



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ANALISIS DEL PROGRAMA “MUJERES JEFAS DE HOGAR” DEL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO EN BASE A LA APLICACIÓN DE SERNAMEG REGIONAL EN VALPARAÍSO.

TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR PUBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA

Alumna

MARÍA-BELÉN ZÚÑIGA GUTIÉRREZ

Profesor Guía

Mario Lagomarsino Montoya

Valparaíso, enero 2017

AGRADECIMIENTOS

Al término de esta importante etapa, quisiera dar mis más profundos agradecimientos a mi Familia, quienes estuvieron en cada momento a mi lado dándome el respaldo necesario para que hoy esté finalizando un proceso donde además de alegrías, hubo momentos de lágrimas, de mucho cansancio, en el que sentí incluso las ganas de detenerme y quizás hasta de rendirme. A todos ellos que considero parte de mi núcleo más cercano, les agradezco por decirme una y mil veces que sí se podía y que no detuviera mi paso.

Si a alguien debo mencionar en mis agradecimientos, es por quien surgió una motivación inexplicable y asombrosa por completar mis metas profesionales y personales. Ignacio me explicó solo a través de sus ojos desde que llegó a mi mundo, que tendría un pequeño compañero por el resto de mi vida. En ese mágico momento en que lo miré, decidí que jamás le faltaría nada ni espiritual ni materialmente. Fue a partir de esa decisión que mi vida tomó un giro donde cada uno de los pequeños logros y acontecimientos tienen un especial sentido para la vida que quiero lograr junto a él.

A quienes formaron parte de mi paso por Administración Pública UV y compartieron mis momentos buenos y malos en la Carrera, a O. Facea y a los que hoy considero más que compañeros, amigos.

También debo agradecer a quienes partieron dejando quizás un vacío, pero grandes enseñanzas como es a Pedro Fredes, mi abuelo y también motivador de mis sueños, quien dio vida a 2 mujeres que hoy en día son un apoyo incondicional y me han entregado seguridad y cariño; Carmen y Rosío, y por supuesto también a aquellos que han aparecido o reaparecido en mi vida como parte de las hermosas coincidencias.

Hoy a pesar de todo lo que realmente costó, he visto los frutos de todo un esfuerzo no solo individual sino también familiar, por eso es que finalmente hago especial mención a mi Madre Carolina, quien me heredó toda esa garra femenina de la cual me siento orgullosa y a la que pretendo hacer honor en este trabajo. Esto también es por ella y por todas las mujeres que sacan adelante a sus hijos y son capaces de plantarse de frente a

la vida con todas las barreras y obstáculos que enfrentamos solo por el hecho de nacer mujer.

Las ganas por contribuir a la Administración Pública y ser parte de los grandes cambios que el País está viviendo, están más vivas que nunca. Hoy siento la responsabilidad de ser agente de cambio en dicho proceso desde la vereda personal y ahora profesional.

No me queda más que decir ¡GRACIAS!

ÍNDICE

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO	1
RESUMEN	1
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO	3
2.1. Problema de Investigación.....	3
2.2. Objetivos	4
2.2.1. Objetivo General	4
2.2.2. Objetivos Específicos.....	4
2.3. Pregunta de Investigación.....	4
2.4. Justificación de la Investigación	4
2.5. Enfoque de la Investigación.	5
2.6. Diseño De La Investigación.....	6
2.7. Alcance De La Investigación.	6
2.8. Técnicas De Investigación.	6
2.8.1. Análisis Variable Cuantitativa.....	8
2.8.2. Análisis Variable Cualitativa	8
2.8.2.1. Análisis cualitativo de la Entrevista.....	8
2.8.2.2. Análisis Cualitativo de las Orientaciones Técnicas 2016 del Programa Mujeres Jefas de Hogar.....	11
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	15
3.1. El Enfoque de la Perspectiva de Género	15
3.2. La relación entre el Estado y la mujer.....	16
3.2.1. Situación general de la relación Estado-Mujer a Nivel Internacional.....	16
3.2.2. Situación general de la relación Estado-Mujer a nivel Nacional.....	23
3.2.2.2. Instituciones chilenas vinculadas a la promoción de los derechos de las Mujeres y la Equidad de Género.....	26
3.3. Servicio Nacional de la Mujer:	29
3.4. Creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.	33
3.4.1. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)	35
3.4.1.1. Organismos de Capacitación con los cuales trabaja SERNAMEG en apoyo a sus Programas y políticas.	36
CAPITULO IV. MARCO OPERATIVO.....	40
4.1. Programa “Mujeres Jefas de Hogar” del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	40

4.2.	Análisis de las Orientaciones Técnicas del Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer – 2016.	43
4.2.1.	Problema que aborda el Programa:	43
	Grafico N°1: Segregación Ocupacional	43
	Tabla N°1: Distribución de trabajadores hombres y mujeres por rama de actividad... ..	44
	Grafico N°2: Distribución de trabajadores por rama de actividad económica	45
	Grafico N°3: Participación Laboral por Sexo	46
	Grafico N°4: Participación Laboral por Sexo desde el año 2010 a 2015	47
4.2.2.	Productos Estratégicos: Objetivos	48
4.2.3.	Elementos Constitutivos de la Política Pública:	51
	Tabla N°2: FALTA NOMBRE.....	51
4.3.	Datos Cuantitativo:	57
	Tabla N°3: COBERTURA TOTAL REAL POR COMUNA:	57
	Gráfico N°5: COBERTURA TOTAL REAL POR COMUNA.....	57
	Tabla N°4: TRAYECTORIA INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE POR COMUNA:	59
	Grafico N°6: TRAYECTORIA POR COMUNA.....	59
	Tabla N°5: INSERCIÓN LABORAL POR COMUNA (Trayectoria Dependiente)	60
	Grafico N°7: INSERCIÓN LABORAL (CONTRATO) POR COMUNA	60
	Tabla N°6: TOTAL EGRESOS POR COMUNA:	62
	Grafico N°8: EGRESOS POR COMUNA	62
4.3.1.	Análisis Cualitativo	63
	Tabla N° 7: Criterio 1: Integralidad	63
	Tabla N° 8: Criterio 2. Intersectorialidad.....	65
	Tabla N°9: Criterio 3. Descentralización.....	67
	Tabla N°10: Criterio 4. Participación	69
	Tabla N°11: Criterio 5: Direccionalidad.....	71
	Tabla N° 12: Criterio 6: Pertinencia cultural.....	73
	Tabla N°13: Criterio 7. Impacto.....	75
	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	77
	Bibliografía	82

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar la aplicación del programa “Mujeres Jefas de Hogar”, parte de la Agenda del Gobierno a través del nuevo Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y que es llevado a cabo por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, en la Región de Valparaíso.

Dada la importancia que hoy en día tienen las mujeres dentro de los distintos tipos de familia, es que los mecanismos para la inserción y continuidad en el mercado se hacen cada vez más necesarios al momento de entregar las herramientas para mejorar la empleabilidad y facilitar los procesos de negociación en materia laboral, de manera que las mujeres tengan intervención en cada uno de los espacios.

A partir de lo anterior, es que a través de distintos instrumentos de medición que se utilizarán, se llevará a cabo un Análisis de la aplicación del Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género en la Región de Valparaíso.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La inserción laboral es una problemática real y existente en nuestro país. La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo se ha visto obstruida a consecuencia de una presión social que impone el rol tradicional de género lo que genera obstáculos tanto en su desarrollo social, personal y profesional. La existencia de esta problemática latente es algo que se traduce no solo en grandes inequidades y brechas sociales, sino también en un asunto público que el Gobierno a través de su inclusión en la Agenda busca dar solución a partir de la implementación de distintas políticas públicas a ejecutar por el conjunto de sectores que componen las instituciones afines.

La Agenda de Género del nuevo Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género entiende que la inserción laboral femenina es importante a la hora de hablar del ejercicio de derechos, empoderamiento económico, autonomía, superación de la pobreza, y otros. Por lo cual incluye el Programa Mujeres Jefas de Hogar implementándolo en más de 230 municipalidades del país, y en el año 2016 sumando 20 nuevas comunas. El objetivo del Programa es claro y ha identificado que la menor inserción laboral en las mujeres se da además entre aquellas que pertenecen a los primeros 3 quintiles de ingreso y con un claro déficit en trabajos dependientes. Respecto a lo último, esto también es una consecuencia de lo difícil que es para muchas acceder a un trabajo estable, con contrato y horarios que a veces no son los idóneos, puesto que el acceso a las redes de apoyo es débil.

La necesidad de analizar la efectividad en la aplicación de este tipo de Programas radica en entender que las mujeres a nivel nacional y regional deben contar con el apoyo del Estado para superar las barreras que la misma sociedad les ha impuesto, y que por muchos años se ha invisibilizado. Junto con esto, está la responsabilidad de los Gobiernos de incluir el Enfoque de Género dentro de la Agenda, puesto que es lo único que asegura avances importantes en la lucha y conquista de los derechos femeninos y la igualdad entre hombres y mujeres.

CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO

En el presente Capítulo, se darán a conocer los distintos criterios metodológicos que se utilizarán para dar curso a la investigación y los procedimientos que permitan dar respuestas y cumplimiento a los distintos objetivos que se plantearán en el desarrollo de la metodología. Se definirá el Problema de Investigación, Objetivo General y Específicos, Pregunta de Investigación, Justificación, Enfoque, Alcance y Técnicas de la Investigación.

2.1. Problema de Investigación.

Efectividad en la aplicación del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SERNAMEG en la Región de Valparaíso y las Municipalidades que lo ejecutan.

A pesar del aumento en la actividad laboral de las mujeres y su participación en el mercado, la realidad es que su inclusión en el mundo del trabajo sigue siendo baja en comparación a la del hombre (ENCLA 2014). Esto es condicionado por distintos factores, principalmente por el rol familiar que se la ha encomendado histórica y culturalmente a la mujer, además de la división sexual del trabajo. El Programa Mujeres Jefas de Hogar, parte de la Agenda “Mujer y Trabajo” del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, como además de SERNAMEG, viene a tratar temas como la Inserción Laboral de la Mujer desde una mirada integral e inclusiva. Es necesario, sobre todo en este tipo de programas, tener una mirada prospectiva de la problemática que afecta a estas mujeres, por lo tanto, su efectividad e impacto debe ir más allá de las metas propuestas inicialmente. Que las mujeres se inserten en el mundo del trabajo, se empoderen y reconozcan sus capacidades es el primer objetivo. Generar una participación laboral sólida y estable depende del grado de efectividad en la aplicación de un Programa con beneficiadas que deben contar con el apoyo del Servicio a través de un seguimiento en su iniciada vida laboral.

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General

“Analizar la aplicación del Programa “Mujeres Jefas de Hogar” del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género en la Región de Valparaíso”

2.2.2. Objetivos Específicos

- Conocer la realidad del SERNAMEG Regional de Valparaíso.
- Conocer la realidad de las Ejecuciones Comunes.
- Establecer criterios y parámetros para medir la aplicación del Programa Jefas de Hogar por parte del SERNAMEG Valparaíso.
- Relacionar la percepción de las beneficiadas del Programa Mujeres Jefas de Hogar con los criterios establecidos a modo de analizar su aplicación.
- Interpretar los resultados obtenidos en la investigación en cuanto a la aplicación del Programa Mujeres Jefas de Hogar en SERNAMEG Valparaíso a partir de la relación entre los criterios establecidos y los resultados obtenidos.

2.3. Pregunta de Investigación

¿El Programa Mujeres Jefas de Hogar de SERNAMEG Valparaíso es aplicado de manera efectiva tanto por el nivel central y los equipos ejecutores comunales?

2.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación tiene su justificación en la importancia que representa para los avances en temas de género y mujer, la inserción laboral femenina. Diversos estudios indican que esto genera un aumento en su autonomía, mayor participación en la toma de decisiones en el ámbito público, domésticos-privados, mejora la calidad de vida y aumenta su bienestar. (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe, 2010)

La importancia de desarrollar políticas públicas y programas sociales que reconozcan este rol femenino en la sociedad, apunta a disminuir las brechas y desigualdades en materia de género, por lo anterior es que parece relevante analizar programas que tengan como objetivo principal el “Contribuir a la inserción, permanencia y desarrollo en el mercado del trabajo, de las mujeres Jefas de Hogar para fortalecer su autonomía económica” (Servicio Nacional de la Mujer, 2016) como el Programa Mujeres Jefas de Hogar de SERNAMEG, parte de la Agenda de Género del Gobierno y del nuevo Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

2.5. Enfoque de la Investigación.

La investigación tendrá un enfoque mixto, puesto que utilizará 2 técnicas para llevarla a cabo, una enfocada en resultados de tipo cuantitativo y otra de tipo cualitativo.

El estudio cuantitativo, principalmente busca una medición exacta a partir de datos generales y de resultados, con datos cuantificables en número.

En cambio, el estudio cualitativo se basa en recolectar datos, sin medición numérica para responder a las preguntas de investigación en el proceso de interpretación de la información.

Grinnell (1997), citado por Hernández Sampieri en su libro Metodología de la Investigación señala que los dos enfoques anteriormente mencionados utilizan cinco fases que son similares y relacionadas entre sí:

- a) *Llevan a cabo observación y evaluación de fenómenos.*
- b) *Establecen suposiciones o idea como consecuencia de la observación y evaluación realizadas.*
- c) *Prueban y demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento.*
- d) *Revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis.*
- e) *Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones o ideas; o incluso para generar otras.*

(Sampieri, 2006)

2.6. Diseño De La Investigación.

El diseño a utilizar será de tipo no experimental, puesto que no manipulará ningún tipo de variable.

El diseño de investigación no experimental se caracteriza por no variar de manera intencional una variable a modo de ver su efecto sobre otra. En este tipo de diseño se observa el fenómeno tal y como sucede o en su “contexto natural” para posteriormente someterlo a análisis a modo de obtener los resultados esperados. Además, es necesario mencionar que el diseño no experimental se puede clasificar en Transeccionales o Longitudinales. La presente investigación es de tipo transeccional descriptiva, la cual indaga niveles de una o más variables de la población, que pueden estar compuestas por seres vivos, objetos, situaciones o contextos, para luego darles una descripción. (Sampieri, 2006)

2.7. Alcance De La Investigación.

Una vez ya definido lo anterior, es necesario determinar el alcance de la investigación. En este caso el alcance será en base a un estudio de tipo descriptivo, puesto que a través de las características de cierto grupo de personas o aquella población objeto de estudio, que en este caso serían las mujeres beneficiadas y los ejecutores del programa, se aplica un análisis. El estudio de tipo descriptivo busca *medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren.* (Sampieri, 2006)

2.8. Técnicas De Investigación.

La presente investigación utilizará 2 tipos de técnicas:

- La primera técnica a utilizar será un Análisis de Contenido, el cual utiliza la recopilación de información a través de la lectura y requiere una forma sistemática, objetiva, replicable y válida en su proceso. A pesar de ser similar a otras técnicas de investigación, es importante destacar que ésta mezcla la observación y producción de datos y finalmente su interpretación o análisis. (Sampieri, 2006).

Autores como Klaus Krippendorff define el análisis de contenido como “una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto” (Krippendorff, 1990)

La técnica del Análisis de Contenido está ligada al Enfoque cuantitativo y tal como se indica en el punto 2.5. Al establecer un enfoque mixto en el desarrollo de la investigación es parte de ambos enfoques a utilizar.

- La segunda técnica investigativa es la Entrevista Cualitativa, la cual se clasifica como una Entrevista abierta, puesto que da mayor flexibilidad para manejar el contenido, ritmo y estructura de la misma. Esta herramienta representa una herramienta vital para conocer la percepción de ambos grupos de estudio: Equipo Ejecutor o Servicio Público y Beneficiadas. Por lo anterior también se considera una Entrevista Segmentada, puesto que se intercambié información relevante para el análisis del Programa Mujeres Jefas de Hogar desde ambas miradas. A partir de esta entrevista es que se logra hacer un análisis cualitativo en base a los criterios establecidos en las *Orientaciones Técnicas 2016 Programa Mujeres Jefas de Hogar*¹ de SERNAM, los cuales deben ser considerados “explícitamente en su ejecución” y las respuestas tanto de SERNAMEG Regional - Equipos Ejecutores y Beneficiadas.

Dentro del texto Metodología de la Investigación del profesor Hernández Sampieri, se establecen algunas características generales que poseen las Entrevistas Cualitativas:

- *El principio y el final de la entrevista no se predeterminan ni se definen con claridad, incluso*
- *Las entrevistas pueden efectuarse en varias etapas. Es flexible.*
- *Las preguntas y el orden en que se hacen se adecuan a los participantes.*
- *La entrevista cualitativa es en buena medida anecdótica.*
- *El entrevistador comparte con el entrevistado el ritmo y dirección de la entrevista.*
- *El contexto social es considerado y resulta fundamental para la interpretación de significados.*
- *El entrevistador ajusta su comunicación a las normas y lenguaje del entrevistado.*
(Rogers y Bouey, 2005)

¹ Documento elaborado por Servicio Nacional de la Mujer donde se establece desde el nivel central las Orientaciones Técnicas para llevar a cabo el Programa Mujeres Jefas de Hogar, Documento oficial en Anexo 1.

2.8.1. Análisis Variable Cuantitativa

Para el análisis Cuantitativo, se utilizará la información recopilada a través de los documentos proporcionados por SERNAMEG Regional de Valparaíso, y se hará una breve comparación con la información estadística e índices regionales disponibles respecto al punto a evaluar.²

Los datos a evaluar serán:

- Cobertura Total del Programa Mujeres Jefas de Hogar en la Región de Valparaíso.
- Cobertura Total Real del Programa Mujeres Jefas de Hogar en la Región de Valparaíso por Comuna.
- Trayectoria Independiente y Dependiente por Comuna.
- Inserción Laboral/Contrato por Comuna.
- Total de Egresos por Comuna.

2.8.2. Análisis Variable Cualitativa

2.8.2.1. Análisis cualitativo de la Entrevista

El análisis cualitativo será a través de la información obtenida a partir de una Entrevista aplicada a una Coordinadora Regional, dos Equipos Ejecutores y tres Beneficiadas del Programa. La entrevista consiste en las cuatro siguientes preguntas:

1. *¿Cómo evaluaría usted la recepción del programa en las potenciales beneficiarias?*³
1. *¿Cómo evaluaría usted la aplicación de este programa por parte de la Oficina de la Mujer que lo lleva a cabo y desde el cual usted participó?*⁴
2. *¿Cuáles son los aspectos del Programa Mujeres Jefas de Hogar que usted más valora? ¿Por qué?*
3. *¿Qué aspectos del Programa Mujeres Jefas de Hogar usted mejoraría? ¿Por qué?*

² Se hace necesario mencionar, que dicho análisis tiene un modelo propio, debido a que fue creado en base solo a la información a la que fue posible acceder de manera presencial en la oficina de SERNAMEG Valparaíso. La información Cuantitativa completa del Programa fue solicitada a través de Transparencia, sin embargo, nunca fue enviada.

