadano en lo que significa el Plan de Igualdad porque no es un control ciudadano es simplemente unas sesiones en las que estamos todo un día, analizando lo que una seremia, lo que hizo otra si faltó o no faltó y sería todo...” (G 10).

13. Mayor representatividad.

“...deberían ser mujeres representantes de organizaciones validadas por grupos de mujeres, ser representantes efectivamente de grupos de mujeres en distintos ámbitos por ejemplo ver representada en la mesa el ámbito rural, el tema microempresarios, la salud, vivienda. Tenemos personas dentro de la mesa de mujeres que llevan estos temas, pero no sé si son representativas...” (L 9).

“... que sean convocadas más mujeres...” (I 12)

14. Entregar información a las organizaciones de mujeres.

“... Yo creo que con lo que aparece esta bien o sea con la tarea que cada uno tiene, lo que pasa es que si realmente se cumple o no, con que fuerza como te mencionaba el poder entregárselo a las bases ...” (M 7).

15. Formación de mesas provinciales de mujeres.

“...formar las mesas provinciales afiatarlas más realmente ser representativo del sector que uno dice que viene...” (F 15).

II c. Expectativas no Cumplidas y expectativas a futuro de SERNAM.

❖ Expectativas no Cumplidas:

1. Mejor Cumplimiento de tareas.

"...Yo creo que SERNAM está cumpliendo su tarea, puede ser que no tan intensamente como nosotras quisiéramos..." (G 9).

2. Instalación de tema del Plan de Igualdad.

"...que además la directora de SERNAM regional en tanto forma parte del gabinete tenga el espacio y la posibilidad de golpear la mesa, digamos con este tema en el espacio político y comprometer a las autoridades..." (A 15).

"...este tema como tantos otros, que a mi me hace sentido profundo desde la perspectiva eminentemente democrática, , no tiene un peso específico en las autoridades política por lo tanto es un tema que no crece lo que en su contenido debiera demandar, en ese sentido a mi me gustaría que el SERNAM hiciera los intentos por lograr una mayor fuerza,, una mayor presión ..." (A 20)

"...yo creo que tendrían que tener decisión..." (B 12).

"...Y lo otro es que SERNAM hiciera grandes esfuerzos por ganarse un espacio, pero de harto poder en el gobierno para que no manden a las mesas técnicas personas que no son idóneas, tienen que ser personas que les interese el tema y lo manejen, además de hacerlo propio..." (B 15).

"...Considero que SERNAM tiene que hacer más presencia dentro del gobierno regional y quizás que sea un reconocimiento en instancias más altas en la esfera nacional..." (C 8)

"...bueno y yo siento que bueno, no nos pescan mucho a nosotros o sea en ese sentido como que ya la gente se involucró y conoce de que se trata y hay que empezar a entrar de a poquito de a caballito a lo mejor con el cumplimiento de los compromisos pero ya está como toda la base sólida yo creo que eso ya está..." (K 12)

3. Mayor continuidad del profesional a cargo.

"... más que nada ser constantes porque el hecho de cambiar a la persona que estaba a cargo El año pasado..." (H 8)

"...Que tomen a una persona y agarre técnicas políticas y que ella trabaje con un grupo y que puede ir cumpliendo metas, cumpliendo objetivos, cumpliendo tareas, pero no teniendo en riesgo que esa persona salga ..." (B 13).

"...y bueno también el tema de cambiar las contrapartes técnicas de ellos, también ha provocado desconciertos estar cambiándolas permanentemente complica, yo creo que complica al resto del aparataje público y a las mujeres también, porque uno aprende a trabajar con alguien y después te cambian, es como empezar de nuevo aprendizaje..." (E 26).

4. Poseer hilo conductor.

"...le ha faltado como un hilo conductor como para que los servicios fueran creciendo, quemando las etapas..." (E 14).

5. Desconocimiento acerca de entrega de información

"...que de repente eso se nos escapa de las manos porque como podemos saber, como SERNAM si efectivamente las bases están teniendo esa información desde sus representantes en la mesa del PRIO. Ahí el SERNAM tendría que ver y supervisar, pero creo que va en contra de lo que justamente, es la idea de autonomía que tiene de la mujer sobre el control social, porque no puede estar el SERNAM detrás de ella se supone que tiene que salir de ellas mismas..." (M 8).

❖ **Expectativas a futuro:****6. Instar a Compromiso formal con el Plan de Igualdad.**

"...haría como te insisto un compromiso ferro que pasaría por una... no sé ... eso depende de un factor casi de fuerza pero que donde la autoridad respondiera a lo que son los compromisos ya absolutamente voluntarioso tanto de los dos ámbitos por un lado desde el ámbito de la institucionalidad, llámese los servicios públicos y por otro lado de las mujeres que participan casi por buena voluntad pero no porque crean que ese es un espacio que les da poder real de decisión y de incidencia ..." (A 21)

7. Mayor continuidad del profesional a cargo.

"...Que tomen a una persona y agarre técnicas políticas y que ella trabaje con un grupo y que puede ir cumpliendo metas, cumpliendo objetivos, cumpliendo tareas, pero no teniendo en riesgo que esa persona salga ..." (B 13).

"...y bueno también el tema de cambiar las contrapartes técnicas de ellos, también ha provocado desconciertos estar cambiándolas permanentemente complica, yo creo que complica al resto del aparataje público y a las mujeres también, porque uno aprende a trabajar con alguien y después te cambian, es como empezar de nuevo aprendizaje..." (E 26).

8. Imposibilidad de nuevas tareas.

"...la mesa técnica no puede crear nuevos objetivos esto esta dado por los directivos, por lo tanto no se trata de inventar nuevas tareas..." (D 6).

9. Revisión de compromisos.

"...que haga por ejemplo primero una revisión más atingente a lo que son los compromisos regionales de manera que tengan una coherencia y una pertinencia mayor, yo haría una revisión y una reafirmación de eso (A 44)

10. Creación de nueva mesa.

"...Debería ser un poquito más proactivo de alguna manera, es decir ser capaz de que los servicios y que los jefes de los servicios se comprometan más con este tema, porque como te digo son las contrapartes técnicas las que dan cuenta a las mujeres y no los jefes de los servicios. Deberían ser más las autoridades políticas de la región las que

tuviesen las responsabilidad y el deber de dar cuenta a las mujeres. Entonces yo creo que el SERNAM en ese aspecto no ha jugado un rol, no solamente a nivel regional sino también a nivel nacional, no ha jugado un rol mas político, más proactivo en insistir en las autoridades en este tema...” (E 7).

“...Aunque yo creo que la mesa técnica es una buena instancia, pero creo que también debiera existir una mesa política por decirte en donde estuviesen los directivo...” (E 22).

11. Mayor capacitación para ambas Mesas

“...También está el tema de capacitación para ambas mesas o sea teóricamente son ellas las que tienen los elementos o los contactos para generar capacitaciones para ambas Mesas...” (E 16).