³ Esta pregunta se utilizará solamente en aquellas Entrevistas realizadas al Servicio Público o Equipo Ejecutor.

⁴ Esta pregunta se utilizará solamente en aquellas Entrevistas realizadas a beneficiadas.

4. *En cuanto a los resultados, ¿Cómo evaluaría usted el impacto del programa en las beneficiadas?*

Criterios para el Análisis Cualitativo de la Entrevista.

Para la obtención de resultados a partir de la entrevista anteriormente mencionada, se utilizarán los siguientes criterios ya establecidos en las Orientaciones Técnicas del Programa Mujeres Jefas de Hogar, los cuales se evaluarán en base a las siguientes definiciones⁵:

1. **INTEGRALIDAD:** En la integralidad y ejecución de los programas se consideran el conjunto de dificultades que enfrentan la diversidad de mujeres para mejorar sus condiciones de vida. Las distintas acciones de los dispositivos y programas, se complementan entre sí, en función de las necesidades reales de las mujeres. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

Este criterio, está estrechamente vinculado con la eficiencia, ya que la participación e intervención global del Estado en la sociedad aumenta la eficiencia en base a una coordinación efectiva entre sus partes. Cuando hablamos en términos de una política se hace aún más necesario puesto que un programa social requiere de eficiencia estatal. La visión integral de la intervención permite que los bienes y servicios a entregar por parte del Organismo consideren factores a través del estudio y visión de las distintas interrelaciones. (Oficina de Políticas Públicas y Competitividad Corporación Andina de Fomento(CAF), 2007)

2. **INTERSECTORIALIDAD:** El abordaje integral de las situaciones de desigualdad y discriminación de género, requiere de la coordinación con el conjunto de servicios orientados a atender sus necesidades y demandas. En la ejecución de los programas es necesario establecer relaciones de cooperación intersectorial a nivel comuna, local y regional. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

El concepto de Intersectorialidad apunta a acciones colectivas entre distintos sectores con diferentes especializaciones, por cuanto en el aparato gubernamental está dividido en sectores como la educación, salud, agricultura, economía, trabajo,

⁵ Definiciones de las Orientaciones Técnicas del Programa. Además de una definición propia en base a autor.

etc. Es por lo anterior que dicho concepto se utilizará para medir la relación entre los distintos sectores del gobierno. (G., 2014)

3. **DESCENTRALIZACION:** Los programas tienen carácter nacional y se implementan en los territorios, asumiendo las características y condiciones y particularidades de estos. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

A pesar de ser un concepto conocido, es necesario mencionar que la característica de la descentralización que más importa en cuanto a los programas o políticas sociales apunta a la mejora en diagnóstico (en este caso un diagnóstico regional/comunal) a través de la detección de necesidades y preocupaciones de los ciudadanos de dicho territorio, además de conocer más de cerca los problemas, lo que permite dar soluciones más pertinentes y de manera más directa. (Santiago)

Es importante que las políticas descentralizadas (en el caso de las municipalidades que ejecutan el programa) no se transformen simplemente en una transferencia de funciones desde el nivel central, sino más bien que tengan iniciativas propias y autónomas atinentes al contexto en el que se desarrollan.

4. **PARTICIPACION:** Las intervenciones programáticas deben promover el ejercicio ciudadano activo de las mujeres participantes de las mismas. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

Se hace pertinente mencionar que uno de los Objetivos Estratégicos del Servicio Nacional de la Mujer es

"incrementar la autonomía política y social de las mujeres mediante la implementación de planes y programas que promuevan sus derechos ciudadanos, el fomento del liderazgo y la participación incidente", lo anterior con el propósito de potenciar la participación de las mujeres en la política. (Portal Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

5. **DIRECCIONALIDAD:** Los modelos de intervención se proponen contribuir directamente a superar las situaciones de desigualdad e inequidad de género y se orientan al logro de la autonomía física, economía y política de las mujeres. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016). La direccionalidad guía a las instituciones y

organizaciones entregando parámetros y referencias de opciones de acción que puedan considerarse posteriormente como impacto. (Bazo, 2005)

6. **PERTINENCIA CULTURAL:** Los programas se formulan y desarrollan atendiendo y respetando la diversidad cultural existente en el país. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016). Lo anterior, permite que las mujeres de las distintas culturas, etnias, nacionalidad puedan participar de manera activa en el Programa, sin discriminación alguna y con el mismo objetivo de potenciar sus habilidades, capacidades e insertarlas laboralmente.

7. **IMPACTO:** Las intervenciones buscan propiciar cambios apreciables en la calidad de vida de las mujeres y las comunidades. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016). Autores como Arlette Pichardo, socióloga Dominicana, indican que el Impacto se relaciona directamente con las variaciones que se esperan en los destinatarios de las políticas sociales que buscan distintos objetivos: Satisfacer sus necesidades básicas o no básicas, promover mejorar sus condiciones de vida y trabajo, consolidar sus niveles e instancias organizativas, formas de expresión y participación organizada, etc. (Bazo, 2005) Todo lo anterior, se relaciona precisamente con los objetivos del Programa que se analizará.

2.8.2.2. Análisis Cualitativo de las Orientaciones Técnicas 2016 del Programa Mujeres Jefas de Hogar

El análisis que se hará respecto del documento entregado por SERNAMEG Regional de Valparaíso, el cual contiene las Orientaciones Técnicas del Programa, se analizará en base al Texto *Análisis y Gestión de Políticas Públicas de los autores Joan Subirats Humet, Peter Knoepfel, Corinne Larruey Frederic Varone.*

Esto, ya que se logró identificar que el Programa viene a resolver un problema que ha sido reconocido como público, y a través de este pretende a dar solución a la inserción laboral de manera integral. El PMJH es parte de un Servicio que en el año 2016 ha sido ajustado a la realidad nacional y en paralelo a la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, forman parte de la Agenda del Gobierno. Al mencionar lo anterior, se puede determinar al Programa como una política pública clara del Gobierno y del

Ministerio, la cual trae consigo una historia anterior llena de iniciativas y acciones desde el Servicio Nacional de la Mujer y que busca dar solución a una problemática que sigue vigente.

Dentro del Ciclo de la Política Pública (Joan Subirats Humet, 2008) se determinan las distintas fases por las que atraviesa el problema público antes de convertirse en política, no obstante en el presente análisis se entiende que el Programa Mujeres Jefas de Hogar es una política pública ya implementada anteriormente (desde el año 2007 en su segunda fase), y por lo tanto el proceso de *surgimiento y de percepción de los problemas, incorporación a la agenda política, formulación de la política, su implementación y evaluación* ya están completas.

Por lo anterior, se ha establecido criterios en base al Modelo Cíclico, pero con una aplicación de carácter propio, donde se consideró relevante identificar:

1. Definición clara del Problema Público a abordar.
2. Productos Estratégicos: Objetivo General y Específicos. (Solo se toman en cuenta los objetivos, puesto que los demás PE han sido previamente definidos en la definición del Servicio.
3. Elementos constitutivos de la Política Pública:
 - Solución de un problema público: Una política pública pretende resolver un problema social reconocido políticamente como público. La definición propuesta supone pues el reconocimiento de un problema, es decir, la existencia de una situación de insatisfacción social, cuya solución requiere la acción del sector público.
 - Existencia de grupos-objetivo: Toda política pública busca modificar u orientar la conducta de grupos de población específicos, ya sea de manera directa o actuando sobre el entorno de tales actores. Los grupos-objetivo de la política son los grupos sociales cuyo comportamiento, se supone, genera el problema que se trata de resolver. Una política debe identificar los «objetivos» que deberán cambiar para llegar a la solución. De no ser así, estaríamos más ante una declaración de buenas intenciones que ante una auténtica política.
 - Coherencia Intencional: Una política pública que quiera implementarse, presupone una cierta base conceptual de partida que se tratará de aplicar para resolver el

problema público en cuestión. Supone asimismo que las decisiones y las actividades que se lleven a cabo estén relacionadas entre sí. Así, la falta de coherencia se manifestará a través de una coincidencia sólo ocasional de medidas que se dirigen a los mismos grupos-objetivo pero que de hecho no están relacionadas ni en la propia voluntad del legislador.

- Existencia de diversas decisiones y actividades: Las políticas públicas se caracterizan por constituir un conjunto de acciones que rebasan el nivel de la decisión única o específica, pero que no llegan a ser una declaración de carácter muy amplio o genérico. La sola declaración de que un tema público es considerado problema, supone la necesidad de una política pública. Una declaración de ese tipo puede (aunque no necesariamente) contribuir al surgimiento de una nueva política pública si es seguida de una legislación en la materia y que tal legislación acabe aplicándose de manera concreta.
- Programa de Intervenciones: Este conjunto de decisiones y de acciones debe, además, contener decisiones más o menos concretas e individualizadas (decisiones relativas al programa y a su aplicación).
- Papel clave de los actores públicos: Este conjunto de decisiones y de acciones sólo podrá considerarse como una política pública en la medida en que quienes las toman y las llevan a cabo lo hagan desde su condición de actores públicos. O dicho de otra manera, es necesario que se trate de actores integrados en el sistema político-administrativo.
- Existencia de actos formales: Una política pública supone la producción de actos que pretenden orientar el comportamiento de grupos o individuos que, se supone, originan el problema público a resolver. En este sentido, nuestra definición de una política pública supone la existencia de una fase de implementación de las medidas decididas.
- Naturaleza obligatoria de las decisiones y actividades: si bien los actos públicos se imponen desde la autoridad legítima que reviste el poder público, la diversificación actual de los medios de acción y de intervención del sistema político administrativo es tal, que el poder coercitivo puede acabar resultando ser más la excepción que la regla. Tanto si se trata de actividades públicas convencionales o de actividades contractuales, las formas de acción pública son actualmente tanto incentivadoras como coercitivas. Así, actualmente muchas de las intervenciones públicas se llevan a cabo a través de contratos entre el Estado y otras administraciones o

entes públicos, entre los poderes públicos y empresas privadas o públicas, fundaciones o cooperativas, etc. (Joan Subirats Humet, 2008)

Se hace preciso mencionar, que el Capítulo V de Conclusiones, tomará en cuenta los Criterios establecidos por las Orientaciones Técnicas del Programa Mujeres Jefas de Hogar 2016, entendiendo que el cumplimiento de estos genera una aplicación efectiva del mismo.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. El Enfoque de la Perspectiva de Género

La perspectiva de Género no es un concepto alejado o nuevo, su mayor auge surge luego de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en el año 1995 que buscaba dentro de su declaración, objetivos como "...promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad..." (Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, 1995), establece la Perspectiva de Género como su Plataforma de Acción y busca hacer parte de esto a los Gobiernos que adhieren a dicha Conferencia, pero además insta al resto de Instituciones y Organizaciones tanto Gubernamentales como No Gubernamentales a seguir esta tendencia.

En la declaración, en el artículo número 38 de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer se indica lo siguiente:

"Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género. Instamos al sistema de las Naciones Unidas, a las instituciones financieras regionales e internacionales y a las demás instituciones regionales e internacionales pertinentes, a todas las mujeres y todos los hombres, así como a las organizaciones no gubernamentales, con pleno respeto de su autonomía, y a todos los sectores de la sociedad civil a que, en cooperación con los gobiernos, se comprometan plenamente y contribuyan a la aplicación de esta Plataforma de Acción". (Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, 1995)

Según la misma Organización de Naciones Unidas la Perspectiva de Género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas.⁶(OIT)

⁶ Texto tomado desde la plataforma web de la Organización Internacional del Trabajo en base a la Definición de las Naciones Unidas establecida en el año 1997.

¿Por qué se hace tan importante que la perspectiva de género sea considerada al establecer lineamientos de Gobierno o iniciativas de OIG, ONG?

Es necesario al momento de implementar políticas de Gobierno que se tome en cuenta una realidad que ha sido construida durante toda la historia en base a diferencias sexuales entre hombres y mujeres. Por lo tanto, ésta perspectiva se hace cargo de la identificación de dichas diferencias social y culturalmente establecidas. Los grandes actores políticos, económicos y las instituciones como el Estado han funcionado a través de la historia teniendo ésta mirada e incluso fomentando en conjunto con la sociedad un papel exclusivamente por el hecho de ser mujer o asignado a raíz de su sexo.

3.2. La relación entre el Estado y la mujer.

“No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico, económico, define la imagen que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; el conjunto de la civilización elabora este producto intermedio entre el macho y el castrado que se suele calificar de femenino. Sólo la mediación ajena puede convertir un individuo en alteridad” (Beauvoir, 1949)

Poco a poco y a través de la historia, la mujer ha pasado a tener una posición que exige derechos igualitarios en cuanto al hombre, sin embargo, muchas de las inequidades de género siguen manteniéndose hasta el día de hoy. Esto ha ido evolucionando a través de la historia con las luchas feministas en el mundo, por lo que se hace necesario hacer una revisión histórica de los avances más importantes de la relación entre el Estado y la mujer.

3.2.1. Situación general de la relación Estado-Mujer a Nivel Internacional.

La mujer en la Revolución Francesa (1789): Algunos autores datan la historia del feminismo internacional desde mediados del siglo XIX con las primeras intervenciones de la mujer en luchas colectivas, las revoluciones socialistas o movimientos más importantes e ilustrados como la Revolución Francesa.

Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía (1791):

Es habitual que se recuerde la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del año 1789 creada en pleno desarrollo de la Revolución Francesa por parte de la Asamblea Constituyente, sin embargo, no es habitual que se haga hincapié en que dicha Declaración constituía una muestra clara de la exclusión de la mujer, puesto que al referirse al “hombre” simplemente se referían literalmente al sexo masculino y no a un sinónimo de “ser humano”.

Es a partir de esto que Olympia de Gouges⁷ denuncia públicamente que dicha declaración olvidaba la lucha y movilización social de las mujeres de la cual ella había sido participante activa y además les devolvía el rol doméstico, cosa que era contradictorio a los principios de igualdad que defendía la Revolución Francesa. Por lo anterior “parafrasea” la declaración anterior y redacta la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía en 1791, donde pretende concretar su idea de igualdad a través del concepto de la Democracia, puesto que esta mejoraba el acceso a oportunidades en los espacios de poder público para las mujeres. Otro ejemplo se refiere a la participación ciudadana donde declara que tanto hombres como mujeres pueden participar en procesos de formación de una ley

Lo anterior marca un hito en la historia de las luchas femeninas, puesto que fue primera vez que una mujer alza la voz, a la luz de una omisión pública a sus derechos, y reclama igualdad ante los hombres. Sin embargo y a pesar de la importancia que toma hoy para la historia, en aquella época al ser presentada ante la Asamblea Nacional Francesa no logró éxito ni mayor impacto y a pesar de las múltiples manifestaciones a favor de las mujeres francesas, éstas fueron ignoradas y finalmente no fue refrendada.

- Movimientos Feministas en el Mundo:

Países como Nueva Zelanda ya en el año 1893 ya legitimaban el derecho femenino a sufragio y en países como Australia ocurría lo mismo. Las mujeres en otras partes del

⁷ Olympia de Gouges fue una prolífica escritora de obras de teatro, de novelas y de textos de contenido político. Fundó la sociedad popular de Mujeres y en 1791 redactó la Declaración de los Derechos de la Mujer y Ciudadana en respuesta a la Declaración de los Derechos del Hombre y Ciudadano.

mundo como Inglaterra reclamaban el derecho a manejar individualmente sus bienes sin la necesidad de un permiso⁸, por cuanto eran capaces de trabajar por su cuenta.

Distintos acontecimientos de la época marcaban la lucha por acceder al sufragio, la muerte de la feminista inglesa Emily Pankhurst en 1913, el apedreo al Ministerio del Interior inglés y huelgas de hambre le dan un carácter bastante duro al movimiento de las sufragistas.

- La Guerra en Europa (1914):

La Primera Guerra Mundial marca un precedente de lo que sería el empoderamiento aún mayor de las feministas en el mundo, esto a causa del rol que adquiere la mujer en esta época, ya que muchas ocupan el lugar del hombre al éstos encontrarse en la guerra. La importancia de esto radica en la independencia económica a la cual logró acceder la mujer. A su vez, estas nuevas circunstancias constituyen para varios analistas de la historia del movimiento de liberación femenina, el hito más importante puesto que la presencia de la mujer en otros aspectos de la vida cotidiana y en el trabajo remunerado adquiere mayor protagonismo y viene a dejar atrás los prejuicios en cuanto a la debilidad de las mujeres en asuntos públicos. Lo anterior generó que el proceso para llegar a acceder al sufragio femenino se acelerara logrando que en países como Noruega y Finlandia se consagrara mayor igualdad en política y el derecho a voto de la mujer, primero fue en Noruega con antecedentes que venían desde el año 1830 y que ya en el año 1910 logra el voto universal además de los derechos cívicos. Así en el año 1915 se logra en Dinamarca e Islandia, en 1917 en Rusia y en 1918 en Reino Unido, Austria, Irlanda y Canadá.

- Carta de las Naciones Unidas (1945):

La importancia de la Carta de las Naciones Unidas para el movimiento femenino en el mundo radica en que, con su aprobación en julio de 1941, además de constituirse la Organización de las Naciones Unidas, se deja expresada en forma clara y sin otra interpretación la igualdad de todos los seres humanos y hace referencia a que el sexo no constituye un motivo de discriminación alguna. Es por esto que dicho documento viene a sentar las bases jurídicas internacionales en cuanto a la igualdad de derechos que posee la mujer en relación al hombre y genera que el discurso que llevaban adelante las luchas

⁸ Se logra aprobar el Acta de propiedad de la Mujer casada (1882) en Inglaterra, que reconocía el derecho de estas a la propiedad y disponer libremente de sus salarios.

femeninas hasta entonces adquiriera mayor fuerza y sustento jurídico. Temas como el rol de la mujer tanto como esposa, madre, dueña de casa y trabajadora, comenzaron a entablarse en los debates internacionales, tomando en cuenta estudios, libros y todo material que pudiera aportar contundencia a la discusión. Como resultado, se transparento la situación de discriminación que afectaba a la población femenina en todas partes del mundo, por lo cual las Naciones Unidas tomaban parte de la promoción de las leyes para la igualdad de derechos en favor de la mujer. En el año 1945 de 51 países que se adherieron a la Carta de la ONU, 30 otorgaron el derecho a voto a la mujer.

Para darle aún mayor importancia a la lucha por la igualdad femenina, se busca dar un carácter de institucionalidad a la materia en el año 1946 a través de la creación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

- La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1946):

Esta comisión tiene por objetivo generar informes con cierto tipo de recomendaciones para promover los derechos de la mujer en distintos ámbitos como el político, económico, civil, social y educacional. Además, en 1987 se le asignan responsabilidades como monitorear que los países miembros aplicaran efectivamente las medidas que fueran en pro de la igualdad, el desarrollo y la paz junto con los avances y progresos en todos sus niveles en dichos Estados.