12. Instalación del tema PRIO en seremias y servicios

“...bueno y yo siento que bueno, no nos pescan mucho a nosotros o sea en ese sentido como que ya la gente se involucró y conoce de que se trata y hay que empezar a entrar de a poquito de a caballito a lo mejor con el cumplimiento de los compromisos pero ya está como toda la base sólida yo creo que eso ya está...” (K 12)

13. Mayor acompañamiento (apoyo) a Mesa de Mujeres en control social.

“...Acompañar yo creo un poco más a las mujeres en lo que es el control ciudadano...” (L 11)

14. Instalación del tema PRIO en seremias y servicios.

“...con la mesa técnica yo creo que a lo mejor generar más instancias con las mismas instituciones, no solo entregar conocimientos en tema de género ponte tú, en planificación con indicadores de género, sino también estar pendiente de propiciar que las instituciones efectivamente lleven a cabo sus compromisos o sea trabajar un poco más con las instituciones ...” (L 12).

III a. Fortalezas y Debilidades de la Mesa Técnica para cumplir con su rol en el PRIO.

❖ Fortalezas

1. Reunión de distintas seremias.

"...no sé si yo la llamo fortaleza o una exigencia de gobierno pero intentar reunirse tratar de estar ahí y dar sus estados de avance por lo menos..." (F 17).

"...En las fortalezas la verdad es que ahí no sabría decirte, tal vez es bueno que se junten, pero más seguido..." (H 9).

"...también el que se reúnan periódicamente los representantes de los servicios y seremias..." (M 11).

"...el que logre aglutinar a representantes de la institucionalidad pública... eso lo encuentro un valor..." (A 25)

"...De las fortalezas que es una instancia que logra reunir los servicios, para conocer las políticas sobre el tema en cada ministerio..." (C 10)

2. Continuidad de algunos representantes de seremias y servicios.

"... en las fortalezas la continuidad de algunos de los actores de la mesa técnica, personas con nombre y apellidos y que están asistiendo y que tratan de que se cumplan..." (G 12).

"...En las fortalezas yo creo que a estas alturas los integrantes de la mesa técnica han sido, afortunadamente se han ido manteniendo en el tiempo porque cuando hay mucha discontinuidad y va cambiando se pierde el trabajo..." (M 10).

3. Entrega de información.

"...Como fortalezas hay temas que uno no sabía que se estaban ejerciendo y ahí te lo dan a conocer..." (I 2)

4. Cumplimiento de compromisos.

"...En las fortalezas que hay algunos que sí nos cumplen a cabalidad los compromisos..." (J 19).

"...también la perseverancia en sacar adelante el trabajo, a pesar de lo difícil que es..." (B 17).

5. Aceptación de opiniones.

"... los seremis aceptan la opinión de nosotras..." (I 13).

"...Te preguntan los representantes que bueno que percibiste esto porque no sabíamos que se podía entender de esa manera de buena manera o vamos a redirigir esto o lo otro. Todo lo que al menos nosotros planteamos se ha acogido de buena manera..." (J 11).

6. Algunos representantes capacitados

"...las fortalezas primero son profesionales, aunque no siempre, no siempre en general son profesionales que manejan el tema de planificación de compromisos, de evaluación esas serían mas o menos las fortalezas..." (K 13).

7. Interés de los representantes por el tema.

"...De las fortalezas se nota que las personas que vienen para acá se comprometen con el tema, les gusta el tema y lo trabajan y tratan desde su visión, tratar de realizar los compromisos, de ejecutarlos de la mejor forma posible..." (L 13).

8. Asumir Compromisos efectivos.

"... que logre haberse comprometido con compromisos efectivos digamos efectivos..." (A 26)

"... que logre haberse comprometido con haber hecho una revisión y haberse recomprometido en un proceso que se hizo el año pasado..." (A 27).

9. Instancia para compartir experiencias.

"...En las fortalezas el compartir distintas experiencias respecto del tema..." (B 16)

"...Además de los conocimientos que se adquieren allí, la experiencia de todos..." (B 18).

"...Las fortalezas de la mesa técnica, ha servido para que de alguna manera se tome conciencia de problemas que existen, que las mujeres tienen y que son distintos a los de los hombres, básicamente de salud, educación..." (D 15).

"...Yo creo que eso ha sido un aprendizaje, porque muchas cuando llegamos decíamos que qué era esto, que no nos correspondía o yo no sé nada del tema y se ha ido generando un interés y creo que eso es una fortaleza..." (E 19).

10. Permanente funcionamiento de la mesa Técnica.

"...En las fortalezas que ha seguido funcionando, esto quiere decir que sigan participando las mismas personas y que la mesa en sí no se haya caído..." (E 17).

11. Representantes (algunos) comprometidos con el tema.

"...Las contrapartes técnicas que hay allí han asumido un compromiso real con el tema..." (E 18).

❖ **Debilidades****12. Otorgar poca importancia al Plan.**

"... la debilidad más grande es no tomarle ... no tomarle a este documento como un instrumento de cómo te dijera, no tengo la palabra... como yo entiendo que ellos siempre están pensando que esto es una cuestión de buenas intenciones no lo veo... como .. lo ven como... un documento aislado de la propia planificación política o sea no política sino que administrativa que tiene el gobierno porque entendiendo que este es un documento que está inserto en el gobierno o sea no muchas seremias no están ni

ahí nunca han venido, otras han tenido el descaro de dar cuenta de lo que han hecho suponte tu el 2004 y hicieron un seguimiento de algunos de sus compromisos por ejemplo a justicia y tuvieron el descaro de mandarnos los mismos estados de avance que hicieron en el 2003 o sea cero seriedad y compromiso con el documento ...” (F 18).

“...En términos de debilidades, las pocas herramientas técnicas con las que se cuenta de manera de que no siempre hay una capacidad de reflexión, de análisis, ni menos de propuestas como por ejemplo para eficientes herramientas de evaluación...” (A 28).

13. Ausencia de seremias comprometidas.

“...que no todas las seremias van a las convocatorias en las debilidades...” (G 11).

“...En las debilidades hace más falta que lleguen más seremias en cuento a las convocatorias...” (I 11)

“...en las debilidades la poca participación de todos los actores involucrados representantes de las seremias o servicios involucrados...” (J 18).

“...hay servicios que liseyanamente están ausentes y que desde mi punto de vista hay servicios ausentes que son estratégicos, absolutamente estratégico, por ejemplo que es un eje transversal que es el capítulo uno que es cultura de igualdad cruza absolutamente todos los otros en ese eje es fundamental que este educación y educación no está por decirte algo y que este ausente educación me parece grave. Que estén ausente la representación de las mujeres jóvenes a través del INJ, también me parece grave...” (A 30)

14. Incumplimiento de algunos compromisos.

“...y de otros que ni nos pescan, hay algunos que simplemente ni siquiera nos han digo... sí, nosotros reconocemos estos compromisos...” (J 20).

15. Rotación de representantes de seremias y servicios.

“...las debilidades claramente puede ser el tema de la rotación de quienes han estado a cargo porque cada... y que no necesariamente siempre todas las personas que están a cargo de cada servicio del PRIO se manejen un poco en el tema de planificación de compromisos... bueno de todo...” (K 14).

“...la rotación que es una locura o sea de pronto no se dura un mes una persona y al mes siguiente va otra designada...” (A 29).

16. Falta de retroalimentación con institución que se representa.

“...en las debilidades yo tengo la impresión que las personas se quedan con los temas, no los traspasan a las instituciones, y aveces siento que el tema no está institucionalizado...” (L 12).

“...En las debilidades se da en términos de la representación de lo que se está comprometido a nivel central y como baja esta al nivel regional.. y también la debilidad que solo el actor ese actor (el representante de la seremia) se entera y no es todo el servicio que esta verdaderamente impregnado de lo que se está cumpliendo, de los compromisos, de los esfuerzos que se hacen...” (M 12).

17. Falta de capacidades técnicas de algunos representantes de seremias y servicios.

"...sin embargo las integrantes de esta mesa no siempre están embestidas ni de capacidades técnicas ni de las posibilidades políticas de incidir y eso tiene que ver con la jefatura que a mi juicio no le otorgan el valor que corresponde a esta mesa..." (A 12)

18. Representantes sin o con poco poder real de decisión.

"...haría como te insisto un compromiso ferro que pasaría por una... no sé ... eso depende de un factor casi de fuerza pero que donde la autoridad respondiera a lo que son los compromisos ya absolutamente voluntarioso tanto de los dos ámbitos por un lado desde el ámbito de la institucionalidad, llámese los servicios públicos..." (A 13)

"...En las debilidades sin duda que ninguna de las que estamos ahí quizás unas más que otras pero ninguna de la que esta en la mesa técnica tenemos algún grado de decisión en la institución que trabajamos. Ejercemos una tarea más, no está en nosotros decidir si por ejemplo se pueden aumentar o disminuir..." (E 20).

19. Irregularidad en asistencia de representantes.

"...También esta la irregularidad en la asistencia de los integrantes de la mesa técnica..." (A 31)

"...No todos los integrantes de la mesa asisten a todas las reuniones..." (B 20).

"...En las debilidades lo principal es lo irregular para funcionar en el ámbito de las reuniones porque al fin y al cabo a ti te citan y tu vas, entonces depende de la convocatoria y la mesa técnica debe ser responsable y asumir el carácter que tiene... (B 6).

"...en las deficiencias es que las profesionales que están involucradas generalmente forman parte de otras mesas, por lo tanto su asistencia no es regular... muy irregular, claro y eso por la carga de trabajo y eso por lo que significa porque uno tiene que responder como funcionaria además de la mesa técnica que nos asignaron (C 9).

20. Bajo apoyo de jefatura.

"...También depende del jefe porque tu puedes tener todas las ganas, aveces él te puede decir que no porque tiene otra tarea, porque además que la gente que participa tiene un montón de otras tareas de otras cosas que hacer en su propia labor Por eso hay veces en que no puedes asistir a todas las reuniones..." (B 21).

"...no todos los directivos están muy de acuerdo con el tema de la discriminación positiva, ni con el PRIO. No es que no estén de acuerdo, sencillamente ellos nunca han pensado en el tema, entonces allí nos encontramos con problemas..." (D 13)

"...El otro problema que veo yo es que en algunos casos no siquiera el tema, porque uno allí escucha de todo, muchas ni siquiera tienen una relación fuerte con sus jefes, entonces tienen que pedir audiencia casi para que las reciban y hablarle del tema o sea no es una cosa fluida..." (E 23).

21. Limitación de compromisos.

"...En las debilidades que la mesa técnica no cuenta con mayores atribuciones, nos tenemos que limitar a lo que acordamos (D 12).

“...en las debilidades yo he escuchado parece que se han mantenido en el tiempo no más los compromisos que se han hecho, como no cambia mucho, como que lo han hecho durar en el tiempo no más (H 8)...”

22. Sobrecarga de trabajo.

“...En mi caso personal yo estoy encargada del PMG de género de la mesa PRIO, de las víctimas del informe Valey, encargada de la mesa de participación ciudadana y estamos todos por el mismo estilo y otro tiene otro tema, todos tenemos que hacer un montón de tareas...” (D 14)

23. Falta de nuevo estamento político

“...Aunque yo creo que la mesa técnica es una buena instancia, pero creo que también debiera existir una mesa política por decirte en donde estuviesen los directivos...” (E 22).

III b. Fortalezas y Debilidades de la Mesa de Mujeres para cumplir con su rol en el PRIO.

❖ Fortalezas

1. Instancia de Aprendizaje.

“...creo que con todo a pesar de todo, ellas han hecho un proceso de aprendizaje interesante, se han tomado muy en serio el tema de aprender de lo que estamos hablando y aprender la importancia de la política pública vinculada o destinada digamos a generar una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres eso lo han aprendido a diagnosticar... a través del tiempo, eso me parece súper positivo, han aprendido también ha organizarse entre ellas...” (A 32).

“...ha ser capaces por ejemplo de reasignarse roles...” (A 33).

“...De las fortalezas que se nota la capacitación, la formación en las personas que integran (C 11).

“... Esa persona ya está más empapada de toda la red social y te das cuenta de un gran progreso respecto a eso, también de las formas que expresan sus demandas...” (C 12).

2. Horizontalidad con la Mesa Técnica.

“...han sido capaces desde el punto de vista estrictamente del desarrollo personal a tener bastante más voz y más autoridad cuando han tenido que enfrentar la mesa técnica de manera de que hoy en día existe una horizontalidad mayor, la practica del empoderamiento digamos lo han ido haciendo de verdad, se han ido creyendo el cuento...” (A 34).

3. Constancia en participación

“...yo también rescato en mucha de ellas la constancia porque son terriblemente constantes a diferencia de los otros actores, porque yo te insisto que ellas son las más constantes...” (A 35).

“...Ese tema del cambio de la gente pasa en la Mesa técnica y en SERNAM no en la mesa de mujeres...” (B 14).

“...las fortalezas diría yo que son la perseverancia, porque van, siempre (B 20), también el deseo de aprender...” (B 23).

“... Lo bueno es que ha sido una mesa bastante constante que es como la misma cantidad de mujeres... bueno y ahí hay un cuento, y se conocen. ”(K 15).

“...de las fortalezas que han tenido un trabajo permanente en el tiempo...” (L 15).

“... una de las fortalezas es que varias de nosotras estamos hace tiempo. Sabemos trabajar en el PRIO...” (I 20).

“... por eso que te digo que yo estoy muy preocupada de que no están las encarnadoras, ni los pescadores o sea hay un universo representativo de muchas áreas con las cuales se puede hacer control social...” (J 23).

4. Mujeres con capacidad de liderazgo.

"...Existe bastante solidaridad entre ellas también, yo siento que es un buen grupo con todo lo que les falta..." (A 36)

"...son bien buenas las mujeres que participan en la mesa..." (D 16).

"...en las fortalezas creo que han crecido como dirigentas..." (E 24).

5. Asumir rol de Control ciudadano.

"... que han asumido el rol de hacer control ciudadano (E 25).