Esta comisión trabaja para promover la igualdad de derechos para la mujer y sentar bases en un trabajo orientado precisamente a superar discriminaciones que se venían dando a lo largo de la historia en el mundo, junto con la Comisión de Derechos Humanos se da pie a un proceso donde primero se identifican cuáles son los derechos de la mujer, donde a través de diversas investigaciones y estudios se establecen principios que posteriormente eran incorporados en el Derecho Internacional a través de acuerdos y convenciones a los que adherían varios países.

El trabajo en conjunto de los distintos organismos de la ONU como por ejemplo la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la Ciencia y la Cultura, la Comisión Interamericana de Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo daban origen a instrumentos que debían utilizar las naciones a modo de desarrollar políticas, leyes y programas en cuanto a derechos civiles de las mujeres y el acceso a las oportunidades que incluían empleo y educación.

Posterior a la segunda guerra mundial la lucha por la igualdad femenina tomaba mucha más fuerza y buscaba la "igualdad legal" sin embargo no se lograban avances completos,

el movimiento expresaba el malestar por la evidente opresión de estos derechos y la omisión a la legalidad de dichas demandas.

Una manifestación clara y que removió el mundo del feminismo fue el libro de Simone de Beauvoir “El Segundo Sexo”. Muchos hablan de este libro como la investigación más importante hasta aquella época sobre la condición de la mujer. Trata la problemática desde un aspecto Psicológico, antropológico, cultural, histórico y político. Simone ve todos los aspectos en los cuales la mujer se ve en una posición desigual frente al hombre tanto en lo público como en lo privado.

- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967):

A partir del trabajo en conjunto de las Organizaciones mencionadas anteriormente, se proclama la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que principalmente establece derechos humanos. El día 7 de noviembre de 1967 la Asamblea General de la ONU hace la proclamación oficial de la declaración.

Parte de la fundamentación de dicha declaración está en su introducción:

“Teniendo en cuenta las resoluciones, declaraciones, convenciones y Recomendaciones de las Naciones Unidas y los organismos especializados cuyo objeto es eliminar todas las formas de discriminación y fomentar la igualdad de derechos de hombres y mujeres, Preocupada de que, a pesar de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y de otros instrumentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados y a pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de derechos, continúa existiendo considerable discriminación en contra de la mujer, Considerando que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad, Teniendo presente la importancia de la contribución de la mujer a la vida social, política, económica y cultural, así como su función en la familia y especialmente en la educación de los hijos, Convencida de que la máxima participación tanto de las mujeres como de los hombres en todos los campos es indispensable para el desarrollo total de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz, Considerando que es necesario garantizar el reconocimiento universal, de hecho y en derecho, del principio de igualdad del hombre y la mujer, Proclama solemnemente la presente Declaración...” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1967)

- Feminismo Radical de 1967:

Es desde el año 1967 posterior a la Declaración anteriormente mencionada, que comienza el llamado Feminismo Radical en Estados Unidos desde donde surge el eslogan “lo personal es político” puesto que fundamentaban que los espacios privados eran cuna para la dominación patriarcal. Aquí se reconocen estudios e investigaciones que hacen surgir conceptos como Patriarcado y Género, basado en obras de autoras como Kate Millet⁹ y Sulamith Firestone¹⁰ donde se hacía especial referencia a sistema básico de dominación como el inicio para otro tipo de discriminaciones ya sea racial o de clase. Este tipo de feminismo originado en Norteamérica dura hasta la década del 70’.

- Conferencias Mundiales Sobre la Mujer:

En el año 1975 se lleva a cabo en la Ciudad de México, la primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer. En ella participaron 133 Estados y 6000 representantes de Organizaciones No Gubernamentales. En dicha instancia se determinaron los lineamientos a seguir por los Estados del mundo para conseguir los objetivos planteados en la Conferencia, a través de un plan de acción elaborado en pro del progreso de las mujeres proyectado hacia el año 1985.

En 1980 se reúnen 145 Estados Miembros en Copenhague para celebrar los 10 años de ONU Mujer con la segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer. En dicha instancia se debía evaluar los avances en cuanto a las metas establecidas en la primera conferencia, dándole especial énfasis a temas como la educación, empleo y salud. En esta conferencia se vuelve a plantear un plan de acción para los países que iban en favor de tomar medidas “firmes” para el manejo de bienes por parte de las mujeres y mejoras en los derechos de herencia y nacionalidad.

5 años más tarde, en 1985, se lleva a cabo en Nairobi la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas Mujer. En esta ocasión participaron 1900 delegadas y delegados parte de los 157 Estados Miembros de la ONU. Se llevaron a cabo foros paralelos de ONG donde participaron alrededor de

⁹Kate Millet es una feminista, escritora estadounidense y activista. Conocida por su libro de 1970 "Política Sexual.

¹⁰ Sulamith Firestone fue una figura central en el desarrollo temprano del feminismo radical canadiense.

12000 personas. Principalmente las medidas a adoptar iban en pos de la igualdad de género a nivel nacional y la promoción de la participación de mujeres en iniciativas de paz y desarrollo.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se origina en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en el año 1995 y tiene una gran importancia ya que da pie a incluir distintos temas de interés para la mujer en la agenda internacional. Esta declaración la adoptaron 189 países y tiene como objetivo empoderar a la mujer e incluir temas como la equidad de género. Se establecen objetivos estratégicos y medidas para avanzar en el progreso de la mujer y la equidad de género:

- La mujer y la pobreza
- Educación y capacitación de la mujer
- La mujer y la salud
- La violencia contra la mujer
- La mujer y los conflictos armados
- La mujer y la economía
- La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- Los derechos humanos de la mujer
- La mujer y los medios de difusión
- La mujer y el medio ambiente
- La niña

Lo anterior está basado en los acuerdos tomados en las conferencias anteriores realizadas en los distintos países de mundo, a la cual habían adherido muchos países de mundo. Vino a consolidar avances jurídicos por más de 50 años en cuanto a la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres. En total participaron 6.000 delegadas(os) gubernamentales y más de 4.000 representantes de ONG.

En el año 2000 se celebra el aniversario 23° de periodo extraordinario de sesiones, esto nuevamente a modo de examinar la aplicación de la plataforma de acción de Beijing e iniciar una serie de medidas e iniciáticas que sería posible ejecutar a futuro

En la ciudad de Nueva York se da a conocer la evaluación que tiene por nombre “La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”.

En el contexto del aniversario 49° se lleva a cabo otra Conferencia de la Mujer en el año 2005, dando origen a una declaración que hace referencia a una aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Beijing, con el objetivo de resguardar y velar por el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo que eran convenidos a nivel internacional y contenidos en la Declaración del Milenio.

En el aniversario N° 54, celebrado en el año 2010 se acoge por parte de los Estados miembros una declaración en la que se acogieron los progresos en pos de la equidad de género, además se comprometieron a llevar a cabo las medidas y políticas que sean necesarias para una efectiva e integral aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Ya en el pasado año 2013 se pide a la Comisión por parte del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, evaluar la aplicación de ésta Plataforma de Acción en el año 2015. Es entonces como se lleva a cabo la sesión conocida como Beijing +20 donde además de una evaluación general, los Estados Miembros debieron llevar a cabo evaluaciones nacionales y regionales a través de comisiones de trabajo. (ONU Mujeres)

3.2.2. Situación general de la relación Estado-Mujer a nivel Nacional.

A pesar de la gran importancia que tiene para hoy la figura de la mujer a nivel nacional, y de ser la mitad de la población chilena (Instituto Nacional de Estadísticas), su participación a través de la historia está marcada por una serie de vacíos de parte del Estado para su intervención en espacios económicos, sociales y sobre todo políticos. Sin embargo y a pesar de los obstáculos que representa para las mujeres incluso hasta el día de hoy su desarrollo en estos campos, existen antecedentes históricos recientes aportados por mujeres que forman parte de una nueva generación intelectual que busca entregar información respecto a la historia social de la mujer y entregan valiosos aportes respecto a la participación de las mujeres en diversas organizaciones sociales, políticas, en el sistema educativo, el trabajo, etc.

A partir de estos estudios es posible determinar, y tal como indica la página de Memoria Chilena en su Tendencia Historiográfica “Historia, Mujeres y Género en Chile” que “...El pasado femenino da cuenta que ellas participan en amplias esferas de la vida social y son protagonistas de fenómenos históricos de larga duración como la constitución del mercado laboral, la familia urbana, la cultura material o la construcción del Estado moderno...” (Biblioteca Nacional de Chile). Es por lo anterior que se hace necesario hacer

un breve paso por la historia de la relación que se ha desarrollado hasta hoy entre el Estado de Chile y la Mujer, reconociendo en éste los distintos procesos, avances y logros importantes de una lucha que comienza de manera sigilosa pero que poco a poco ha tomado fuerza y ha instaurado una perspectiva de género que aporta valor a la inserción social, cultural y política de la mujer.

3.2.2.1. Principales Políticas Públicas y/o Programas del Estado de Chile enfocados en la mujer desde la década del 50 hasta la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Podemos decir que la mujer a través de la historia ha sido invisible debido a los distintos factores sociales que se ha asignado a su sexo, esto se ve potenciado por un carácter dominante del sexo opuesto durante el desarrollo de una historia política, económica y social.

En la época moderna la tendencia sigue siendo una resistencia de los sistemas políticos a incluir a la mujer en igualdad de derechos a la vida social. Sin embargo y gracias a las distintas posibilidades de acceso a la información que trae consigo el mundo actual, muchas investigaciones y registros indican que el papel de las mujeres era mucho más protagónico y sobresaliente del cual se pensaba; tuvo carácter y presencia en distintas revoluciones sociales, reivindicaciones de género y organizaciones de mujeres que buscaban ser incluidas y tomadas en cuenta más allá de la cantidad de obstáculos que les significaba ser mujer e intentar ser partícipe activo de una vida laboral, política y social para la cual pertenecer al género masculino significaba una mayor ventaja.

- Derecho a Sufragio (1935):

“Desde el Chile autoritario de hoy donde todos, hombres y mujeres, carecemos de derechos políticos, tiene especial sentido develar la historia de las luchas por el voto y los logros de las mujeres, excluidas desde siempre y hasta 1949 de la vida ciudadana”. (Gaviola, 1986)

Luego de la profunda molestia que provocó el ingreso de las mujeres a la política en el año 1922 con la fundación del Partido Cívico Femenino, encabezado por su líder Ester la Rivera y a pesar de su carácter sigiloso, los partidos políticos de la época se mostraron molestos por tal manifestación femenina al considerarlo incluso un riesgo para la democracia. Sin embargo, luego de las diversas presiones de organizaciones de mujeres

que se venían gestando desde aquella época, en el año 1931 bajo la presidencia del señor Carlos Ibáñez del Campo se publica el DFL 320 donde se otorga el derecho a voto de mujeres que contaran con un bien raíz o aquellas que tuvieran rol de Patentes Municipales. Claramente, este voto tenía restricciones que generaron aún más ruido para aquellas mujeres que estaban en la lucha por el acceso a sus derechos como ciudadanas, por lo que presionaron fuertemente para eliminar dichas restricciones y finalmente en el año 1935 un 18 de enero se establece en la Ley Nro. 5357 “Fija las Normas Relativas a las Elecciones, Registro, Inscripciones, Tribunal Calificador de Elecciones, Requisitos e Inhabilidades para ser elegido Regidor, y sobre Organización, Instalación y Constitución de las Municipalidades” el artículo 19 que indica:

“Art. 19.- Tienen derecho a inscribirse en el Registro Municipal:

- a) Las mujeres de nacionalidad chilena, mayores de 21 años, que sepan leer y escribir y residan en la comuna correspondiente..”* (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile BCN)

Finalmente el día 7 de abril del año 1935 participan por primera vez las mujeres en una elección municipal, participaron cerca de 100 candidatas a puestos políticos de las cuales resultaron electas 25. Desde ese momento las ansias por mayor participación política en igualdad genera que se envíen una serie de proyectos al Congreso Nacional que incluían sus demandas, que en ese momento no fueron aprobados.

- El MEMCH y el Derecho a Voto Definitivo:

En la misma década comenzaba a gestarse una de las organizaciones que tendría vital importancia para el agitación social de las demandas femeninas. El Movimiento Pro Emancipador de la Mujer en Chile (MEMCH) es considerado feminista, multclasista y lo componían en esa época aquellas mujeres con acceso a algún tipo de formación o estudios e insertas en el mundo laboral. Su principal ejecutora fue Elena Caffarena quien, como indica Memoria Chilena *..” dedicó su vida a luchar por los derechos de la clase obrera y la emancipación de las mujeres, en circunstancias en que los derechos reservados a éstas las situaban en plena inferioridad con respecto a los hombres. Fue la decimoquinta mujer en obtener el título de Abogada en Chile, gracias al cual desarrolló una brillante carrera jurídica-intelectual que quedó plasmada en la legalidad del país.”* (Memoria Chilena).

El movimiento MEMCH surge como parte de la lucha por la igualdad de derechos para las mujeres y la protección de la maternidad. Logra derrotar obstáculos propios de Chile tales como la centralización y se extendió a lo largo del país donde participó de distintas instancias en conjunto con la Federación Chilena de Instituciones Femeninas (FECHIF), actos que finalmente dieron como resultado avances de tal importancia como el derecho a voto para la mujer en el año 1947 bajo el gobierno del presidente Gabriel González Videla.

Ley N°10.271 resta poder al Marido en cuanto a Bienes Matrimoniales:

Además de estos avances importantes respecto a la participación electoral de las mujeres, en el año 1952 la ley N° 10.271 de 1952 introduce modificaciones en el código civil en aspectos esencialmente de filiación mejorando la situación de los hijos naturales, sin embargo es en estas modificaciones que el poder del marido en cuanto al manejo de los bienes raíces se ve sujeto a la previa autorización de la mujer, donde por primera vez este tipo de reconocimientos al papel de la mujer en el matrimonio es reconocido a ante las leyes.

Así, tal como lo indica el artículo 1749 de la Ley 10.271:

“(...) El marido no podrá enajenar voluntariamente ni gravar los bienes raíces sociales sin la autorización de la mujer (...) La autorización de la mujer deberá ser otorgada por escritura pública, o interviniendo expresa y directamente en el acto. Podrá prestarse en todo caso por medio de mandatario cuyo poder conste de escritura pública”. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile)

3.2.2.2. Instituciones chilenas vinculadas a la promoción de los derechos de las Mujeres y la Equidad de Género.

- Oficina Nacional de la Mujer (1969):

En el año 1969, bajo el gobierno del Presidente Frei Montalva se crea la Comisión de Asuntos Femeninos, esto con el propósito de crear las bases enfocadas en llevar a cabo políticas de gobierno para beneficiar a la mujer. Estas bases estaban respaldadas en un informe generado por la misma comisión, el cual da como resultado la necesidad de crear la Oficina Nacional de la Mujer, organismo que dependía de la Secretaría General de la Presidencia.

Es importante destacar que en los asuntos de la mujer tiene también tienen gran protagonismo, la hermana del presidente Irene Frei Montalva y además su esposa María Ruiz-Tagle quienes asumieron temas como la inclusión femenina a nivel político y social.

- Secretaria Nacional de la Mujer (1972):

Posterior a esto y bajo el gobierno del Presidente Salvador Allende en 1972, se crea la Secretaria Nacional de la Mujer, a través del Decreto N° 1322 como un organismo que integraba el gobierno y que hasta el año 1989 dependía de la División de Organizaciones Civiles de la Secretaría General de Gobierno. Esta secretaría establecía además un Estatuto de Familia que planteaba:

- Derecho de las mujeres a celebrar contratos, enajenar e hipotecar sus bienes, sin
- autorización del marido;
- Compartir con su pareja el cuidado y la manutención de los hijos;
- Filiación única, terminar con las diferencias entre hijos legítimos e ilegítimos;
- Nueva juridicidad para la unión estable de la pareja no casada oficialmente por el Registro Civil;
- Tribunales de familia, integrados por un psicólogo, una asistente social y un
- abogado, para promover el divorcio luego de un tiempo prudencial de separación,
- sin obligarlos a rendir testimonios humillantes. (Centro de Estudios Miguel Henríquez, 2005)

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer en el Ordenamiento Jurídico Chileno(1989):

Esta convencion es un tratado internacional en materia de derechos humanos, parte de las Naciones Unidas. Su importancia, hasta el día de hoy, radica en la lucha por conquistar la igualdad en cuanto a las oportunidad para las mujeres y en el buen trato entre mujeres y hombres. Tiene su origen en la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, órgano de la ONU que trabajó por más de 30 años para generar dicho tratado que finalmente recoge la normativa en el contexto de los derechos femeninos tanto en los aspectos legales, reproductivos, culturales y económicos.

En su Artículo 1º indica *"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del*

hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." (Naciones Unidas, 1979)

En el año 1979 la Asamblea General de la ONU aprueba la Convención y posteriormente en el año 1981 entra en vigor. Dentro de los 30 artículos que componen el documento, además de declarar derechos a favor de la mujer, se describen ciertas medidas que deben adoptar los gobiernos para hacer valer aquellos derechos y generar políticas en pro de la igualdad integral. Esta convención ha sido adoptada por gran cantidad de países que integran las Naciones Unidas, aunque algunos dejando especificadas ciertas limitaciones a su impacto original. Esto, en estricto rigor debe ser supervisado por el Comité de la misma convención, compuesto por 23 personas al cual los países se comprometieron a informar sobre las medidas legislativas, judiciales o administrativas que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención.

La Convención cuenta con un protocolo Facultativo que se abrió a la firma el 10 de diciembre de 1999 y sitúa a la convención en un pie de igualdad con otros instrumentos internacionales de derechos humanos que tienen procedimientos de presentación de denuncias. Permite que las mujeres víctimas de discriminación basada en el sexo presenten denuncias ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, el órgano creado en virtud de la Convención. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ESPAÑA)

En el año 1989 en nuestro país se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico esta Convención, a través del Decreto N° 789 del Ministerio de Relaciones Exteriores:

"(...) POR CUANTO, con fecha 17 de julio de 1980 el Gobierno de Chile suscribió la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

POR CUANTO, dicha Convención ha sido aceptada por mí, previa aprobación de la Honorable Junta de Gobierno, según consta en el Acuerdo adoptado con fecha 17 de octubre de 1989.

POR TANTO, en uso de la facultad que me confieren los artículos 32 N° 17 y 50 número 1) de la Constitución Política de la República, dispongo y mando que se cumpla y

lleve a efecto como Ley y que se publique copia autorizada de su texto en el Diario Oficial(...)" (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1979)

Es importante destacar que Chile ha participado activamente y enviado los respectivos informes al Comité de la Convención. El día 17 de Marzo del año 2011 Chile envía su Quinto y Sexto Informe remitidos al Comité de Expertas de la CEDAW.¹¹

- Refundación MEMCH (1983):

En el año 1983 resurge el Movimiento pro emancipador de la mujer en Chile con el objetivo de Coordinar las distintas organizaciones de mujeres bajo el difícil contexto nacional.

Doña Olga y doña Elena hacen la presentación de un libro, el cual genera que dicha Antología significara el regreso del MEMCH, nombrado ahora como el MEMCH del 83.

Los principios y objetivos que se buscó en aquella época tenía que ver con:

- La lucha por la democracia y el respeto a los derechos humanos.
- La eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- La solidaridad con el movimiento femenino internacional y la preservación medio ambiente.

Fiel a sus principios, en aquella época sus acciones tenían que ver con la lucha contra la dictadura y la recuperación de los derechos sociales y la democracia. Fueron parte activa del movimiento de izquierda, asistiendo a protestas y marchas en favor de la defensa de los derechos humanos.

El accionar del Estado chileno por más de 20 años ha demostrado una preocupación de los gobiernos democráticos por la equidad de género, basándose en la creación de distintas Instituciones que persiga y resguarde los derechos de la Mujer.

3.3. Servicio Nacional de la Mujer:

En los años 90 finalmente nace como parte de las constantes demandas de los movimientos feministas y de mujeres en la lucha por la equidad de género, el Servicio Nacional de la Mujer. Dicho servicio es descentralizado y con patrimonio propio, depende de la supervigilancia directa del Presidente de la República y dentro de sus funciones se puede identificar la coordinación, planificación y la gestación de políticas, planes y programas que tienen como principal objetivo velar por la igualdad y la incorporación de la

¹¹ Documentos con Informes disponibles en Portal SERNAM. Además de Observaciones Finales realizadas al Estado de Chile por el Comité de Expertas e Informes alternativos de ONG

mujer en las distintas áreas y aspectos de la sociedad, además de ejecutar políticas que vayan en contra de cualquier discriminación hacia la mujer.

El Servicio Nacional de la Mujer es el organismo creado por el Gobierno de Chile para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y fue creado por la Ley N° 19.023, publicada el 3 de enero de 1991.

La creación del SERNAM es resultado de la recuperación de la democracia y de la participación política y social de las mujeres. Esta institución recoge la trayectoria de las chilenas en sus esfuerzos por conquistar el derecho a voto, el acceso a la educación, al trabajo remunerado y a una relación de equidad al interior de la familia y la pareja. (Portal Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

La **Misión Institucional** del Servicio Nacional de la Mujer es *“Implementar y coordinar políticas, planes y programas de igualdad y equidad de género que fortalezcan las autonomías y la no discriminación de las mujeres en toda su diversidad para la transformación cultural del país”*¹². (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

Los **objetivos estratégicos** que se propone son:

1. Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas para promover su incorporación al mundo del trabajo remunerado y la generación de ingresos.
2. Fortalecer la autonomía física de las mujeres a través de la promoción de sus derechos sexuales y derechos reproductivos y de una vida sin violencias.
3. Incrementar la autonomía política y social de las mujeres mediante la implementación de planes y programas que promuevan sus derechos ciudadanos, el fomento del liderazgo y la participación incidente.
4. Implementar modelos y acciones programáticos de igualdad y equidad de género mediante la coordinación intersectorial en el territorio. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

¹² Es necesario mencionar que dicha Misión fue extraída de las Orientaciones Técnicas 2016 del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SERNAM, la cual no se condice con la Misión establecida en Portal SERNAM que indica como misión *“Promover en la sociedad la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en toda su diversidad y la implementación de políticas, planes y programas que transversalicen la equidad de género en el Estado.”* puesto que la página está desactualizada.

Principales iniciativas y/o **líneas programáticas** asociadas a productos estratégicos:

a. Mujer y Trabajo: el objetivo es contribuir a la autonomía económica de las mujeres, entregando herramientas que permitan superar las principales barreras de acceso y permanencia que enfrentan en el mercado del trabajo.

b. Violencia contra las Mujeres: el propósito es contribuir a la autonomía física de las mujeres

con la erradicación de toda forma de violencia, tanto en lo público como en lo privado, a través de la prevención, atención, protección, y reparación del daño psicosocial, además de promover el acceso a la justicia de las víctimas mediante un sistema especializado de atención para estos fines.

c. Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción: se creó con el objeto es contribuir a la plena

realización de las personas, en especial de las mujeres, adolescentes y jóvenes, considerando

su diversidad, las etapas de su ciclo vital y sus proyectos de vida a través del ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, como parte integral de los derechos humanos.

d. Mujer, Ciudadanía y Participación: su objetivo es promover la autonomía política de las mujeres con participación ciudadana, social y política, asegurando el acceso a los espacios de representación y toma de decisiones con criterios de paridad de género. (Servicio Nacional de la Mujer, 2015)

- Autoridades:

Directora: Claudia Pascual Grau, Antropóloga de la Universidad de Chile. (La cual pasó a ser Ministra Directora)

Fue concejala de la Municipalidad de Santiago desde el 2008 hasta el 28 de febrero del 2014. Candidata a Diputada por el Partido Comunista el 2001 y 2005. Es integrante de la Comisión Política del Partido Comunista, Encargada Nacional de Mujeres del PC desde el 2006 y miembro de la Comisión Programática de Mujeres, Laboral y Ciudad y Territorio del Comando de Michelle Bachelet. (Portal Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

Subdirectora: Bernarda Pérez Carrillo, Psicóloga de la Universidad Diego Portales y Magíster en Psicología mención Educación de la Universidad Católica. Fue Secretaria General del Partido Izquierda Cristiana de Chile entre 2006 y 2008 y, dos años más tarde, ocupó la primera vicepresidencia de dicha colectividad. El 2012 fue una de las fundadoras del Partido Izquierda Ciudadana de Chile, integrándose a su Comisión

Política y el 2014 resultó electa secretaria general. (Portal Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

La Presidenta de Chile, Michelle Bachelet Jeria en el envío de Proyecto de Ley para creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género indica la siguiente evaluación a la institucionalidad en materia de derecho de la Mujer e igualdad de derechos de género. (Michelle Bachelet Jeria, 2014)

“El Servicio Nacional de la Mujer desde el momento de su creación a inicios de los años noventa ha logrado proyectar la perspectiva de género en el conjunto de instituciones del Estado, de forma tal que en el accionar de éstas han sido consideradas las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, favoreciendo el avance hacia la equidad de género.

La creación del Servicio Nacional de la Mujer permitió poner en la agenda pública las principales demandas de las mujeres e impulsar políticas públicas y reformas legislativas en materias tan relevantes como la violencia intrafamiliar, la participación social y política, la igualdad jurídica de los hijos(as), las condiciones laborales de las mujeres, así como desarrollar programas nacionales dirigidos a amplios sectores de mujeres tales como jefas de hogar y temporeras, entre otros.

Los avances han sido significativos, nadie podría dudarlo. Sin embargo, por una parte, el carácter de Servicio y su dependencia administrativa del Ministerio de Desarrollo Social restringe la capacidad de actuación autónoma y las facultades de Servicio Nacional de la Mujer, restándole capacidad de influir en el quehacer público, requisito esencial para realizar políticas de género de carácter transversal.

Asimismo, la estructura y gestión centralizada que caracteriza al Servicio Nacional de la Mujer es otro de los elementos que resta protagonismo y capacidad de decisión a las direcciones regionales, y limita la ejecución de políticas y programas pertinentes a cada realidad territorial.

Por otra parte, la débil institucionalización y consolidación alcanzada por los mecanismos de género ha hecho depender fuertemente las políticas de igualdad de las concepciones de las autoridades, dejándolas muy expuestas a los cambios de voluntades políticas.

En consecuencia, debemos como país, como Estado y sociedad, dar un salto significativo y decisivo que nos permita eliminar las brechas que aún persisten, mejorar la legislación y proponer medidas adicionales en materia económica, política y laboral; impulsar nuevos programas en aquellas áreas en las cuales las mujeres muestran un mayor rezago en relación a los hombres y que dificultan el pleno ejercicio de sus derechos.

Para eso necesitamos una institucionalidad nueva en materia de género que esté a la altura del desafío que debemos llevar a cabo. Por eso, contar con un Ministerio de la Mujer

y la Equidad de Género es de la mayor importancia porque supone mejorar la actual institucionalidad de género, dotándola de mayores atribuciones y capacidades a nivel nacional y regional, profundizando a la vez su incidencia en políticas públicas, en la legislación y en todas aquellas materias sobre las cuales tiene competencia directa”. (Michelle Bachelet Jeria, 2014)

3.4. Creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

La presidenta Michelle Bachelet Jeria, dentro del Programa de Gobierno de su 2° período 2014-2018 contempla como parte de la Agenda de Género la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, esto a cumplirse dentro de los primeros 100 días de su mandato. El pasado 28 de enero del 2015 y luego de un debate de 10 meses, fue aprobado el proyecto de ley que daba vida a este nuevo Ministerio. El 8 de marzo de 2015 la presidenta promulga dicha ley y es publicada el 20 de marzo del mismo año en el Diario Oficial.

Dentro del Proyecto de Ley, es posible encontrar dentro del mensaje N°16-362 de la Presidenta, la justificación para la creación de este nuevo Ministerio.

“Si hace 100 años las mujeres chilenas no podían votar, administrar libremente su patrimonio o acceder en igualdad de condiciones a la educación, hoy vivimos en un mundo donde nuestro país ha reelecto a una mujer como Presidenta. No obstante, subsisten importantes brechas en el pleno goce de los derechos de las mujeres que hacen indispensable contar con una institucionalidad idónea para liderar los cambios normativos, políticos, culturales y económicos que demanda la equidad de género. Entre otros nudos críticos, cabe mencionar la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, donde a igual trabajo, no corresponde igual remuneración; la inequitativa distribución de los costos del cuidado de los hijos e hijas entre mujeres y hombres; la necesidad de reconocer los derechos de las mujeres a una sexualidad y una reproducción respetuosa de sus derechos y a acceder a las prestaciones que los hagan efectivos, así como el derecho a vivir una vida libre de violencia y la necesidad de contar con más mujeres en las esferas de decisión públicas y privadas.(...) En ese marco, las instituciones del Estado deben tener un rol significativo porque requieren satisfacer las necesidades de los y las ciudadanas y, especialmente, porque a la base de su misión está el reconocimiento de la diversidad que caracteriza a nuestra sociedad como un eje propio de su acción. Lo que nos interesa es crear una nueva institucionalidad para cautelar los derechos y libertades de las mujeres y promover con ello una sociedad más justa e igualitaria.” (Michelle Bachelet Jeria, 2014)

Dentro de la información textual que se encuentra en la página web del Ministerio, se indica la importancia de su creación, sus funciones y estructura:

¿Por qué se crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género?

La primera desigualdad que se vive en nuestro país es la existe entre mujeres y hombres. Hay desigualdad en la formación de niñas y niños, en las oportunidades de trabajo, legales, económicas, patrimoniales, de desarrollo personal y autonomía, de acceso a la cultura, a las instancias de decisión y en los espacios de representación política. Las mujeres ganan menos, tienen menos trabajo que los hombres y de menor calidad, participan menos en el espacio público, tienen menos derechos para administrar su dinero y la responsabilidad del cuidado familiar sigue recayendo mayoritariamente sobre ellas.

Para avanzar en el término de estas desigualdades desde la más alta institucionalidad del Estado, se creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. La creación del ministerio permitirá dar un salto cualitativo en las políticas de género en el país, dándoles el tratamiento y continuidad que se requieren.

¿Cuáles serán sus funciones?

Estará encargado de diseñar, coordinar y evaluar las políticas, planes y programas para promover la equidad de género y procurar eliminar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres. Además, trabajará para:

- Promover y resguardar los derechos de las mujeres y la igualdad de género.*
- Trabajar para que todas las mujeres -sin importar su edad, condición física, lugar de residencia, ingresos económicos, orientación sexual, nacionalidad o etnia- sean tratadas con respeto y sin discriminación en el trabajo, en los lugares de estudio o en las calles.*
- Trabajar por la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus formas y lugares donde se produzca.*
- Incentivar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión política, económica y social.*

- *Impulsar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la crianza y el cuidado de las hijas e hijos.*
- *Publicar informes y estudios sobre la situación de las mujeres y la equidad de género para mejorar las políticas públicas.*
- *Velar por el respeto y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, de acuerdo a los tratados y convenciones internacionales que el Estado de Chile ha suscrito.*

Estructura

Tendrá una ministra o ministro, una subsecretaria o subsecretario y secretarías regionales ministeriales. Además, contará con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, que será el encargado de ejecutar las políticas y planes que diseñe el ministerio.

Consejo asesor ministerial: Estará formado por diez especialistas que durarán cuatro años en el cargo.

Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género: Presidido por la ministra o ministro de la Mujer y Equidad de Género e integrado por las ministras y ministros de Interior y Seguridad Pública; de Defensa Nacional; de Hacienda; de Economía, Fomento y Turismo; de Desarrollo Social; de Educación; de Justicia; del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Agricultura; de la Secretaría General de la Presidencia; de Vivienda y Urbanismo; y del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

Fondo para la Equidad de Género: financiará los proyectos, programas, actividades educación y difusión para fortalecer la asociatividad y liderazgo de las mujeres.¹³

3.4.1. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)

A partir de la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se le da un nuevo nombre a SERNAM y pasa a llamarse Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Desde ese momento su máxima autoridad, la Directora Nacional Sra. Claudia Pascal se transforma en Ministra Directora del Servicio, por lo que el cargo de Director

¹³ Información oficial y textual plataforma web del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

deja de tener rango legal de Ministro y el servicio pasa a relacionarse con el/la presidente/a, a través del Ministerio.

Continúa el apoyo de una Subdirección que, en caso de ser necesario, subroga al Director Nacional.

Las Direcciones regionales actuales son 15, y en cada una de las ciudades capital se encuentra una Dirección Regional de SERNAMEG. Los Directores regionales aportan la gestión y colaboran con el Intendente en las materias que competen al Servicio en su nivel regional.

3.4.1.1. Organismos de Capacitación con los cuales trabaja SERNAMEG en apoyo a sus Programas y políticas.

El Servicio Nacional de la Mujer, trabaja en conjunto con otros organismos para llevar a cabo en conjunto los distintos Programas que requieran de Capacitaciones y Talleres de Formación:

PRODEMU

La Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer PRODEMU, pertenece a la Red Fundaciones de la Dirección Sociocultural de la Presidencia de la República. Cuenta con un directorio, cuya Presidenta es la Directora Sociocultural, Paula Forttes Valdivia.

PRODEMU fue creada el 28 de noviembre de 1990 con el objetivo de facilitar la participación, organización y el desarrollo integral de la mujer a través de una estructura democrática y pluralista.

En su trabajo con las mujeres, la institución busca promover sus capacidades de empoderamiento y liderazgo a través de un proceso socioeducativo, con perspectiva de género. Su objetivo también es promover el acceso al mercado laboral y al emprendimiento para avanzar en autonomía económica, el fortalecimiento de la asociatividad y el ejercicio de la ciudadanía activa.

PRODEMU se encuentra presente en todo Chile a través de 15 Direcciones Regionales y 54 Direcciones Provinciales, donde más de 500 trabajadores, entre directoras, gestores,

auxiliares, coordinadores de área, secretarías y profesionales de apoyo, llevan a cabo el objetivo fundamental de la fundación, que es facilitar la participación, organización y el desarrollo integral de la mujer.

A través de los diversos programas de la fundación PRODEMU más de un millón y medio de mujeres han adquirido una formación en derechos, liderazgos y generación de asociatividad junto a programas de habilitación de ciudadanía laboral, capacitación en oficios, emprendimiento, comercialización y redes, con el objetivo fundamental de promover en las participantes aquellas fortalezas que les permitan alcanzar la autonomía física, política y económica.

Misión

“Entregar herramientas a las mujeres para el desarrollo pleno de su autonomía, su liderazgo y el ejercicio de sus derechos, a través de una oferta formativa a nivel nacional”.

Visión

“Ser referentes en el diseño e implementación de una oferta programática orientada al desarrollo integral de las mujeres”.

(Fundación PRODEMU)

FOSIS

¿Qué es el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS?

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio del Gobierno de Chile, creado en 1990. Cuenta con 15 direcciones regionales y 20 oficinas provinciales; y se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social

Su misión es:

"Liderar estrategias de superación de la pobreza y vulnerabilidad de personas, familias y comunidades, contribuyendo a disminuir las desigualdades de manera innovadora y participativa".

Su visión es:

"Un país sin pobreza, más justo e igualitario" (FOSIS)

El FOSIS apoya a las personas en situación de pobreza o vulnerabilidad que buscan mejorar su calidad de vida. Según las necesidades, implementa programas en tres ejes de acción, los cuales son: expansión de capacidades, bienestar comunitario e inversión para las oportunidades.

Anualmente, el FOSIS trabaja con cerca de 120 mil usuarios y usuarias. Para ello, cuenta con un presupuesto de más de 50 mil millones de pesos.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica del FOSIS, la dirección de la institución corresponde a un Consejo que será la autoridad superior del Servicio. Este Consejo delega sus funciones y atribuciones en el director ejecutivo.

Según las capacitaciones que utiliza SERNAM el eje con el cual se conecta con FOSIS es el eje de acción: expansión de capacidades

- Yo Trabajo
- Yo Trabajo Jóvenes
- Yo Emprendo Semilla
- Yo Emprendo
- Programa Acción en familia
- Programa Apoyo a Tu Plan Laboral
- Programa Educación Financiera
- Programa Acceso al Microcrédito
- Programa Apoyo Psicosocial
- Programa Apoyo Sociolaboral
- Programa Eje
(FOSIS)

SENCE

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, es un organismo técnico del Estado, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El Sence fue creado en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo". Actualmente tiene presencia a nivel nacional, con la Dirección Nacional ubicada en Santiago y representación en las 15 capitales regionales a través de las Direcciones Regionales.

- Misión

Mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de una gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile y sus regiones.

- Visión

Ser la institución pública de excelencia a nivel nacional e internacional que lidere el desarrollo de políticas y programas que potencien el desarrollo de las personas a lo largo de su trayectoria laboral, otorgando servicios altamente valorados por la ciudadanía, con el mejor equipo humano. (SENCE)

CAPITULO IV. MARCO OPERATIVO.

Con el propósito de dar cumplimiento a los distintos Objetivos que se describen en el Capítulo 2, los cuales contribuyen a orientar el análisis de los distintos niveles de actuación del Programa Mujeres Jefas de Hogar, a partir de herramientas como el Análisis de Contenido cuantitativo y una Entrevista Abierta y Segmentada que estará categorizada en los criterios descritos en el Marco Metodológico para analizar el programa desde un enfoque cualitativo, se buscará establecer las necesidades, problemas y potencialidades de la ejecución del programa Mujeres Jefas de Hogar en su nivel central como es SERNAMEG Regional de Valparaíso y en la ejecución en las comunas sujetas a estudio.