"...En las fortalezas considero que sí creemos que se tiene que hacer este seguimiento o control ciudadano con respecto al Plan de Igualdad de Oportunidades, quisiéramos que no fuera un plan sino que fuera una ley. Porque plan es un plan y puede venir un otro gobierno y borrarlo con la mano y se acabó el plan, pero si existe una ley que si está trabajando con los derechos de Igualdad de Oportunidades cambia el cuento porque ya hay una fortaleza de donde hacerse para hacer un control real" (G 15).

6. Responsabilidad.

"... que las que ya quedaron han tomado esto como una responsabilidad..." (E 26).

7. Interés por el tema.

"... En las fortalezas que tienen un gran espíritu o sea están haciendo esto porque les gusta, porque les interesa, yo creo que eso es muy importante porque ellas no están obligadas..." (M 4).

"... una gran fortaleza de las mujeres es que primero que nada tienen un compromiso social mas grande o sea para mí es mas el compromiso mas grande porque no tiene sueldo están con un compromiso social y político porque uno quiere ahí contribuir a algo..." (F 20).

"... en las fortalezas es que hay una voluntad de participar..." (J 21).

8. Representación de distintos sectores.

"... y que estamos representando a un universo de sectores, por eso que te digo que yo estoy muy preocupada de que no están las encarnadoras, ni los pescadores o sea hay un universo representativo de muchas áreas con las cuales se puede hacer control social..." (J 22).

9. Apoyo de SERNAM.

"... En las fortalezas bueno, es que por lo menos tenemos el apoyo de SERNAM, tenemos un lugar en donde hacer las reuniones..." (H 12)

10. Informarse para transmitir información.

"...Entonces esta mesa a nosotros nos ha potenciado en información y nos ha empoderado del tema, nos ha fortalecido como para que bajemos la información y

ejerzamos el control social con el lenguaje del derecho que es exigible, eso... mucha gente al conocer que son derechos como el de la educación, salud, vivienda, saben que son derechos exigibles valóricamente y hay una labor educativa que está bajando y que se está internalizando de una manera distinta...” (J 9).

11. Ambiente de acogida.

“...Te preguntan los representantes que bueno que percibiste esto porque no sabíamos que se podía entender de esa manera de buena manera o vamos a redirigir esto o lo otro. Todo lo que al menos nosotros planteamos se ha acogido de buena manera...” (J 11).

❖ Debilidades

12. Baja visibilidad.

“...yo diría que les falta todavía ser capaces de visibilizarse ante la opinión pública de manera de decir aquí hay un referente que se llama grupo de mujeres que sigue atentamente los que son los compromisos del pan de igualdad de oportunidades...” (A 37)

13. Mayor representatividad.

“... Ser capaces de invitar a más mujeres a sumarse a esto, a mujeres que como conversábamos antes que crucen espectros que hoy están ausentes: mujeres jóvenes, mujeres mapuches que tampoco están presentes, mujeres profesionales, entonces la diversidad no está en la mesa de mujeres...eso” (A 38).

“... sin embargo no hay mucha renovación en las mujeres que participan de la mesa, no hay renovación ni tampoco representación de mujeres por ejemplo geográficamente hablando ni en términos de su espacio, ni de su oficio, no veo mujeres jóvenes, no veo a mujeres estudiantes, no veo muchas mujeres políticas o sea hay un aspecto muy limitado, hay un espectro muy limitado de mujeres lo que hace que sea una mesa representada pero por un producto...” (A 10).

“...En las debilidades la representatividad por un tema que deberían abrirse más, no quedarse allí sino que avanzar. De repente llegan a otras personas...” (B 25).

“...la debilidad es que no son muy representativas porque son siempre doce mujeres a nivel regional, son siempre las mismas provincias...” (D 17).

“... pero como que ha costado llegar a una dirigencia real, pero también es un tema que esta pasando en general la sociedad porque a veces las dirigentas no representan muchas veces a todos los sectores, a todas las mujeres involucradas...” (E 5).

“... y hay en que veces o que no participan todas...” (K 4)

“... lado deberían ser mujeres representantes de organizaciones validadas por grupos de mujeres, ser representantes efectivamente de grupos de mujeres en distintos ámbitos por ejemplo ver representada en la mesa el ámbito rural, el tema microempresarios, la salud, vivienda. Tenemos personas dentro de la mesa de mujeres que llevan estos temas, pero no sé si son representativas...” (L 10).

“... En las debilidades deberían haber mujeres en la mesa de otras comunas, de Quillota, Limache, etc...” (I 15).

14. Participación voluntaria.

"...y por otro lado las mujeres que participan casi por buena voluntad pero no porque crean que ese es un espacio que les da poder real de decisión y de incidencia..." (A 23)

15. Surgimiento de Temas anexos.

"...pero de repente las personas tienen sus propias demandas, entonces se olvidan que representan a un grupo..." (C 13).

"... también a veces se van originando en algún momento algún interés particular de tema en específico que no tiene que ver exactamente con lo que es el PRIO ni del control ciudadano..." (K 6).

15. Falta de financiamiento.

"...tareas les falta a las mujeres el financiamiento para participar. No todas tienen capacidad como para estar moviendo del lugar donde viven a las mesas que hay en el año. Además falta mucha mujer representando a sus comunas por falta de financiamiento..." (D 9).

16. Ejercer mayor control social.

"...En las debilidades creo que no están todos los sectores representados y que no golpean la mesa como deberían golpearla, no hacen mayores exigencias en esto me refiero a que no cuestionan la calidad de los compromisos. O sea ellas ven si se cumplió o no pero también podrían ver esa parte, el grado de calidad de los compromisos, ahondar más o exigir por ejemplo que estén todos los sectores representados (E 27).

"...Allí falta que hagan más presión porque lo dicen o sea reclaman pero a lo mejor podrían ocupar otros métodos, solo se quedan en la denuncia en las cuatro paredes no hay una denuncia hacia fuera..." (E 28).

"...Tampoco hay una intención de control porque la verdad que yo creo que somos cuatro o cinco las que estamos decididas a hacer un control..." (G 14).

17. Baja capacidad de análisis.

"... porque no necesariamente las mujeres tienen la capacidad de estar cuestionando o para estar ejerciendo un control de lo que se está haciendo con respecto al PRIO..." (K 3) "...y algunas tienen mayores capacidades que otras..." (K 15).

"...falta una nivelación en capacitación en conocimientos porque lamentablemente en la Mesa de Mujeres aparecen factores externos, de intereses personales y no en beneficio de la sociedad (G 13).

18. Falta de conocimientos del PRIO.

"... lo que yo percibo a priori es que no.. no ... está muy claro los aspectos de todos los compromisos, no conocen suficientemente bien el instrumento como para poder realizar su función..." (K 16).

19. Desconocimiento de herramientas para ejercer control social.

"...A mi parecer eso no se realiza como debiera realizarse porque encuentro que las mujeres no están preparadas para desarrollar un control social, por lo menos las mujeres que participan en la mesa, a consciencia no hay un conocimiento por ejemplo de los conductos regulares que tiene que desempeñar para ejercer un control social..." (L 3).