4.1. Programa “Mujeres Jefas de Hogar” del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

Según la información obtenida desde la página del Gobierno de Chile y en su contexto 2016 se indica que:

El programa, coordinado por el Servicio Nacional de la Mujer, permite acceder a una red de apoyos laborales, donde dependiendo del perfil y la disponibilidad de cupos en la comuna, pueden recibir capacitación en oficios, nivelación de estudios, cuidado infantil, alfabetización digital y atención odontológica. Se busca que las mujeres logren insertarse en empleos de carácter dependiente y de calidad, donde cuenten con seguridad social y estabilidad económica.

El programa define a Jefas de Hogar a aquellas mujeres que son económicamente activas, que tienen responsabilidades familiares y que son el principal sustento económico del hogar. Se incluye, además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario (mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo). (Gobierno de Chile, 2017)

Dentro de la Plataforma Web del nuevo Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, encontramos en SERNAMEG el Área Mujeres y Trabajo dentro del cual especifica el Programa Mujeres Jefas de Hogar y define lo siguiente:

El programa ofrece el acceso a Talleres de Formación para el Trabajo, en que las participantes pueden adquirir herramientas para su desarrollo personal y laboral, conocimiento sobre derechos laborales y reciben apoyos para mejorar su empleabilidad.

- Para las mujeres que son trabajadoras dependientes:

Existen apoyos concretos para la búsqueda de empleo como conocimiento del mercado laboral, apoyo en su perfil laboral y elaboración de currículum, preparación de entrevista laboral, entre otros.

- Para las mujeres que son trabajadoras independientes:

Apoyos prácticos para elaborar planes de negocio, conocimiento sobre la red de apoyo a emprendimientos, postulación a fondos concursables, acceso a canales de comercialización, entre otros.

- Acceso a Red de apoyos para la empleabilidad:

En el Programa Mujeres Jefas de Hogar cada mujer elabora un proyecto laboral, donde, dependiendo de su perfil y de la disponibilidad de cupos en la comuna, podrás optar a algunos de los siguientes apoyos:

- Capacitación en oficios
- Nivelación de Estudios básicos y medios
- Cuidado Infantil
- Alfabetización Digital
- Atención Odontológica

Regiones y comunas en las que se implementa el Programa Mujeres Jefas de Hogar (Portal Servicio Nacional de la Mujer, 2016):

- Tarapacá (Alto Hospicio, Iquique, Pica, Pozo Almonte, Antofagasta)
- Antofagasta (Calama, Mejillones, Taltal, Tocopilla)
- Atacama (Caldera, Chañaral, Copiapó, Freirina, Huasco, Tierra Amarilla, Vallenar)
- Coquimbo (Andacollo, Canela, Combarbalá, Coquimbo, Illapel, La Serena, Los Vilos, Monte, Patria, Ovalle, Salamanca, Vicuña)

- Araucanía (Angol, Carahue, CholChol, Collipulli, Curacautín, Curarrehue, Ercilla, Freire, Galvarino, Gorbea, Lautaro, Loncoche, Lonquimay, Los Sauces, Lumaco, Melipeuco, Nueva Imperial, Padre Las Casas, Perquenco, Pitrufuquén, Pucón, Purén, Renaico, Puerto Saavedra, Temuco, Teodoro Schmidt, Toltén, Victoria, Villarrica)
- **Valparaíso (Cabildo, Calle Larga, Cartagena, Catemu, Concón, El Quisco, El Tabo, Hijuelas, La Calera, La Ligua, Limache, Llay-Llay, Los Andes, Nogales, Olmué, Panquehue, Petorca, Puchuncaví, Putaendo, Quillota, Quilpué, Quintero, Rinconada de los Andes, San Antonio, San Felipe, Santa María, Valparaíso, Viña del Mar,**
- O'higgins (Chimbarongo, Coltauco, Doñihue, Las Cabras, Machalí, Nancagua, Palmilla, Peumo, Pichidegua, Pichilemu, Quinta de Tilcoco, Rancagua, Rengo, Requinoa, San Fernando, San Francisco de Mostazal, San Vicente Tagua Tagua, Santa Cruz)
- Maule (Cauquenes, Chanco, Colbún, Constitución, Curicó, Empedrado, Licantén, Linares, Longaví, Molina, Parral, Río Claro, Romeral, Sagrada Familia, San Clemente, San Javier, San Rafael, Talca, Teno, Villa Alegre, Yervas Buenas)
- Biobío (Bulnes, Cabrero, Cañete, Chiguayante, Chillán, Chillán Viejo, Coelemu, Concepción, Coronel, Curanilahue, El Carmen, Hualpén, Hualqui, Laja, Lebu, Los Alamos, Los Angeles, Lota, Nacimiento, Penco, Quillón, San Carlos, San Pedro de la Paz, Santa Juana, Talcahuano, Tomé, Tucapel, Yumbel, Yungay)
- Los Lagos (Ancud, Calbuco, Castro, Chonchi, Cochamó, Fresia, Frutillar, Hualaihué, Llanquihue, Los Muermos, Maullín, Osorno, Puerto Montt, Puerto Octay, Puerto Varas, Purránque, Quellón, Río Negro, San Pablo)
- Aysén (Aysen, Coyhaique, Magallanes, Puerto Natales, Punta Arenas)
- Metropolitana (Buin, Calera de Tango, Cerrillos, Cerro Navia, Colina, Conchalí, Curacaví, El Bosque, El Monte, Estación Central, Huechuraba, Independencia, Isla de Maipo, La Cisterna, La Florida, La Granja, La Pintana, La Reina, Lampa, Lo Barnechea, Lo Espejo, Lo Prado, Maipú, María Pinto, Melipilla, Padre Hurtado, Paine, Pedro Aguirre Cerda, Peñaflor, Peñalolén, Pudahuel, Puente Alto, Quilicura, Quinta Normal, Recoleta, San Bernardo, San Joaquín, San José de Maipo, San Miguel, San Ramón, Santiago, Talagante)
- Los Ríos (Corral, Futrono, La Unión, Lago Ranco, Lanco, Los Lagos, Paillaco, Panguipulli, Río Bueno, San José de la Mariquina, Valdivia, Arica y Parinacota, Arica)

4.2. Análisis de las Orientaciones Técnicas del Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer – 2016.

4.2.1. Problema que aborda el Programa:

Se determina que el documento tiene explícitamente definido el Problema a tratar, el cual se encuentra en el *Capítulo 2: Descripción del Programa y su Modelo* y que define de la siguiente manera:

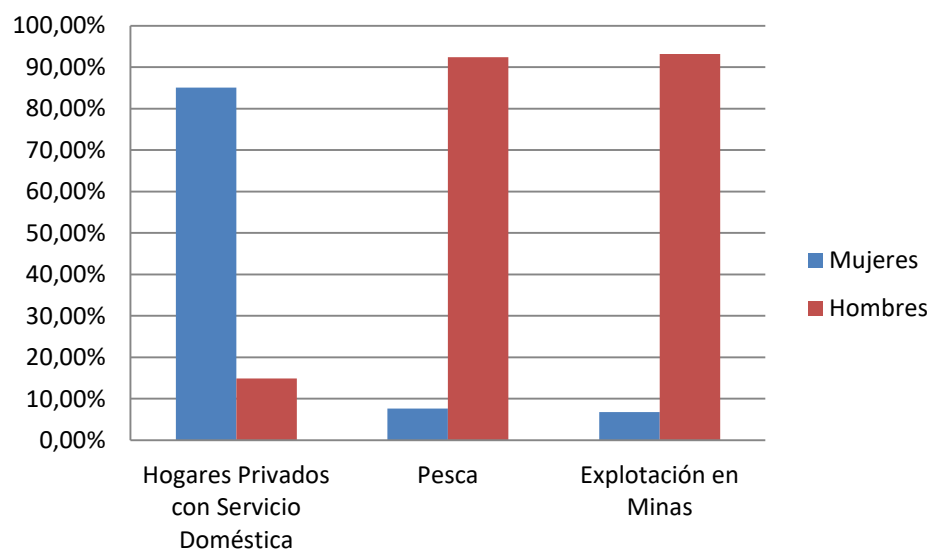
“Problema que aborda el Programa”

A grandes rasgos, es posible identificar la baja inserción laboral en trabajos de carácter dependiente de las Mujeres Jefas de Hogar de los primeros 3 quintiles de ingreso. Esto es consecuencia de niveles bajos de empleabilidad de mujeres y procesos de intermediación laboral deficientes.

Algunos datos que entregan las OT del Programa MJH de SERNAMEG:

- Inserción laboral con importantes brechas entre hombres y mujeres según la Encuesta Nacional de Empleo (NENE), y además entrega datos sobre la segregación ocupacional o nombrada también División Sexual del Trabajo basadas en la misma Encuesta donde establece que las mujeres ocupan principalmente la rama de “Hogares privados con servicio doméstico”.

Grafico N°1: Segregación Ocupacional



Fuente: Elaboración propia

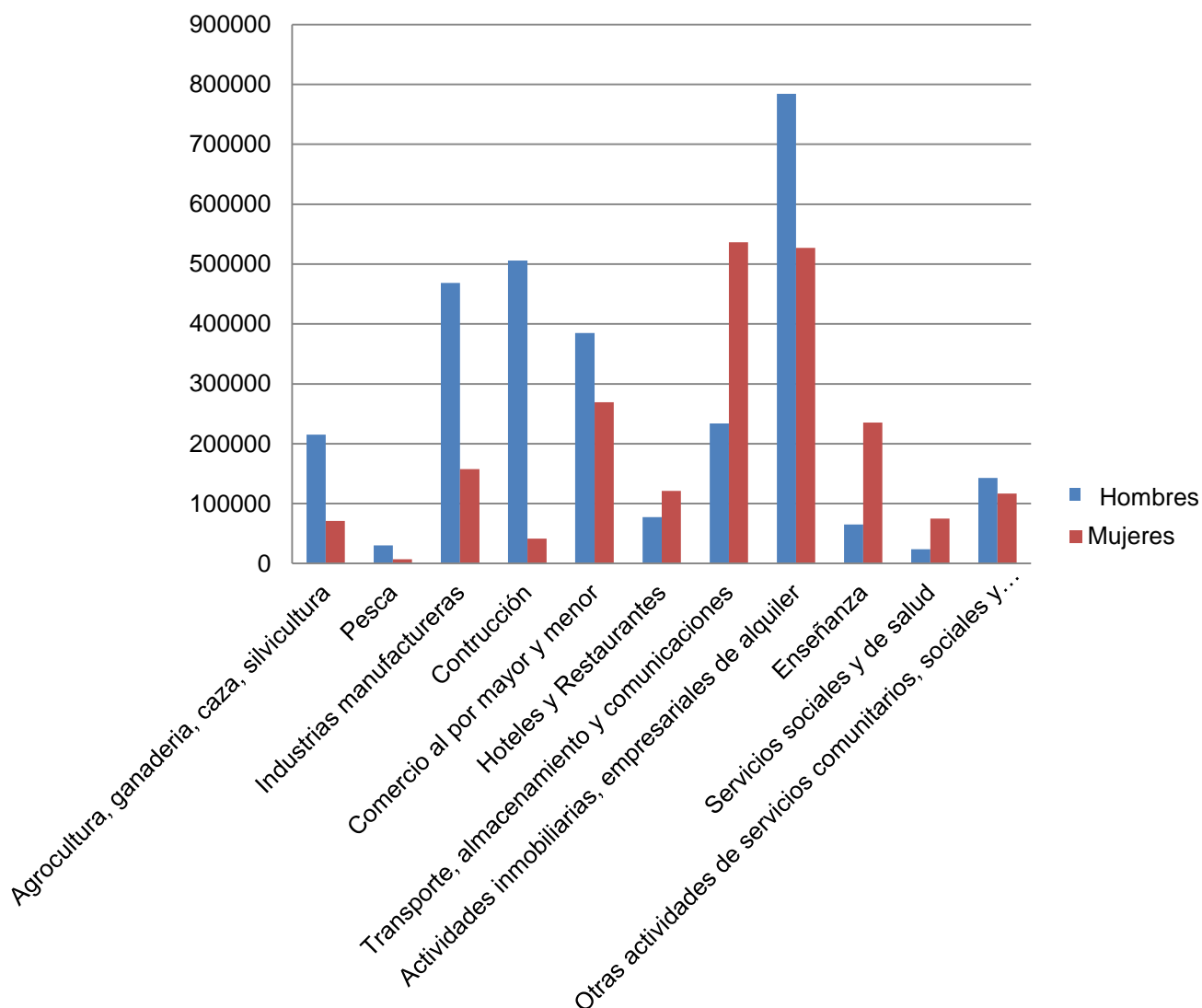
Es importante la entrega de datos oficiales respecto a las estadísticas que evidencian el problema que se pretende abordar, sin embargo, es relevante contar con una información actualizada. Por lo anterior, cabe mencionar que según la encuesta ENCLA 2011 la Distribución de trabajadores por rama de actividad económica establece los siguientes datos:

Tabla N°1: Distribución de trabajadores hombres y mujeres por rama de actividad

Rama de actividad económica	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	215077	75,2%	70972	24,8%
Pesca	30316	80,6%	7301	19,4%
Industrias manufactureras	468287	74,8%	157654	25,2%
Construcción	505977	92,4%	41377	7,6%
Comercio al por mayor y menor	384893	58,5%	269373	41,2%
Hoteles y Restaurantes	77642	39%	121212	61%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	233686	81,3%	536310	18,7%
Actividades inmobiliarias, empresariales de alquiler	784236	59,8%	527052	40,2%
Enseñanza	65291	21,7%	235444	78,3%
Servicios sociales y de salud	23902	24,2%	74836	75,8%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	142650	54,9%	116960	45,1%
TOTAL ENCUESTADOS	3104633 ¹⁴	63.3%	1797895	36.7%

¹⁴ Dentro de la Encuesta ENCLA 2011 los encuestados fueron un total de 3.104.633 trabajadores, sin embargo, hay datos de ramas que no fueron tomados en cuenta para el cuadro puesto que no existían suficientes observaciones.

Grafico N°2: Distribución de trabajadores por rama de actividad económica



Fuente: Elaboración Propia según datos de ENCLA 2011

Respecto a las empresas feminizadas en la encuesta ENCLA 2008, indica que en aquellas se concentran en los mismos sectores en que se concentran las mujeres (servicios sociales y de salud, enseñanza e intermediación financiera) mientras que las empresas masculinizadas forman parte de los sectores altamente masculinizados.

Lo anterior quiere decir, que hay sectores y no empresas, que siguen manteniendo su tendencia. Las empresas feminizadas o masculinizadas siguen marcando una tendencia de género según rama de actividad económica.

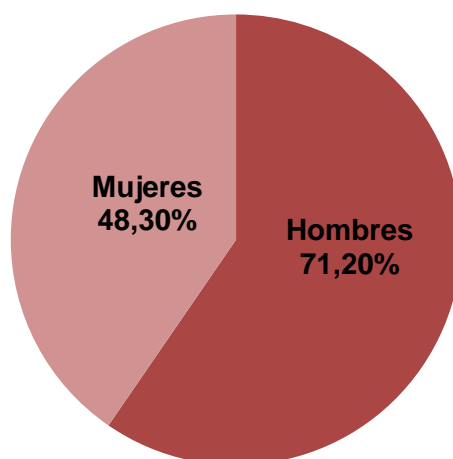
Otra problemática que deja en evidencia el documento, tiene relación con la inserción laboral femenina según quintiles de ingreso¹⁵, donde las mujeres jefas de hogar de los primeros 3 quintiles¹⁶ participan del mercado laboral en menor porcentaje que aquellas que pertenecen al quintil más rico.

Respecto a la fuerza laboral:

El documento establece que dentro de la población en edad para trabajar (15 años y más), los hombres representan el 67,1% mientras que las mujeres el 45% de la fuerza laboral.

La tasa de participación laboral femenina alcanza un 48,3% y los hombres un 71,2% en septiembre de 2015.

Grafico N°3: Participación Laboral por Sexo



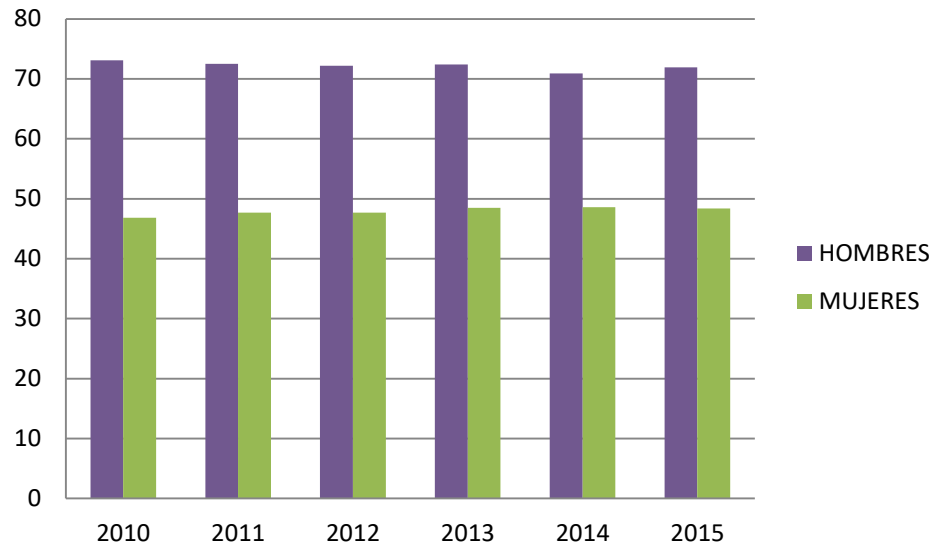
Fuente: Elaboración propia en base a datos entregados en OT PMJH

¹⁵ Los Quintiles de Ingreso es una tabla que divide a la población según sus ingresos socioeconómicos y son per cápita o por integrante.

¹⁶ Los 3 primeros Quintiles en 2011 se refiere a aquellas personas que tienen un ingreso de \$0 a \$193.104 por persona.

Es preciso entregar datos adicionales. La Encuesta Nacional de Empleo del INE indica que la Participación Laboral ha mantenido su tendencia

Grafico N°4: Participación Laboral por Sexo desde el año 2010 a 2015



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta ENE – INE 2015

De acuerdo a lo mencionado en el Documento, otro de los factores que permite identificar que el problema a abordar sigue vigente tiene que ver con la Brecha Salarial. Basado en la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE las mujeres reciben un sueldo mensual de \$354 mil versus los hombres que reciben un sueldo mensual de \$531 mil en promedio. El ingreso de las mujeres es menor en un 32,3% respecto al de los hombres.