"...En las debilidades que siempre van a haber yo creo y eso nosotros lo trabajamos es poder darles a ellas más herramientas para el control social, para que entiendan el programa de gobierno, darles capacitación, darles información de cómo llegar de cómo acceder, que los compromisos tienen acciones que se están realizando pero que no lo saben..." (M 14).

20. Falta de retroalimentación con mujeres que representan.

"... me gustaría que trabajasen más con el sector que representan, bajar a las bases..." (L 16).

21. Falta de Autogestión.

"... la debilidad de la mesa de mujeres yo creo que es autogestionarse...eso yo creo que es una debilidad que todavía no nos autoconvocamos..." (F 21).

"...En las debilidades el autogestionamiento..." (J 24).

22. Poca constancia en participación.

"...En las debilidades la poca constancia porque como se convoca a estas reuniones yo creo más que nada por distancia disminuyó la mesa..." (H 11).

"... Hay días que no llega nadie te dicen que esperes un ratito porque van a llegar las demás personas y hay otras que avisan que no van a ir y se está esperando que llegue alguien y so, se pierde el esfuerzo y el sacrificio. Uno entiende que no toda la gente asume. Yo pienso que si ti estás al frente de una organización que está luchando por el derecho de las mujeres es tú obligación si o sí. Yo voy porque entiendo y si soy la presidenta, tengo que estar. Creo que es una tarea que uno debe hacer. Entiendo lo que dignifica luchar por los derechos (G 20).

III c. Fortalezas y debilidades de SERNAM para su cumplir con su rol en el PRIO.

❖ Fortalezas

1. Creación de instancias de apoyo para Mujeres.

“... la fortaleza de SERNAM es para mi haber creado las instancias de... como se llama de apoyo porque si ha sido o no tal la exigencia del gobierno pero han manifestado por ejemplo bueno por esta profesional de ... querer interesarse que las mujeres aprendan cada día más, conozca más de lo que se trata este Plan...” (F 22).

“...y que estén los profesionales de acá porque nos pueden orientar en todos los ámbitos, en cada área hay un profesional que se puede aprovechar la máximo...” (H 16).

“...En la fortaleza uno al decir SERNAM sabe que va a haber una acogida en cuanto a la información y asesoría...” (I 17).

“...Además lo que hace en cuanto a capacitaciones y que a las mujeres las orientan cuando tiene problemas técnicos son acogidas por un profesional (C 15).

2. Continuidad en el tiempo.

“...Las fortalezas es que han tratado de seguir con las pautas que existen...” (G 16)

3. Apoyo del gobierno.

“...En las fortalezas se supone que estamos con el apoyo del gobierno que esté, independiente del que sea...” (H 15).

4. Entregar capacitación.

“...SERNAM tiene una imagen positiva, sabemos que esta institución nos va acoger. También que esta en constante capacitación de los derechos de la mujer e información de lo que ellos hacen...” (I 18).

5. Imagen pública de SERNAM.

“...Además de una constante preocupación de salir a la luz pública en los días como el de la mujer que es el 8 de marzo. Se preocupa de celebrar esos días y si hay un tema como de violencia siempre sale a luz pública...” (I 19).

“...Y son un servicio óptimo y la verdad es que SERNAM se destaca y se diferencia del resto...” (J 28).

6. Funcionarios idóneos.

"...las fortalezas tienen relación a la idoneidad de los funcionarios, de la calidad de ellos..." (J 25).

7. Institución encargada del Plan.

"...dentro de las fortalezas ser la institución que tiene, hace de plataforma para que ocurra este Plan..." (A 39)

"...cumplir la tarea de tener un espacio donde puedan estar presentes grupos de mujeres y los que son la mesa técnica de manera de hacer seguimiento a esta Plan de Igualdad de Oportunidades, yo creo que esa es una fortaleza ..." (A 40) .

8. Abordaje de los Temas de las mujeres.

"... la fortaleza de SERNAM es que es un ministerio destinado a las problemáticas de las mujeres, esa es su fortaleza..." (D 21).

9. Presencia regional.

"...De las fortalezas encuentro que a pesar de ser un servicio entre comillas nuevo, en comparación con otros ministerios a logrado tener presencia en la región e incluso mismo por eso pudiera ser que tuviera cierta categoría ministerial..." (C 14).

10. Buena coordinación.

"...Ellos también tiene una gran labor de coordinación, a nosotros nos toca llamar muchas veces por casos específicos..." (C 16).

"...Como fortaleza ser el ente coordinador..." (E 29).

11. Personal involucrado.

"... como fortaleza yo veo que el personal está involucrado, conocen de que se trata (K 17).

12. Otorgar Importancia al PRIO.

"...En las fortalezas yo creo que es como ha llevado la coordinación, creo que SERNAM ha tenido como eje central el tema del PRIO, como el eje conductor, la carta de navegación..." (L 18).

13. Motivar a seremias y servicios.

"...ha sido el motivar a la gente que viene de otras instituciones a que el PRIO no esa algo más, sino que efectivamente es algo que está a nivel de ministerios, que es un compromiso ministerial y un valor que está detrás dentro de los gobiernos de la concertación ..." (L 19).

❖ Debilidades.**14. Cambio de profesionales encargados del Plan.**

"... yo creo que una de las debilidades es como.... cuesta ver eso ah... bueno yo creo que es lo que te decía anteriormente aunque sea reiterativo el continuo cambio de las

profesionales no lo veo como un trabajo bueno, como una acción buena ... no contribuye mucho a una continuidad...” (F 23).

“...y en las debilidades el cambio permanente de personas, de las profesionales que están a cargo y de las directoras que están cargo. Porque eso significa y lo estoy viviendo hace mucho tiempo, un cambio de políticas total. Con algunas se priorizan y se cierran otras puertas, cada una lo hace a su estilo. O sea no hay un trabajo continuo y parejo...” (G 17).

“...en las debilidades, bueno, será por también por los gobiernos que están cambiando siempre las personas que están a cargo de las reuniones, porque cada año las están cambiando, la poca constancia...” (H 13).

“...Eso le da poca seriedad porque todo el trabajo que se realizó en el último período se nota poco serio la cosa y eso lo han manifestado también las mas antiguas, porque si uno estaba luchando por un objetivo y que en realidad sean poco constante, se pierde todas las ganas de las personas que hay detrás de cada integrantes de la mesa y le interesa seguir participando...” (H 14).

“...En las debilidades esta el cambio de la encargada de la mesa PRIO, es un cambio muy brusco del funcionario...” (I 16).

“...Yo encuentro como una debilidad el cambio de profesional del PRIO, porque nosotros con la primera profesional teníamos un sistema de trabajo, habíamos dado ideas, habíamos propuesto cambios, etc. Y cuando estábamos ya empapadas de esos cambios cambian de profesional, entonces es como un recomenzar, entonces eso yo lo encuentro negativo...” (C 17).

“... El SERNAM ha sido bastante irregular en los responsables, algunos han tenido ideas, otros no han tenido muchas ideas...” (D 18).

“... una de las debilidades también puede ser la rotación de los profesionales cuando ocurre que tiene que llegar a involucrarse, revisar de nuevo lo que ... se van algunos que tuvieron cierta experiencia por ejemplo aquí en el área participación había gente que estaba a cargo del plan ahora solamente implica un esfuerzo por retomarlo esa es la debilidad...” (K 18).

“...En las debilidades a lo mejor la rotación que hemos tenido de las personas encargadas del tema...” (M 16).

15. Insuficiencia de profesionales.

“... En las debilidades la escasez de funcionarios...” (J 27).

16. Insuficiente fortaleza política.

“...De la debilidades yo creo que le falta fortaleza política institucional para poner el tema más de frentón en la región, visibilizar el tema...” (A 41).

“...Pero SERNAM como que no ha sido capaz de ser el ente agitador... no sé como de decirlo... más chicoteador del aparataje público para que en realidad exista un compromiso más real...” (E 29).

17. Insuficiente claridad metodológica.

“... no sé si existe una claridad para llevar a cabo el Plan de Igualdad de Oportunidades en la región, no le veo una conducción muy clara y por último no sé si es una consecuencia por la rotación de los profesionales que ha llevado el tema porque digamos tienen que ver las dos cosas...” (A 42).

“...como debilidad quizás por ser un servicio relativamente nuevo sus políticas y planes uno no las ve como un accionar, como un hilo conductor. Como que no tienen un seguimiento de los programas, no los veo como un servicio con los lineamientos claros, como que entra en un tema y sale de otro...” (E 30).

“...Han cambiado la metodología casi todos los años mas o menos entonces las cuestiones urgentes no han funcionado en lo que va del año.... eso de estar cambiando de encargada, nos cambian las fichas, nos ponen una, nos ponen otra. La ficha no sabemos como hacerla...” (D 19).

18. Entrega de Subvención

“...Tampoco sé si se trata de una bipolaridad que se da cuando tratamos los servicios públicos de levantar el control social y somos nosotros mismos las que le pagamos la micro, el almuerzo o sea yo creo que crear ese tipo de dependencias no son buenas, no son sanas, afectan esta relación...” (E 1).

19. Falta de tiempo.

“...la otra es que probablemente es que no se conversa mucho al respecto... o sea no tenemos mucho tiempo para darle a eso...” (K 19).

20. Trabajar solamente con representantes de seremias y servicios.

“...en las debilidades trabajar con personas más que con las instituciones, aunque las instituciones son las personas, pero es distinto trabajar con una persona a que efectivamente tener una visión distinta de ir a la institución, de trabajar con la institución de ver acciones en conjunto...” (L 17).

IV .Fortalezas y Debilidades personales de las integrantes del PRIO.

❖ Fortalezas personales.

1. Participación en distintas estancias.

"... haber participado en distintas instancias, haber participado en tanto actor mujer reivindicando digamos sus derechos..." (A 45).

"...haber participado también de instancias técnicas de manera de conocer el tema por distintos lados..." (A 15).

2. Buenas relaciones con los demás representantes de seremias y servicios.

"...el tener buenas relaciones tanto con la mesa técnica como con la mesa de mujeres y con el SERNAM también..." (A 47)

3. Instalación del tema género en institución.

"... desde lo institucional el poder haber instalado en esta seremia un tema que no estaba instalado que era el tema del género que también es un logro, un logro personal..."(A 48).

4. Dedicación e interés por el tema.

"...De las fortalezas propias yo creo que la voluntad y dedicación, el apasionamiento del tema propiamente tal, el compromiso, que otra cosa..." (B 25).

5. Conocimiento del tema.

"...el conocimiento del tema, el hacerlo propio..." (B 26).

"...De las fortalezas considero que conozco el tema de género, llevo bastante tiempo trabajando el tema mujer y me interesa que esto funcione, personalmente..." (D 23).

"...También el hecho de haber tenido capacitación en el tema, en el haber logrado un nivel que me defiende para presentar cosas mas o menos coherentes..." (E 33).

" ... nosotros acá en la seremia trabajamos con hartas dirigentas, con sindicatos, entonces eso nos permite estar siempre, no solo con dirigentas mujeres también con dirigentas hombres y también palpar las diferencias en cuanto a los ingresos, entonces eso yo creo que me ha servido mucho ... (C 20).

"... Las fortalezas yo diría que conocer desde hace bastante tiempo la dinámica del PRIO, desde su gestación..." (A 44).

6. Apoyo de jefatura.

"...En las externas sería el apoyo de la jefatura en facilitar los caminos para poder participar y cumplir..." (B 27).

"...En las fortalezas esta tener una jefa mujer eso hace que la mirada sea distinta..." (E 22).

7. Compromiso con el tema de Igualdad de Oportunidades,

"...la fortalezas externas son los compromisos sociales que uno tiene eso es lo primero porque te interesa estas ahí crees que es posible un cambio y ese cambio yo pienso que solo con la participación se hace evidente..." (F 24)

"... Y en las fortalezas que uno tiene el deseo de las mujeres del trabajo por las mujeres..." (G 19)

"... En las fortalezas existe la disposición..." (J 31)

8. Capacitación en el tema.

"...Las fortalezas externas es que creo que he aprovechado todas las oportunidades de tenido para capacitarme porque pienso que si tú te capacitas con respecto al tema... si no, no podemos avanzar..." (F 25)

9. Interés por capacitación.

"...En las fortalezas personales es que yo tengo hartos interés en querer saber más herramientas necesarias para poder luchar por nuestros objetivos..." (H 19)

"...como fortaleza aprendí por parte del SERNAM lo que es realmente la equidad de género, que es por lo que estamos luchando, con lo cual pude lograr tener la formación de mujeres acá en el PRIO y así puedo llevar esto a las mujeres de la organización que represento y formarlas a ellas, aunque recién estamos funcionando ..." (I 21)

10. Carácter para asumir rol.

"...y el carácter que me lleva a trabajar para las organizaciones, tengo la voluntad, soy consecuente, soy valiente, no me intimido frente a una autoridad y a parte de so me encanta trabajar para la movilidad social de las personas..." (J 32).

11. Responsabilidad.

"...Yo también me considero una persona responsable, si no puedo ir no voy, si tengo otra que hacer la digo, si me siento en desventaja la digo, aunque igual me cueste decir las cosas, las digo..." (H 20).

12. Cargo específico.

"...En las fortalezas aunque yo manejo más el tema de los estatutos bueno yo estoy más preocupada de las platas asignadas para esto y que se cumplan los calendarios que se cumplan..." (M 18).

❖ **Dificultades personales.****13. Representante sin poder de decisión.**

"...A ver en las dificultades tener más convicción que capacidad de decisión con respecto al tema de la mujer, porque yo participo en la mesa como mujer pero tengo

la dualidad que soy funcionaria ahí hay un freno, o sea eso, claramente es una dificultad por decirte algo a mi me gustaría que los compromisos que tiene la seremi que yo represento sean más que los que tiene por ejemplo, pero esa soy en cuanto mi persona y yo voy representando y tengo que representar los compromisos que hay y punto ...” (A 43)

14. Conciliar de tiempos y tareas.

“...En las dificultades, yo diría que siempre juegan en contra de nosotros el tiempo...” (B 28).