Causas que identifica el diagnóstico:

- Baja participación laboral femenina
- Inequidad de acceso entre mujeres y hombres al mercado laboral
- Inequidad en participación y acceso entre las mujeres de los deciles más bajos
- Alta segmentación laboral
- Brecha salarial, la cual aumenta con niveles educativos más altos.
- Persistencia de mitos sobre los costos asociados a la maternidad y de estereotipos y prejuicios sobre las habilidades y capacidades de ellas
- Desde el lado del emprendimiento, se vincula los altos índices de pobreza con la necesidad de generar ingresos mediante el emprendimiento, en donde la mayoría de las mujeres trabaja dentro de su vivienda, siendo un alto porcentaje jefas de

hogar (al mismo tiempo, las jefaturas de hogar se concentran mayormente entre los hogares con mayores índices de pobreza)

- Dificultades hacia las mujeres para iniciar o mantener su emprendimiento: acceso al crédito, por la exigencia de garantías y los altos intereses que se cobran, la falta de capital inicial de trabajo, el condicionamiento a la situación económica del cónyuge, problemas para manejar el capital financiero, falta de redes de apoyo y comercialización y aspectos legales requeridos para emprender.
- Las responsabilidades relacionadas con la crianza de los hijos, como la falta de servicios de guardería, limitan enormemente las opciones de las mujeres en el empleo.
- Aumento significativo de la jefatura de hogar femenina, situación que se agudiza en los hogares en pobreza y pobreza extrema o indigencia.
- Relación entre nivel de escolaridad y participación laboral, ya que mientras menos años de escolaridad, menos es la participación de las mujeres en el mercado laboral. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

4.2.2. Productos Estratégicos: Objetivos

El objetivo del Programa Mujeres Jefas de Hogar está explícitamente mencionado en el documento, sin embargo, hay un cruce entre la página 7 donde se establece como objetivo:

“Contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, particularmente de las mujeres trabajadoras y jefas de hogar, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo (SERNAM;2013,2014)”
(Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

Y la página 9 que indica:

Objetivo General

“Contribuir a la inserción, permanencia y desarrollo en el mercado del trabajo, de las mujeres jefas de hogar para fortalecer su autonomía económica.” (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

Además de estos 2 Objetivos distintos entre sí, se puede encontrar en la página web actual del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género/SERNAMEG/Mujeres y Trabajo/Programa Mujeres Jefas de Hogar el objetivo extraído desde la página del Portal

SERNAM, la cual indica en su portada que dicha plataforma está desactualizada desde junio del año 2016, el objetivo lo define de la siguiente manera:

“Contribuir a la inserción y permanencia en el mercado del trabajo remunerado, de las mujeres jefas de hogar, a través del desarrollo de capacidades, habilidades y competencias que mejoren sus condiciones de empleabilidad, junto a la promoción de procesos de intermediación laboral a nivel local, que sean pertinentes y participativos.”
(Portal Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

Lo anterior, podría entenderse como la actualización de un objetivo antiguo al del año 2016, sin embargo, esto no queda especificado y tiende a confundir al lector. La importancia del Objetivo radica en que cada una de las actividades, acciones e iniciativas van en atención directa a darle cumplimiento a este, por lo tanto, que éste entregue una información clara y actualizada de lo que realmente quiere lograr el Programa o la Política Pública es necesario para la efectividad en su aplicación.

De todas formas, es posible apreciar una diferencia entre las definiciones:

- Al agregar el término “permanencia”. Se considera que es necesario entregar a la mujer herramientas y además una base para potenciar sus capacidades y empoderamiento que tenga como fin dar una estabilidad laboral en la actividad en la que se desarrolle. Insertar Mujeres Jefas de Hogar en el mundo laboral debe traducirse a algo más concreto que el solo cumplimiento de una meta.
- En cuanto a las herramientas que el Servicio entrega, es necesario dejar establecido que constan de capacitaciones, habilidades y competencias que juegan un rol fundamental en el desarrollo y participación laboral que tendrán las mujeres al momento de insertarse laboralmente, puesto que una aplicación integral de estas herramientas permite una vida laboral informada, segura y continua.
- El mercado del trabajo, está compuesto por todos aquellos actores que lo integran, es fundamental que las mujeres Jefas de Hogar al momento de enfrentar el mundo laboral entiendan que la intermediación laboral es clave para el desarrollo de su actividad, ya sea en el ámbito dependiente e independiente.

Los Objetivos Específicos quedan explícitamente definidos:

- Mejorar condiciones de empleabilidad en las mujeres que les permitan superar barreras que las separan de una inserción laboral en trabajos de calidad.

- Llevar a cabo y promover procesos de intermediación laboral con amplia participación de actores a nivel territorial.
- Articular con la red de fomento productivo con el fin de conectar a mujeres con la oferta existente de acuerdo a sus necesidades y perfiles de entrada. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

Tal como se indicó en el Capítulo 2 de Marco Metodológico, dicha evaluación se hará en base al Texto “Análisis y Gestión de Políticas Públicas” de los autores Subirats, Knoepfel, Larrue y Varonne.

Las Orientaciones Técnicas del Programa tienen su origen en el Documento elaborado por el Servicio Nacional de la Mujer en el año 2016, y es firmado por el Equipo del Programa Mujeres Jefas de Hogar a Nivel Central, Jefa de Área Mujer y Trabajo de SERNAMEG y la Ministra Directora, quien además timbra dicho documento.

En su Introducción es posible identificar el objetivo de dichas Orientaciones Técnicas del Programa: *“Pautas precisas para el desarrollo de los programas y sus distintos dispositivos; constituyen una guía para los Equipos de Ejecución.”* (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)

En este, se revisa la Misión y Objetivos Estratégicos de SERNAM los cuales ya han sido previamente mencionados en la presente investigación.

4.2.3. Elementos Constitutivos de la Política Pública:

Dentro del documento “Orientaciones Técnicas 2016 Programa Mujeres Jefas de Hogar podemos identificar los siguientes elementos constitutivos de la Política Pública:

Tabla N°2: FALTA NOMBRE

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS PP	CONTENIDO OT PMJH 2016
<p>Solución de un problema público</p>	<p>El programa identifica el problema social y lo reconoce a partir del Diagnóstico mencionado en la página 7, que considera todos los factores mencionados y ve la inserción laboral como el problema público al cual se debe dar solución a través de la implementación de la política pública que en este caso es la implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SERNAM.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Baja participación laboral femenina Inequidad de acceso entre mujeres y hombres al mercado laboral Inequidad en participación y acceso entre las mujeres de los deciles más bajos - Alta segmentación laboral - Brecha salarial, la cual aumenta con niveles educativos más altos. - Persistencia de mitos sobre los costos asociados a la maternidad y de estereotipos y prejuicios sobre las habilidades y capacidades de ellas - Desde el lado del emprendimiento, se vincula los altos índices de pobreza con la necesidad de generar ingresos mediante el emprendimiento, en donde la mayoría de las mujeres trabaja dentro de su vivienda, siendo un alto porcentaje jefas de hogar (al mismo tiempo, las jefaturas de hogar se concentran mayormente entre los hogares con mayores índices de pobreza) - Dificultades hacia las mujeres para iniciar o mantener su emprendimiento: acceso al crédito, por la exigencia de garantías y los altos intereses que se cobran, la falta de capital inicial de trabajo, el condicionamiento a la situación económica del cónyuge, problemas para manejar el capital financiero, falta de redes de apoyo y comercialización y aspectos legales requeridos para emprender. - Las responsabilidades relacionadas con la crianza de los hijos, como la falta de servicios de guardería, limitan enormemente las opciones de las mujeres en el empleo. -Aumento significativo de la jefatura de hogar femenina, situación que se agudiza en los hogares en pobreza y pobreza extrema o indigencia. -Relación entre nivel de escolaridad y participación laboral, ya que mientras menos años de escolaridad, menos es la participación de las mujeres en el mercado laboral. (Servicio Nacional de la Mujer, 2016)
<p>Existencia de grupos-objetivo en el origen de un problema público:</p>	<p>En la página 10 es posible identificar las “<i>Personas a las que está dirigido el Programa</i>”:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujer Jefa de Hogar o jefa de núcleo. - Mujer entre 18 y 65 años de edad que deseen ingresar al mundo laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> - Ser económicamente activa: estar trabajando de manera dependiente o independiente, cesante o buscando trabajo por primera vez (dependiente o independiente) - Que se encuentre en los tres primeros quintiles de ingreso - Que no se encuentre en los 3 últimos quintiles de ingreso - Que no se encuentre participando o inscritas en la línea formativa de la fundación PRODEMU - No haber sido usuaria del PMJH en los últimos 3 años - Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el Programa (sujeto a criterio comunal) - Ser derivada de alguno de los otros programas de SERNAMEG y/o dispositivos del Programa Violencia contra la Mujer. <p>Además, identifica que aquellas mujeres pueden provenir de <i>hogares monoparentales, hogares biparentales, hogares unipersonales y hogares con núcleo familiar secundario. (cada uno de estos, definidos en el documento)</i></p>
<p>Coherencia Intencional:</p>	<p>El documento sí posee coherencia al seguir un modelo claro, que precisa primero la Misión del Servicio que ejecuta la política pública y sus objetivos estratégicos. Además, entrega a los Ejecutores Comunales los siguientes lineamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los modelos programáticos de intervención de SERNAM, ven en el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y en el logro de su autonomía física, económica y política, el fin último de su desarrollo. • Las y los participantes en los programas son consideradas/os agentes principales en sus procesos para avanzar en autonomía, en lugar de receptoras/es de productos y servicios. • Las estrategias que se utilizan están orientadas a reducir desigualdades, disminuir brechas y favorecer el empoderamiento, por tanto, la participación es un medio y un objetivo del desarrollo de los programas. • Las intervenciones deben tener en cuenta la diversidad de identidades culturales, étnicas y sexuales presente en la población objetivo de los programas, a fin de garantizar que sean pertinentes y lleguen efectivamente a la población definida en cada uno de ellos. • Los programas pueden implementarse en contextos de multiculturalidad (presencia de personas de los pueblos originarios e inmigrantes) de modo que propiciar la interculturalidad requiere de la creación de espacios que favorezcan el auto reconocimiento, el reconocimiento mutuo y la interrelación libre de estereotipos valóricos. <p>Posterior a estos lineamientos, el documento entrega una serie de Criterios (previamente mencionados y definidos en el presente trabajo, Capítulo 2) para la ejecución de Programas SERNAMEG.</p> <p>El documento entrega un “Marco teórico conceptual en el que se apoya el modelo de intervención” basado en el enfoque de género indicando que este permite situar las desigualdades que viven las mujeres en la división sexual del trabajo.</p>

<p>Existencia de diversas decisiones y actividades:</p>	<p>Dentro de la Estructura Organizativa del Programa se encuentra el proceso de Implementación del Programa, el cual organiza la gestión en tres niveles: local o comunal, regional y central. Las actividades que considera la Ejecución del Programa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difusión y Convocatoria - Postulación y Preselección - Talleres de Formación para el Trabajo - Inserción Laboral (Acá incluye los Talleres de formación para el trabajo Dependientes e Independientes, apoyo Capacitación en oficio o competencias específicas, intermediación laboral en la trayectoria dependiente y derivación a fuentes de financiamiento en la trayectoria independiente) - Egreso - Seguimiento
<p>Programa de Intervenciones:</p>	<p>El documento identifica una “Articulación Interna del Programa” el cual menciona un Modelo de Intervención:</p> <p>La intervención comienza con una entrevista inicial donde el equipo comunal confecciona un perfil laboral de las mujeres, se identifican características sociodemográficas de las potenciales participantes. Se detectan los principales obstáculos y barreras que son expresadas como brechas que separan a las mujeres de la incorporación a un trabajo decente.</p> <p>Posterior a esto, se define la trayectoria de las mujeres la cual puede ser dependiente o independiente, para prestar el conjunto de apoyos necesarios, incluidos talleres y apoyo transversal.</p> <p>Los componentes del modelo de intervención son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. Talleres de Formación para el Trabajo <ul style="list-style-type: none"> a) Sesiones Comunes b) Talleres Mujeres Perfil Dependiente c) Talleres Mujeres Perfil Independiente - 2. Apoyo Línea Dependiente <ul style="list-style-type: none"> a) Caracterización de mujeres b) La identificación de nichos de empleabilidad y empleo c) Identificación de la oferta programática d) Matching o pareo e) Gestión de Itinerarios personalizados de intermediación laboral f) Servicio de Colocación - 3. Apoyos para la empleabilidad - 4. Apoyos Línea Independiente
<p>Papel clave de los actores públicos:</p>	<p>Las Orientaciones Técnicas del Programa MJH hacen clara referencia al papel de los actores públicos que participan en la ejecución del Programa, ya sea SERNAM, Coordinadores regionales, Municipalidades en Convenio con el Programa, Ejecutores comunales y Organismos de Capacitación que prestan servicios a las beneficiadas. Además, dicha política pública es parte de la interrelación con los demás sub-programas como el 4 a 7 y Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.</p>

<p>Existencia de actos formales</p>	<p>Los actos formales que indican las Orientaciones Técnicas del PMJH 2016 se encuentran en las Funciones del Nivel Comunal de la Entidad Ejecutora. Se puede encontrar en la etapa de Planificación actos formales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar proyecto comunal según la pertinencia territorial, considerando las orientaciones técnicas entregadas por SERNAM. - Entrega de proyecto comunal de acuerdo a los plazos establecidos por SERNAM regional. - Coordinar y generar procesos que permitan la articulación de la oferta pública con la oferta privada y de la sociedad civil instalada en el territorio municipal. <p>En la etapa de Implementación se indican actos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difundir el programa en la comuna para convocar a las mujeres a participar. - Actividades en terreno para visibilizar la gestión - Mantener el registro de las Trayectorias Proyectadas y Cobertura de componentes. <p>En la etapa de Evaluación se indican algunos actos formales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar informes de ejecución durante el año, de acuerdo a documentos establecidos por SERNAM. - Confeccionar informes semestrales y anuales - Retroalimentar al equipo regional respecto de aspectos que durante la ejecución del Programa a nivel local resulten importantes para la evaluación o rediseño. <p>En cuanto al Nivel Central se establecen distintos mecanismos de apoyo a la gestión comunal que implica las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jornadas regionales periódicas de planificación y coordinación de las diferentes líneas de trabajo del programa. - Jornadas de Capacitación y Formación - Encuentros de Mujeres - Mesas Regionales <p>*Es necesario mencionar, que el documento carece de Actos formales estipulados para el nivel regional.</p>
<p>Naturaleza más o menos obligatoria de las decisiones y actividades:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El carácter obligatorio del Servicio que debe entregar el Programa Mujeres Jefas de Hogar a nivel Regional tiene relación con la coordinación con los diferentes servicios públicos y ministerios que participan en la implementación del programa, a fin de operacionalizar los acuerdos y/o convenios regionales. Además, se realizan gestiones con instituciones públicas y privadas para lograr el apoyo concreto para las participantes del programa. Se realiza también la supervisión y asesoría a los equipos comunales. Deben firmar y ejecutar los convenios con los distintos Municipios junto con el traspaso y ejecución de recursos. - El Programa Mujeres Jefas de Hogar a nivel Comunal, debe dar cumplimiento Al Convenio de Colaboración que firma la Municipalidad que ejecutará el Programa con SERNAMEG Regional. Establece la contratación de un Equipo comunal encargado de las principales actividades y los talleres de Formación para el Trabajo y gestionar las prestaciones a las beneficiadas.

El análisis de las Orientaciones Técnicas del Programa Mujeres Jefas de Hogar da como resultado:

- Una definición clara del problema a abordar dentro de lo que es el desarrollo de la *Descripción del Programa y su Modelo*. Esto queda evidenciado con el diagnóstico de la página 7, donde identifica múltiples causas para la baja inserción laboral de las mujeres, haciendo mención clara además al déficit que presenta este indicador en el sector Dependiente, el cual se acrecienta a medida que la mujer es más pobre. Además de hacer una definición clara de la situación o panorama general de las causas que originan la baja inserción laboral de la mujer, entrega datos que son importantes al momento de hacer el diagnóstico y le da un sustento estadístico adecuado.

Es importante, como sugerencia, que los datos entregados sean actualizados, tal como se mencionó. Las OT son para ejecutar el Programa en el año 2016, sin embargo, se entregaron algunos datos de encuestas como por ejemplo la ENCLA, del año 2008 (que no dejan de ser importantes) a pesar de estar disponible la información del año 2011. La relevancia de esto, apunta a contar con una base certera que asegure que el problema sigue vigente.

- Respecto a las Definiciones Estratégicas se analizó solamente el Objetivo del Programa y los Objetivos Específicos (en este caso se tomaron los Objetivos Estratégicos). Esto, ya que se ha entregado la información del Servicio de manera separada.

La información clara respecto a lo que busca el programa como objetivo es importantísima y a pesar de estar estipulada y definida, hay ciertas discordancias dentro del mismo documento que señala dos objetivos generales distintos, además la información en plataformas Web que tampoco es la misma. Re-definir el contenido de las D.E. sería adecuado, entendiendo que son los Coordinadores Regionales y Comunales quienes llevan a cabo y son parte de la aplicación de esta política pública, por lo cual cada una de sus actividades está orientada a dar cumplimiento a un mismo objetivo general en común.

La definición de Objetivos Estratégicos es clara, explícita y concisa.

- Finalmente, y respecto a los Elementos Constitutivos de la Política Pública se encuentran todos o la gran mayoría de estos dentro de las Orientaciones Técnicas. A partir de esto se puede determinar que el programa cumple con los requisitos para ser una política pública, entablada en la Agenda del Gobierno hace ya varios años. De todas formas, se hace preciso mencionar que, en cuanto a los actos formales, el documento queda al debe con los actos específicos que desarrolla la Coordinación Regional, a pesar de nombrar algunas funciones más claras en la página 22.

Finalmente, la evaluación arroja resultados bastante positivos, en cuanto a Definición del Problema, Productos Estratégicos a mejorar y Elementos constitutivos presentes.