“...También se agrega que nosotros como seremi no tenemos el tema PRIO destinado para alguien, porque tenemos muy pocos profesionales, entonces justamente yo empecé con él hace dos años y el año pasado yo tenía cuatro mesas, entonces era una sobrecarga y fuera de mi trabajo normal ...” (C 19).

“...Yo creo que es que tengo un montón de responsabilidades que a veces no me dejan bastante tiempo para dedicarme al PRIO...” (D 22).

“...En las debilidades esta el tema del tiempo como funcionaria o sea de repente me gustaría entregarle más energía a este tema, porque somos muy poquitos en donde yo trabajo, entonces yo veo hartos temas, y uno de estos es el PRIO...” (E 31).

“... como debilidad a lo mejor yo creo que conciliar el mundo del trabajo con el mundo social también porque en lo que tu pasas tratando de llevar los ingresos a tu casa y participando en una organización a veces despreocupas los roles que te corresponden porque dejas mucho de lado a tus hijos entonces para mí eso es una dificultad...” (F 26)

“... También la falta de tiempo, porque ahora como tengo tanto compromiso que asumí yo por mi organización, porque a veces te fijan reuniones y también tengo un trabajo de por medio que también es importante, porque si yo no trabajo no tengo para pagar las cuentas no como alimentarme y todas esas cosas...” (H 18).

“...En las debilidades esta el tema laboral...” (J 29)

“...Bueno yo creo que es el tiempo para hacer todas las cosas...” (J 30).

“...En las debilidades a lo mejor tener más tiempo para compartir con las mujeres porque así te pueden decir que esto se pudo haber hecho así de otra forma no sé recomendar otra hora y esas cosas, pero yo aporte de eso me retroalimentó con el profesional que esta a cargo... sería ideal poder entregarle más tiempo a la mesa...” (M 20)

15. Falta de conocimiento.

“...Y en las debilidades personales a lo mejor aún más conocimiento, estar más preparada para hacer un buen aporte a la Mesa...” (B 29).

16. Dificultad para el cambio de mentalidad.

“...En las dificultades uno está en este cambio de mentalidad que te digo yo, lo está sucediendo o sea, porque uno también viene con una historia que no era de igualdad de oportunidades, entonces cuesta cambiar la mentalidad de una misma...” (C 18)

17. Problemas personales

"... dificultades personales estas han sido este año porque murió mi padre y yo enfermé, me tuvieron que operar y ahora que tengo que esperar por otra operación, entonces ha sido una cuestión de salud, pero me he tratado me mantener (G 18).

18. Reciente incorporación.

"... en realidad yo me siento, como en desventaja, como recién estoy partiendo con un grupo de mujeres microempresarias que es el ámbito mío, yo estoy bueno, estaba en un comienzo en miras, lo que era la microempresaria, no estaba viendo la parte integral de la mesa, ni una de esas cosas de las partes legales tampoco que uno podía luchar como mujer (H 17).

19. Vivienda alejada del lugar de reuniones.

"...Como dificultad está el tema del traslado hacia el SERNAM cuando nos citan mensualmente a la mesa..." (I 20)

20. Contingencia de otros temas.

"...muchas veces la planificación te lleva por ciertos temas de contingencia y tu dejas o tratas de cumplir, pero sobre la marcha el tema y se te cruzan las dos cosas, eso se te hace más difícil más cuando tiene que cruzar otro tema como lo es el PRIO, entonces cruzar la planificación que tú tienes, cruzar temas de contingencia que tenemos que cumplir con diez talleres por planificación y que aveces se te caen... y no puedes darle el tiempo..." (L 20).

21. Distintos formatos.

"...También los distintos formatos, no sé como decirlo, pero el tema del PRIO: hay un documento a nivel regional y los formatos son completamente diferentes. Hay un documento que hizo Exagrama que también tiene otro formato y el tema del PRIO Nacional, ves... al final en vez de acotar las cosas, las complican más..." (L 21)

22. Relación indirecta con ambas Mesas.

"...tal vez yo tengo una lejanía con las personas que participan en las mesas (en ambas)..." (M 19).

V. Compromisos personales de los y las integrantes del PRIO para cumplir con su rol.

1. Necesidad de un compromiso mutuo.

"...esa pregunta es de difícil resolución porque yo creo que para esto se requiere un análisis y una intervención absolutamente conjunta o sea yo sí, estoy dispuesta a hacer esfuerzos como siempre los he hecho en términos ..." (A 49)

"...pero si el resto de los aspectos negativos que hemos visto en esta conversación no se resuelven no creo que se pueda resolver el tema..." (A 56).

"... pero eso tiene que ver con que el resto de los actores también lo haga y si esa sinergia no se da no se va a poder avanzar en el tema, o sea yo puedo seguir suponiendo todo lo que hasta ahora yo te he dicho o sea tener convicción con el tema..." (A 53)

2. Responsabilidad ante rol asignado.

"...de responsabilidad..." (A 50)

"...de hacer bien las tareas..." (A 52)

"...de cumplir siempre responsablemente con la demanda del PRIO..." (B 2)

"...estar dispuesta para lo que venga, para lo que haya que hacer, para las tareas que quedan..." (B 3)

3. Instalación del tema género.

"...En términos de jugármela institucionalmente..." (A 51)

4. Rigurosidad con el cumplimiento de los compromisos.

"...disciplina, rigurosidad con los compromisos asumidos..." (A 54).

5. Buenas relaciones con las demás participantes.

"...buenas relacione con los demás participantes de las instancias..." (A 55).

"...también tener una mayor convivencia con las demás..." (H 4).

6. Participación

"...la participación, no solo de presencia sino también en el aporte de ideas y de cumplimiento de las tareas..." (B 8).

"...También seguir participando o sea independientemente que siga yo, que la institución donde trabajo siga participando..." (E 35).

"...No desmotivarse con los cambios de profesionales, o sea seguir motivada a pesar de todo..." (E 36)

"...creo que lograr que en cada reunión que hubiésemos tenido, haber logrado por último un avance..." (C 21).

"...Bueno el hecho de luchar por el derecho de las mujeres es una manera de que yo trato de ir (a las reuniones)..." (G 21).

"...el asistir, el hacer el mayor esfuerzo por asistir a la mesa de mujeres (I 22).

"... Estos tienen relación con el cumplimiento, de no fallar de participar y priorizarlo, no importa cuanto más tenga que hacer, el PRIO está primero..." (J 33).

"...Para mi el PRIO es fundamental porque es algo que nosotras las mujeres lo necesitamos y estoy viendo que hay un vacío de bajar la información en un lenguaje simple..." (J 35).