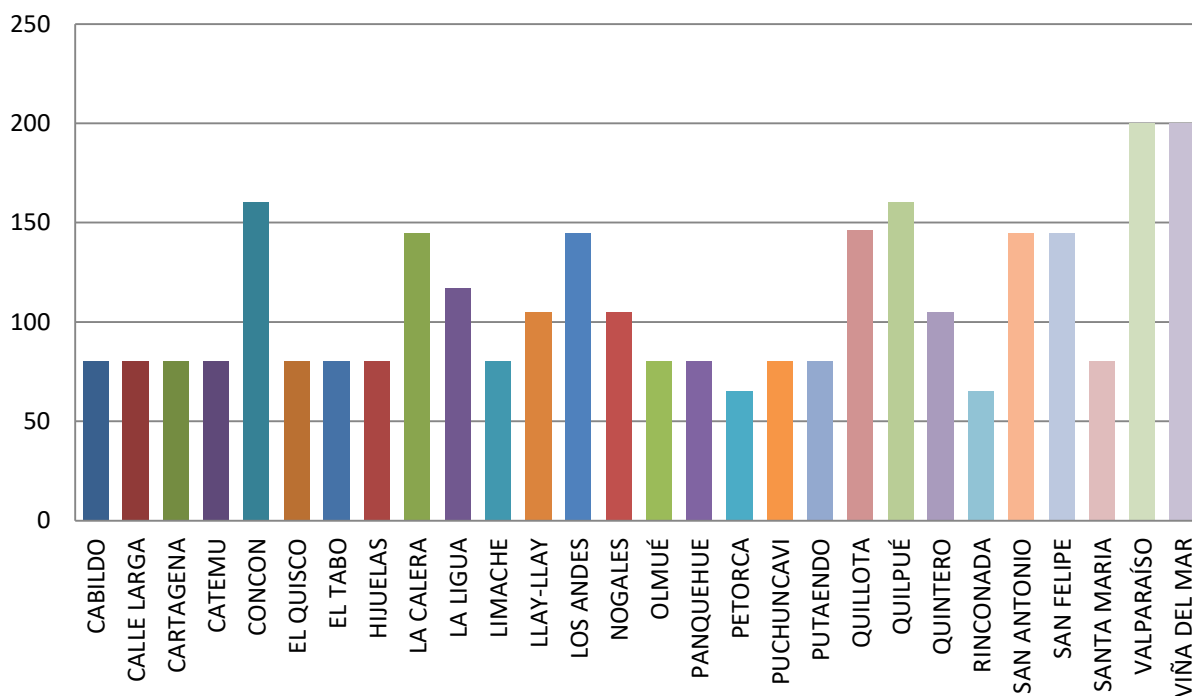
4.3. Datos Cuantitativo:

Tabla N°3: COBERTURA TOTAL REAL POR COMUNA:

COMUNA	COBERTURA TOTAL REAL	COMUNA	COBERTURA TOTAL REAL
CABILDO	80	OLMUÉ	80
CALLE LARGA	80	PANQUEHUE	80
CARTAGENA	80	PETORCA	65
CATEMU	80	PUCHUNCAVI	80
CONCON	160	PUTAENDO	80
EL QUISCO	80	QUILLOTA	146
EL TABO	80	QUILPUÉ	160
HIJUELAS	80	QUINTERO	105
LA CALERA	145	RINCONADA	65
LA LIGUA	117	SAN ANTONIO	145
LIMACHE	80	SAN FELIPE	145
LLAY-LLAY	105	SANTA MARIA	80
LOS ANDES	145	VALPARAÍSO	200
NOGALES	105	VIÑA DEL MAR	200

TOTAL COBERTURA 3048 MUJERES

Gráfico N°5: COBERTURA TOTAL REAL POR COMUNA

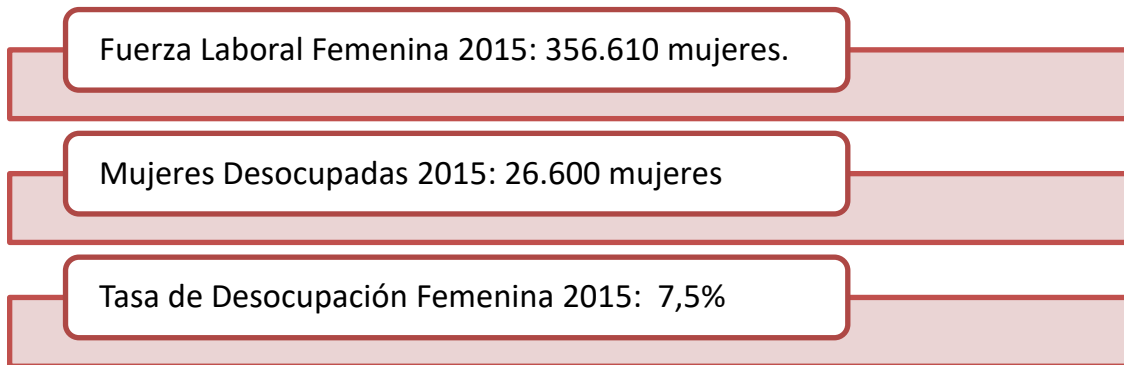


Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SERNAMEG Regional

Según el Informe de Empleo 2015 en la Región de Valparaíso del Instituto Nacional de Estadísticas (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015), la Fuerza Laboral de trabajo femenina se estimó en 356.610 personas.

Las mujeres desocupadas se estimaron en 26.600, que considera a cesantes estimadas en 22.800 personas, y aquellas que buscan trabajo por primera vez que alcanzaron a 3.800 personas.

La tasa de desocupación femenina alcanzó a 7,5%.



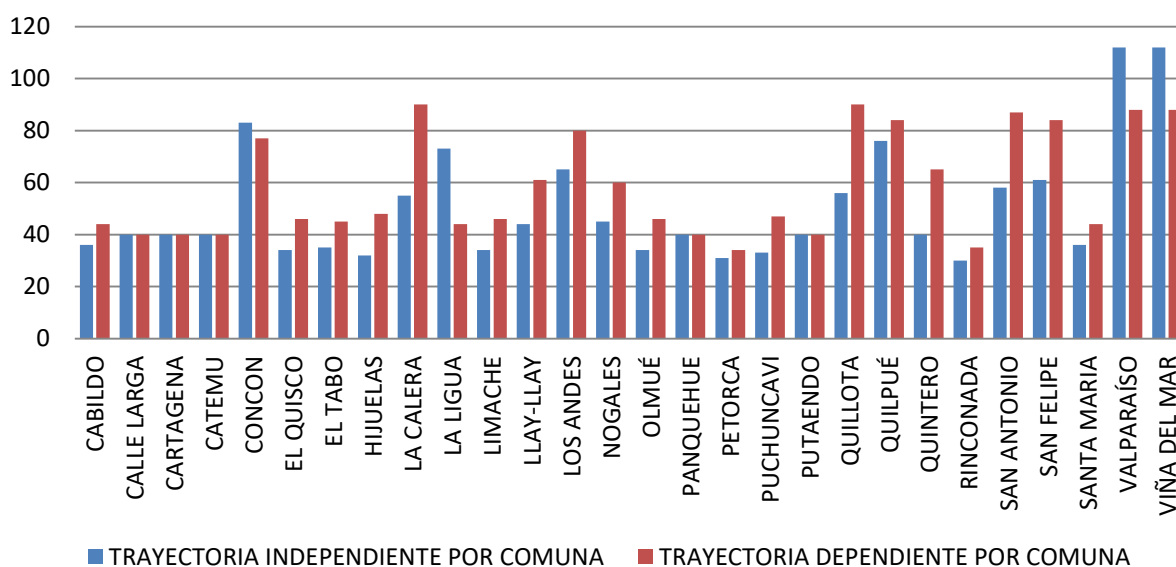
Respecto a las mujeres Desocupadas en Valparaíso, disminuiría de 26.600 mujeres a 23.552 lo que representa una disminución del 11,5%.

El programa, a través de su Cobertura Total Regional afecta a un 0,8% de la Población Objetivo por lo tanto la focalización de las beneficiadas de todas formas es baja. Sin embargo, es preciso mencionar que el programa cumple con las metas establecidas desde el nivel central, desde donde se establece una cobertura regional, el cual alcanza el número total exigido.

Tabla N°4: TRAYECTORIA INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE POR COMUNA:

COMUNAS	TRAYECTORIA INDEPENDIENTE POR COMUNA	TRAYECTORIA DEPENDIENTE POR COMUNA	COMUNAS	TRAYECTORIA INDEPENDIENTE POR COMUNA	TRAYECTORIA DEPENDIENTE POR COMUNA
CABILDO	36	44	PANQUEHUE	40	40
CALLELARGA	40	40	PETORCA	31	34
CARTAGENA	40	40	PUCHUNCAVI	33	47
CATEMU	40	40	PUTAENDO	40	40
CONCON	83	77	QUILLOTA	56	90
EL QUISCO	34	46	QUILPUÉ	76	84
EL TABO	35	45	QUINTERO	40	65
HIJUELAS	32	48	RINCONADA	30	35
LA CALERA	55	90	SAN ANTONIO	58	87
LA LIGUA	73	44	SAN FELIPE	61	84
LIMACHE	34	46	SANTA MARIA	36	44
LLAY-LLAY	44	61	VALPARAÍSO	112	88
LOS ANDES	65	80	VIÑA DEL MAR	112	88
NOGALES	45	60	OLMUÉ	34	46
TOTAL INDEPENDIENTES: 1415 MUJERES		TOTAL DEPENDIENTES: 1633			

Grafico N°6: TRAYECTORIA POR COMUNA



Fuente Elaboración propia en base a la información obtenida en SERNAMEG Regional.

INSERCIÓN LABORAL/CONTRATO POR COMUNA:

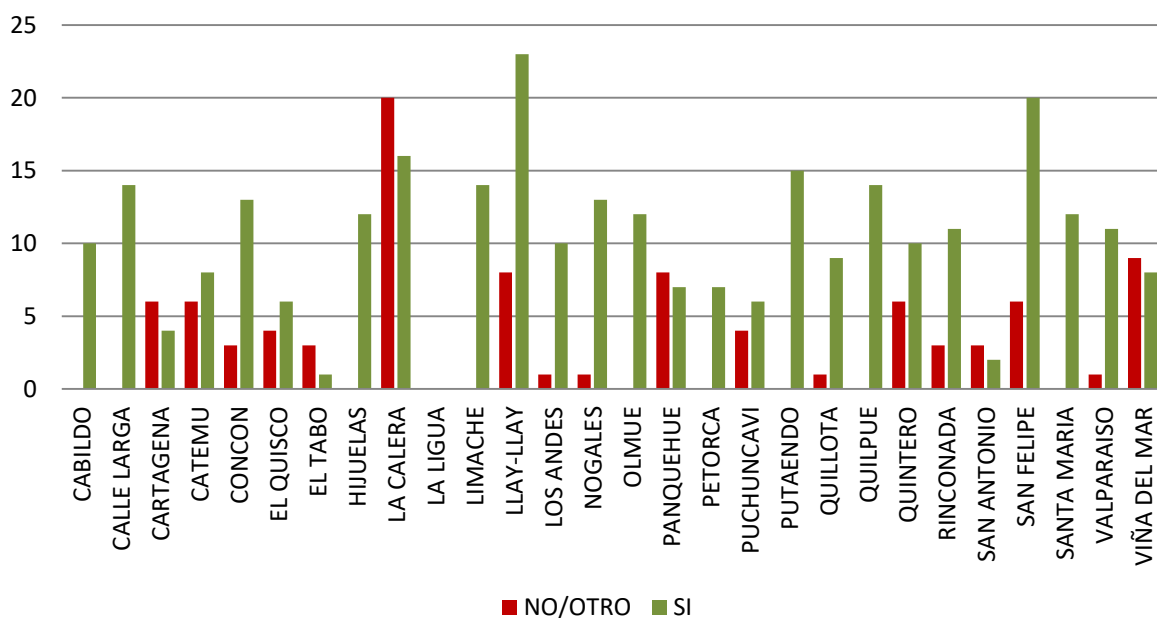
El programa busca aumentar la inserción laboral femenina a partir de la inserción laboral haciendo especial referencia a aquellas mujeres que tienen una trayectoria dependiente. Se logra apreciar que la cobertura para aquellas mujeres de la trayectoria dependiente es mayor que para aquellas de la trayectoria independiente.

Tabla N°5: INSERCIÓN LABORAL POR COMUNA (Trayectoria Dependiente)

COMUNA	NO/OTRO	SI	COMUNA	NO/OTRO	SI
CABILDO	0	10	OLMUE	0	12
CALLE LARGA	0	14	PANQUEHUE	8	7
CARTAGENA	6	4	PETORCA	0	7
CATEMU	6	8	PUCHUNCAVI	4	6
CONCON	3	13	PUTAENDO	0	15
EL QUISCO	4	6	QUILLOTA	1	9
EL TABO	3	1	QUILPUE	0	14
HIJUELAS	0	12	QUINTERO	6	10
LA CALERA	20	16	RINCONADA	3	11
LA LIGUA	0	0	SAN ANTONIO	3	2
LIMACHE	0	14	SAN FELIPE	6	20
LLAY-LLAY	8	23	SANTA MARIA	0	12
LOS ANDES	1	10	VALPARAISO	1	11
NOGALES	1	13	VIÑA DEL MAR	9	8

TOTAL INSERCIÓN LABORAL CON CONTRATO: 288

Grafico N°7: INSERCIÓN LABORAL (CONTRATO) POR COMUNA



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SERNAMEG Regional

Se hace importante reiterar, que el Programa busca aumentar la inserción laboral de las mujeres de los primeros 3 quintiles de ingreso. Según la información que entrega el Ministerio de Desarrollo Social (Ministerio de Desarrollo Social, 2012) en el primer quintil, sólo 28 de cada 100 mujeres trabaja o busca trabajo, mientras que las restantes 72 se encuentran laboralmente inactivas.

En el quinto quintil, en cambio, 60 de cada 100 mujeres participa del mercado laboral, lo que arroja una diferencia de 32,3 puntos con respecto a las mujeres del primer quintil. La diferencia entre la tasa de participación de los hombres del primer y quinto quintil es similar: 27 puntos entre una y otra tasa.

Tal como se identificó anteriormente, la inserción laboral ha tenido una tendencia repetitiva en los últimos 4 años. El Programa busca dar solución a esta problemática midiendo la cantidad de mujeres que trabajan con Contrato (trayectoria dependiente).

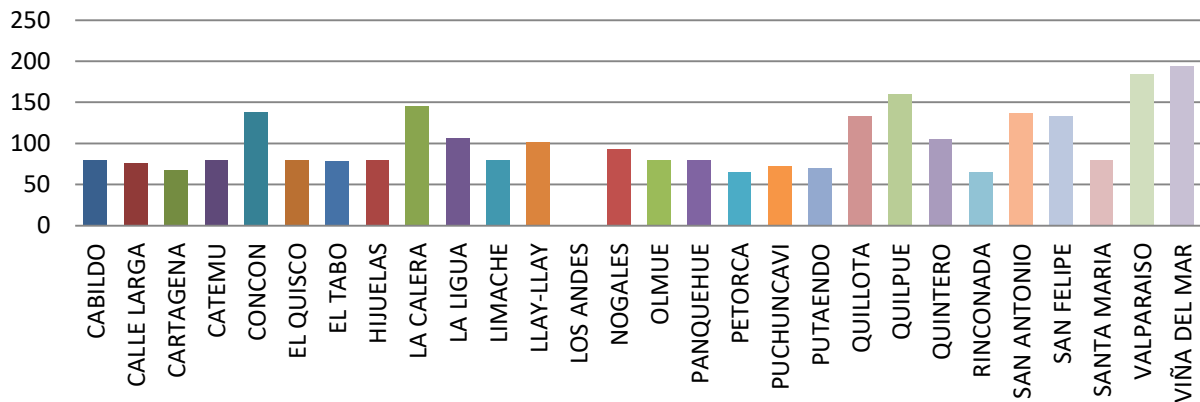
El total de Inserciones laborales dio un total de 288 mujeres informadas por los Equipos Ejecutores informadas con contrato, de 1633 mujeres que aborda la Trayectoria total Dependiente. Este número es claramente bajo y es un punto importante a mejorar, ya que hay distintos factores que lo afectan:

- Las mujeres no presentan su Contrato al Equipo Ejecutor: Es un punto en el cual los Equipos Ejecutores Comunales debieran tener un papel activo en el seguimiento del proceso a modo de recaudar la mayor cantidad de información de las beneficiadas que se encuentran en un trabajo estable o con contrato.
- Las mujeres prefieren seguir en trabajos por temporadas: Es un tema que suele suceder sobre todo en la trayectoria dependiente de zonas que se dedican más al trabajo independiente. La realidad territorial genera una serie de factores que afecta la estabilidad laboral, además de la actividad económica de la comuna que puede generar oportunidades laborales temporales.
- Las mujeres prefieren no tener contrato por posibles pérdidas de otros beneficios: Muchas de las mujeres que participan en estos programas, están inscritas en distintos otros apoyos que solicita que tengan cierta situación socioeconómica para acceder a los beneficios. El miedo o incertidumbre a la posibilidad de perder estos beneficios se superpone a la estabilidad laboral.

Tabla N°6: TOTAL EGRESOS POR COMUNA:

COMUNA	EGRESOS	COMUNA	EGRESOS
CABILDO	80	OLMUE	80
CALLE LARGA	76	PANQUEHUE	80
CARTAGENA	67	PETORCA	65
CATEMU	80	PUCHUNCAVI	72
CONCON	138	PUTAENDO	70
EL QUISCO	80	QUILLOTA	133
EL TABO	79	QUILPUE	160
HIJUELAS	80	QUINTERO	105
LA CALERA	145	RINCONADA	65
LA LIGUA	106	SAN ANTONIO	137
LIMACHE	80	SAN FELIPE	133
LLAY-LLAY	102	SANTA MARIA	80
LOS ANDES	0	VALPARAISO	184
NOGALES	93	VIÑA DEL MAR	194
TOTAL EGRESOS 2764			

Grafico N°8: EGRESOS POR COMUNA



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por SERNAMEG Regional

El grado de deserción es bastante bajo, esto es muy positivo para este tipo de políticas públicas que tienen claramente definida su población objetivo. Contar con el apoyo de

quienes finalmente se llevan el corazón del Programa, que son habilidades, capacidades y empoderamiento es algo que lo retroalimenta.

De las 3048 mujeres que busca cubrir el PMJH en la Región de Valparaíso, un total de 2764 mujeres fueron egresadas del programa, esto representa que 90,7% de las beneficiadas terminaron cada una de las etapas que contempla la implementación, esto tanto en actividades desarrolladas para mujeres dependientes e independientes.

4.3.1. Análisis Cualitativo

Dentro del análisis cualitativo y tal como se mencionó en el Capítulo 2, se utilizará la información obtenida a partir de una Entrevista Abierta y Segmentada, realizada a los distintos actores involucrados que incluye la visión del Servicio, Equipo Ejecutor Comunal de 2 comunas que fueron tomadas como referencia y de las beneficiadas. A partir de las preguntas mencionadas anteriormente y sus respectivos resultados, se podrá determinar si el Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer cumple con los criterios ya definidos.