7. Otorgar importancia a la Mesa.

"... constituir al la Mesa Técnica con una real importancia a nivel regional porque yo creo que ahí no se ha logrado eso, y que sea vista como algo de lo cual no podemos prescindir, que sea como una necesidad y eso yo creo que no se logró en este minuto ..." (C 22).

8. Fortalecer a las mujeres.

"...A mi personalmente no me interesa fortalecer el PRIO, me interesa fortalecer a las mujeres primero, que estén informadas, por esta razón se pierden muchos programas por no saber, además que sean capaces de ejercer sus derechos..." (D 24).

9. Mejorar calidad de los compromisos asumidos.

"...el lograr que los compromisos sean de mejor calidad en el sector que represento insisto, en mejorarlos en calidad no tan solo en números..." (E 34).

10. Realizar control ciudadano.

"... lo más importante es analizar el documento y entenderlo y bajarlo poh... bajarlo a las organizaciones ese es mi rol porque yo las represento a ellas por lo tanto tengo el deber de... llevar la información, bajar la información a las organizaciones sociales que lo entiendan porque que puedan hacer más control ciudadano ese es el rol más importante que yo veo..." (F 27).

11. Reunificar a la Mesa de Mujeres.

"... Trabajar para reunificar, para reorganizar, conocer las causas de porque las personas no están participando..." (J 34) .

12. Compromiso de representación.

"... cuando yo no puedo ir, va la presidenta, como forma de no dejar de representar a la institución, esta ese compromiso de hacer las tareas..." (G 22).

"...Yo dije que si no podía ir yo iba a mandar a una persona más o menos que estuviera informada de lo que se trata, de lo que ha hablado, pero a mi me cuesta encontrar una persona responsable igual que yo ..." (H 21) .

13. Disposición a la capacitación.

"... y bueno y... empoderarme más de lo que el tema de mujer para llevarlo y difundirlo también a nuestra organización..." (I 23).

14. Realizar buen proceso de evaluación.

“...Creo que en hacer un muy buen proceso de evaluación porque en la medida que se haga un proceso de evaluación de los compromisos con una actitud crítica constructiva de lo que esta funcionando y lo que no está funcionando podemos readecuarlo y para hacer un muy buen trabajo de evaluación para poder hacerlo bien con respecto a lo que viene...” (K 20).

15. Utilizar PIO como herramienta de planificación.

“...Yo creo que trabajar mas fuertemente en lo que es el PIO, que es lo que uno realiza porque hay muchas cosas que uno realiza, pero después cuando uno analiza los temas, ahí se da cuenta que los estaba trabajando ...” (L 22) .

16. Compromiso con el tema Mujer.

“...dicho siento yo que cuando uno se impregna de lo que es la discriminación de la mujer a todo nivel hay un compromiso, porque no creo que esta en que la sienta para mi (la discriminación) si no que la siento como a la mujer en todo su ámbito y cuando uno siente esa sensibilidad crea un compromiso distinto como por ejemplo que hay cosas que a mi no me tocan de la discriminación de la mujer o sea donde yo no soy discriminada pero veo que en otras si, entonces no me puedo desentender, yo creo que es el mayor compromiso que un tiene ...” (M 86) .

17. Sensibilizar a servicios y seremias con respecto al Plan.

“...Y otro compromiso sería el ir sensibilizando a cada uno de los servicios, yo creo que también allí hay un compromiso personal porque yo sé que ha costado, que ha costado que asuman que pueden hacer cambios dentro de su institución...” (M 19)

18. Dignificar a la Mesa de Mujeres.

“...dignificar a la Mesa como te dije son mujeres esforzadas que vienen porque les gusta y si nosotros le podemos dar una mejor atención a esas reuniones, que sean más extensas y que sean mejores atendidas, darles la importancia al rol que están teniendo ellas y que eso va aparte de lo que a nosotros nos piden, nos exigen como institución y lo estamos tratando de hacer...” (M 20).

Bibliografía.

Alvira, Francisco (1996): "El Análisis de la Realidad Social" Madrid, España, Editorial Alianza.

Blumer (1992): "El Interaccionismo Simbólico: perspectiva y método".

Fernández Juan, Rosa Pastor (1997): "Género y Sociedad, Capítulo: *Asimetría y representaciones de género*", Madrid, España, Ediciones Pirámide.

Guzmán, Virginia; Portocarreño Patricia, (1992): "Construyendo Diferencias", Santiago Chile, Flora Tristán Ediciones.

Guzmán, Virginia; Lerda, Sandra; Salazar, Rebeca (1994): "La Dimensión de Género en el Quehacer del Estado", Santiago, Chile, Centro de Estudios de la Mujer, Ediciones CEM.

Hernández, Fernández y Baptista, (2003): "Metodología de la Investigación", México, D.F Editorial Mc Graw Hill, Tercera edición.

Krippendorff, Klaus (1997.): "Metodología de análisis de Contenido, teoría y Práctica", Barcelona, España, Editorial Paidós Comunicación.

Lagarde, Marcela (1994): "La Organización Genérica del mundo", Seminario Políticas Públicas y Desarrollo, Santiago de Chile.

Martínez, Germán (2004): "Percepción de un grupo de profesores pertenecientes a la Corporación Municipal de Educación de Valparaíso, respecto al rol docente en el contexto de la Reforma Educacional, Tesis Para optar al Grado de Licenciatura en Psicología, Valparaíso Chile, Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología.

Montecinos, Sonia (1996): "Conceptos de género y desarrollo", Serie de apuntes docentes uno, Universidad de Chile, Santiago, Chile Facultad de ciencias sociales, Programa interdisciplinario de Estudios de género.

Newcomb, Theodore (1967): "Manual de Psicología Social" Cap. IX, Buenos Aires, Argentina, Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Ritzer, George (1997) "Teoría Sociológica Contemporánea", Madrid, España, Editorial Mc Graw Hill.

Serrano, Claudia (1992): "Estado, mujer y política social en Chile", Políticas sociales, mujeres y gobierno local, Santiago, Chile, CIEPLAN.

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, (1998): "Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres", Santiago, Chile, Publicaciones SERNAM.

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM V Región de Valparaíso (1999): "Memoria 1994-1999", Valparaíso, Chile, Publicaciones SERNAM.

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM (2002): "Un Aporte a la Participación: recopilación y Análisis de Experiencias sobre Control Ciudadano en Políticas y programas de equidad, Documento de Trabajo n °74, Santiago, Chile, Publicaciones SERNAM.

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, (2002): "Un Aporte a la Participación: recopilación y Análisis de Experiencias sobre Control Ciudadano en Políticas y programas de equidad", Documento de Trabajo n° 74, Publicaciones SERNAM.

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM (2000): "Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010", Santiago, Chile, Publicaciones SERNAM.

Vander, Zander James, (1994): "Manual de Psicología", Buenos Aires, Argentina, Editorial Paidós Básica.

Páginas Web:

Discurso Presidencial, 21 de Mayo., 2000. www.gobiernodechile.cl

Instructivo Presidencial Sobre Participación Ciudadana, 2000, www.gobiernodechile.cl

Anexo Compromisos Ministeriales de Participación Ciudadana, 2000, www.gobiernodechile.cl