Tabla N° 7: Criterio 1: Integralidad

CRITERIO 1: INTEGRALIDAD
CONTENIDO
<p><i>"Los Talleres de Formación para el Trabajo son Contenidos que como Servicio entregamos, y es ahí donde uno conoce a las mujeres y también detecta factores como por ejemplo la violencia intrafamiliar y conoces la realidad... El corazón del programa es potenciar a las mujeres para que ellas se puedan desenvolver en el mundo laboral. Tenemos muchas mujeres que entraron con una intención, sin embargo en el mismo Taller se dan cuenta que tienen potencialidad para trabajar en el mundo dependiente o que necesitan una estabilidad laboral y terminan insertándose laboralmente".</i></p> <p>Carolina Villalón Salinas, Coordinadora Programa Mujeres Jefas de Hogar SERNAM Valparaíso</p>
<p><i>"...Hay mujeres que necesitan la ayuda y no todas vienen por trabajo. Hay muchas que vienen por un tema emocional. Ahí tú vas trabajando con el fin de que ellas puedan mejorar su calidad de vida, mejorar sus expectativas. Algunas no necesitan tanto la intermediación o capacitación, incluso necesitan conversar con alguien. Trabajamos también en el centro de la mujer trabajando con talleres para temas de violencia física, psicológica y económica. Hemos trabajado con la OPD en derechos de infancia, etc."</i></p> <p>Eduardo Abarca Silva, Encargado Laboral Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar – Puchuncaví</p>
<p><i>"...Entonces la primera parte es potenciar competencias blandas que se hacen a través de los Talleres de formación para el trabajo, y en el fondo, un buen trabajo genera adherencia, el que la mujer permanezca, porque ahí se trabaja en expectativas, roles de género, en que entiendan que van a salir de este espacio, de la casa, y que van a saltar a otro espacio, que es uno más competitivo, donde tiene que prepararse..."</i></p> <p>Carolina Peralta, Coordinadora Comunal Programa Mujeres Jefas de Hogar - Quilpué</p>

“En cuanto al impacto que ha generado el Programa Mujeres Jefas de Hogar, este ha sido muy bueno, porque he descubierto cosas que ni yo pensaba que podía ser capaz de hacer. Por ejemplo yo dependía mucho de mi pareja, entonces ahora soy capaz de hacer cosas que no me sentía capaz de realizar.”

Carolina Andrea Cartagena Barrios, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.

“Como mujer me interesan los consejos, la ayuda que nos prestan en estos cursos y bueno el hecho de sacarnos adelante como mujeres en sí, potenciar la capacidad de ser mujer y donde está la mujer y que puede hacer la mujer. Todas estas cosas me interesan, he participado en muchos cursos, tuve una agrupación de mujeres emprendedoras, tenemos una agrupación de mujeres mapuches y siempre hacemos capacitaciones constantes.”

Digna Reimil González, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Viña del Mar.

“Llegas a empoderarte como mujer, desenvolverte, el que te hayan dicho que no eras capaz y en cambio sí podías hacerlo. Independiente de donde vengamos todas podemos hacerlo, todas tenemos habilidades, te encuentras en el camino con muchas cosas, uno crece como mujer, aprender a independizarte y no a depender de un hombre. Además formas lazos y redes productivas.”

Vicentina Cami Apaza, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.

Cumplimiento Criterio Integralidad:



Percepción del Servicio



Percepción Equipo Comunal



Percepción Beneficiarias

Tabla N° 8: Criterio 2. Intersectorialidad

CRITERIO 2: INTERSECTORIALIDAD

CONTENIDO

"Tenemos un trabajo en conjunto con otros programas, por ejemplo, la atención oftalmológica y odontológica relacionada con el MAS SONRISA medida presidencial de Michelle Bachelet, son cupos prioritarios que van dirigidos a las mujeres SERNAM del área Mujer y Trabajo, dentro del cual está PMJH. Por ejemplo, en las capacitaciones el trabajo que se hace intersectorial con otros servicios ya que las capacitaciones se manejan con SENCE (FOSIS, CERCOTEC, Capital Semilla). Por parte del gobierno me gustaría que hubiese más compromiso del sector, porque por ejemplo si bien es cierto nosotros trabajamos con SENCE no hay cursos dirigidos específicamente al programa, nosotros trabajamos con las voluntades."

Carolina Villalón Salinas, Coordinadora Programa Mujeres Jefas de Hogar SERNAM Valparaíso

"Al inicio es necesario saber si pueden venir por capacitación o necesitan un apoyo transversal. Dentro de esto puede ser apoyo con dentistas, psicólogos o apoyo a situaciones de violencia. En cuanto a las capacitaciones es un aspecto a mejorar puesto que cuesta generarlas ya que el Programa no cuenta con capacitaciones específicas, sino que se trabaja con otras instituciones como Sence, Prodemu... Como acá el sector es industrial llegan más cursos a esa área, pero las mujeres no les gusta mucho participar porque es un trabajo masculinizado, está la intención de que ingresen, pero si ellas no tienen el interés es difícil. Muchas veces las condiciones no se acomodan, tienen que trabajar por turnos y cumplir horarios de trabajo más largos y el tema del cuidado de los hijos les impide trabajar por turnos de noche. A pesar de estar también el programa 4 a 7, igual queda ese vacío de las que trabajan después de esa hora."

Eduardo Abarca Silva, Encargado laboral Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar – Puchuncaví

"Una de las barreras que las mujeres tienen para la inserción laboral es el cuidado de sus hijos, las ofertas que tenemos de Jardines no dan abasto. El año antepasado incorporamos el programa 4 a 7, que viene a resolver la necesidad, pero queda en un vacío el cuidado preescolar. Tenemos muchas mujeres que tienen esa necesidad. Si bien tenemos la oferta de Junji e Integra, esta no da abasto y las extensiones horarias no funcionan muy bien, pero el tema son los cupos, donde se priorizan algunas veces otros programas. Una otra opción, sería incorporar dentro de lo que es el programa guarderías, el cuidado infantil, algún subsidio, como lo hace Sence, que van cuidadoras a los centros de capacitación a cuidar a los niños mientras las mujeres se capacitan, pero sería algo momentáneo."

Carolina Peralta, Coordinadora Comunal Programa Mujeres Jefas de Hogar – Quilpué

"Yo fui haciendo un emprendimiento, estoy en "corte y confección", y ese curso lo hice a través de Prodemu, pero el año pasado. El de este año era para mejorar el emprendimiento, como entrar en lo laboral, los recursos, etc. Ahora me salió uno en Fosis que tiene un programa en conjunto con Prodemu. Desde que comencé en PMJH he hecho diversos cursos, he ido creciendo a través de los años."

Carolina Andrea Cartagena Barrios, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.

"Todas las capacitaciones para mí son importantes, de parte de las Municipalidades, FOSIS, etc. y agradezco a las personas que me han ayudado a salir adelante. Tengo una amistad muy linda con los jóvenes estudiantes ya que ellos en esa oportunidad me derivaron a SERNAM y ahora estoy en lo que estoy"

Digna Reimil González, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Viña del Mar.

“Yo fui al CESFAM y ahí me derivaron a la Municipalidad, y la Municipalidad me derivó a SERNAM, yo tenía problemas con mi pareja. De ahí empecé el Programa y luego recibí capacitaciones de micro emprendimiento en PRODEMU. En cuanto a los jardines he visto discriminación, hace 2 años que estoy buscando y nada, me dicen que hay prioridad para los chilenos. Yo tengo que pagarle a una persona por horas para que cuide a mi hijo.”

Vicentina Cami Apaza, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.

Cumplimiento Criterio Intersectorialidad:



Percepción del Servicio



Percepción Equipo Comunal



Percepción Beneficiarias

Tabla N°9: Criterio 3. Descentralización

CRITERIO 3: DESCENTRALIZACIÓN
CONTENIDO
<p><i>"SERNAM Valparaíso. Transfiere los recursos y hay un equipo ejecutor en las comunas y son ellas las que hacen las inscripciones de enero... si la comuna no ha logrado la cobertura tienen que lograr el número de mujeres requeridas para implementar el programa. El rol de SERNAM Valparaíso es la parte técnica, ver el tema administrativo cuando llegan las rendiciones, los convenios, etc. Vienen definidas las coberturas independientes y dependientes. Concón por ejemplo le cuesta mucho cubrir la línea dependiente, porque la realidad territorial es de perfil independiente, trabajan haciendo masajes, área estética o comercial. Esto viene definido desde el nivel central, nosotros esperamos que este año 2017 se puedan definir las coberturas en el nivel descentralizado."</i></p> <p>Carolina Villalón Salinas, Coordinadora Programa Mujeres Jefas de Hogar SERNAM Valparaíso</p>
<p><i>"Elaboramos un proyecto en diciembre que se presenta a SERNAM, ponemos ciertas cosas que queremos hacer durante el año y en ese informe nosotros tenemos que dar cuenta cuanto de eso hemos cumplido. El apoyo tiene que ver con las consultas que hacemos a DIDECO o SERNAM Regional. Nosotros dependemos de DIDECO, hay cosas donde necesitamos autorizaciones para poder hacer cosas que representa el municipio. Hay un aporte mixto, un aporte de SERNAM y otro de la municipalidad, eso queda establecido en el convenio."</i></p> <p>Eduardo Abarca Silva, Encargado laboral Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar - Puchuncaví</p>
<p><i>"También hay oferta, que es parte de la ejecución comunal del programa. Por ejemplo como el Curso de Conducir Clase B, que es propio de nuestra comuna. Eso es con presupuesto municipal, forma parte de la oferta del convenio que se firma entre SERNAMEG Y el municipio, da cuenta que ambos deben comprometerse con ciertas cosas: Dinero, Insumos, Cursos, Etc. En cuanto al déficit de Jardines yo creo que eso es complejo, porque son ofertas estatales. Integra la diferencia con Junji, es que tiene algunos ingresos privados, más que eso nada, entonces tampoco pueden ampliar o darnos una mayor cobertura."</i></p> <p>Carolina Peralta, Coordinadora Comunal Programa Mujeres Jefas de Hogar - Quilpué</p>
<p><i>"Yo he sido jefa de hogar hace muchos años, mi madre me trajo a Viña del Mar y me vine con mi hija de 9 meses, fui madre soltera. Para mí fue maravilloso llegar acá, uno tiene la percepción de que todo está en Santiago y de repente en las regiones falta trabajo y apoyo, pero a mí esta ciudad me ha dado mucho."</i></p> <p>Digna Reimil González, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Viña del Mar.</p>

Cumplimiento Criterio Descentralización:



Percepción del Servicio



Percepción Equipo Comunal



Percepción Beneficiarias

Tabla N°10: Criterio 4. Participación

CRITERIO 4: PARTICIPACIÓN
CONTENIDO
<p><i>“En general la participación es bastante buena y eso podemos verlo en los números reflejados en el informe de fin de año. En cuanto a la deserción: hay un sistema informático, ahí se registra cuando hay deserción. En general la deserción es muy baja, lo que más cuesta es buscar mujeres con perfil dependiente porque los números vienen dirigidos desde el nivel nacional.</i></p> <p>Carolina Villalón Salinas, Coordinadora Programa Mujeres Jefas de Hogar SERNAM Valparaíso</p>
<p><i>“Participan, pero sí cuesta por temas de conectividad, la distancia. No pueden venir por ejemplo desde Ventanas, pero la mayoría que están seleccionadas participan. Siempre hay un nivel de deserción, pero no es mucho. Son 22 localidades de Puchuncaví y no siempre participan todas, hay localidades donde participan más. Nosotros partimos desde Horcón hasta Maitencillo y los talleres los hacemos acá con las mujeres de este sector de Puchuncaví hacia el norte. El lado de la costa lo hacemos en Ventanas para que sea más cerca porque si no, es más complicado. Cuando tenemos actividades solamente acá en Puchuncaví y necesitamos que vengan todas hay veces que gestionamos movilización del municipio.”</i></p> <p>Eduardo Abarca Silva, Encargado Laboral Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar – Puchuncaví</p>
<p><i>“En general, la recepción es buena. Muchas de las mujeres vienen con la expectativa de hacer algo para insertarse laboralmente. Vienen por las capacitaciones. También hay oferta, que es parte de la ejecución del programa.”</i></p> <p>Carolina Peralta, Coordinadora Comunal Programa Mujeres Jefas de Hogar - Quilpué</p>
<p><i>“Desde que comencé en estos cursos, he ido creciendo a través de los años, he hecho varios, desde el 2012, como desde ahí en adelante. Fui tomando diferentes cursos para llegar a lo que estoy ahora, que soy una mini empresaria, una mini emprendedora, entonces estoy en eso ahora.”</i></p> <p>Carolina Andrea Cartagena Barrios, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.</p>
<p><i>“Para mis todos estos programas me sirven, aprovecho lo que a mí me sirve. Como mujer me interesan los consejos, la ayuda que nos prestan en estos cursos y bueno el hecho de sacarnos adelante como mujeres en sí, potenciar la capacidad de ser mujer, donde está la mujer y que puede hacer la mujer. Todas estas cosas me interesan, he participado en muchos cursos, pero de todas formas sería bueno que se fomentara la mayor asistencia a los talleres”</i></p> <p>Digna Reimil González, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Viña del Mar.</p>
<p><i>Yo partí en el año 2013 y he tenido muchos avances, y me he desarrollado en el área independiente. Yo antes no trabajaba ni conocía el mundo laboral. Ahora estoy desarrollando un micro emprendimiento y sigo participando en cursos a los que me derivó la municipalidad a partir del programa”.</i></p> <p>Vicentina Cami Apaza, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.</p>

Cumplimiento Criterio Participación:



Percepción del Servicio



Percepción Equipo Comunal



Percepción Beneficiarias

Tabla N°11: Criterio 5: Direccionalidad

CRITERIO 5: DIRECCIONALIDAD
CONTENIDO
<p><i>“Se pasan temas como la discriminación laboral las brechas laborales, las barreras las inequidades que existen, es el contenido. El corazón del programa es potenciar a las mujeres para que ellas se puedan desarrollar de manera integral y desenvolverse en el mundo laboral. Muchas de ellas entran con una intención, sin embargo, en el mismo taller se dan cuenta que tienen potencialidad para trabajar en el mundo dependiente o que necesitan una estabilidad laboral y terminan insertándose laboralmente.”</i></p> <p>Carolina Villalón Salinas, Coordinadora Programa Mujeres Jefas de Hogar SERNAM Valparaíso</p>
<p><i>“El impacto yo creo que respecto al otro año ha sido bueno porque se van contenta las beneficiarias, la mayoría de las veces ellas descubren otras cosas más allá de los aspectos que ellas buscaban, generan lazos con las compañeras, descubren habilidades que no tenían, se van con más conocimiento del que llegaron y muchas tienen las ganas de salir”.</i></p> <p>Eduardo Abarca Silva, Encargado laboral Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar - Puchuncaví</p>
<p><i>“En los Talleres de Formación para el Trabajo se busca lograr expectativas, roles de género, en que entiendan que van a salir de este espacio, de la casa, y que van a saltar a otro espacio mucho más competitivo”.</i></p> <p>Carolina Peralta, Coordinadora Comunal Programa Mujeres Jefas de Hogar - Quilpué</p>
<p><i>“En el Programa Mujeres Jefas de Hogar he descubierto cosas que ni yo pensaba que podía ser capaz de hacer. Yo dependía mucho de mi pareja, entonces ahora soy capaz de hacer cosas que no me podía hacer”.</i></p> <p>Carolina Andrea Cartagena Barrios, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.</p>
<p><i>“El Programa le da fuerza a la mujer a través del Género. Yo te digo, Uno comparte con mucha gente, pero cuando te dan el empujón de que, si puedes hacerlo, te concentras y piensas que sí puedes hacerlo. Antes iba a oficinas y tenía otra actitud, ahora mucho más empoderada, somos todas personas igual independientes de si están delante de un computador y vestidas de traje, ninguna es menos que la otra.”</i></p> <p>Digna Reimil González, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Viña del Mar.</p>
<p><i>“Llegas a empoderarte como mujer, desenvolverte, que te hayan dicho que no eras capaz y en cambio sí podemos. Independiente de donde vengamos todas podemos hacerlo, todas tenemos habilidades, te encuentras en el camino con muchas cosas, uno crece como mujer, aprender a independizarte y no a depender de un hombre. Los lazos que formas, armas redes.”</i></p> <p>Vicentina Cami Apaza, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.</p>

Cumplimiento Criterio Direccionalidad:



Percepción del Servicio



Percepción Equipo Comunal



Percepción Beneficiarias

Tabla N° 12: Criterio 6: Pertinencia cultural.

CRITERIO 6: PERTINENCIA CULTURAL
CONTENIDO
<p>No hace referencia y tampoco se le consulta de manera explícita.</p> <p>Carolina Villalón Salinas, Coordinadora Programa Mujeres Jefas de Hogar SERNAM Valparaíso</p>
<p>No hace referencia y tampoco se le consulta de manera explícita.</p> <p>Eduardo Abarca Silva, Encargado laboral Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar - Puchuncaví</p>
<p>No hace referencia y tampoco se le consulta de manera explícita.</p> <p>Carolina Peralta, Coordinadora Comunal Programa Mujeres Jefas de Hogar - Quilpué</p>
<p>Se le consulta, si ha sufrido algún tipo de discriminación, indica que No.</p> <p>Carolina Andrea Cartagena Barrios, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.</p>
<p><i>“Te soy sincera, gracias a dios nunca me he sentido discriminada por ser Mapuche, ni siquiera cuando era pequeña. Además, tengo sangre española y luchadora.”</i></p> <p>Digna Reimil González (Etnia Mapuche), Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Viña del Mar.</p>
<p><i>“Aún existe la discriminación. Por ejemplo, en el curso que estoy ahora derivado por el PMJH veo mayores dificultades, discriminación entre las mismas mujeres, en cuanto a la inclusión laboral los extranjeros somos vistos como que venimos a quitarles el trabajo a los chilenos. Yo creo que eso está mal, deberíamos cambiar eso. Esto es algo a mejorar, reforzar la tolerancia con las distintas personas de otros países o culturas y entender que también podemos aportar al país. En cuanto a los jardines infantiles también me ha pasado, he visto discriminación hacia mí y mi hijo, hace 2 años que estoy buscando jardín no hay respuesta o simplemente me dicen “hay prioridad para los chilenos.”</i></p> <p>Vicentina Cami Apaza (Peruana), Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.</p>

Cumplimiento Criterio Pertinencia Cultural:



Percepción del Servicio



Percepción Equipo Comunal



Percepción Beneficiarias

Tabla N°13: Criterio 7. Impacto

CRITERIO 7: IMPACTO
CONTENIDO
<p><i>“El programa tiene dos metas, nosotros trabajamos con metas colectivas que son del Servicio, entonces la línea dependiente se mide con la inserción laboral. Tiene que haber cierto porcentaje de inserción laboral y es bien riguroso el tema porque se mide que el equipo comunal tenga el contrato, si la mujer no ha llevado el contrato no se mide. La línea independiente se mide con la mejora en el emprendimiento o tengan las posibilidades de comercialización de sus productos, participaciones en ferias, fortalecer que se adjudiquen algún capital, como el capital semilla o fondos del gobierno. Estos informes hay que presentarlos a la DIPRES, que el programa está generando impacto entonces hay recursos para eso.</i></p> <p>Carolina Villalón Salinas, Coordinadora Programa Mujeres Jefas de Hogar SERNAM Valparaíso</p>
<p><i>“En cuanto a la evaluación, para las mujeres que son dependientes la idea es que traigan sus contratos para verificar y medir cuantas fueron realmente insertadas laboralmente, eso se mide con el contrato. Esto solamente para el área dependiente.”</i></p> <p>Eduardo Abarca Silva, Encargado laboral Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar - Puchuncaví</p>
<p><i>“Una de las falencias, es que el programa no tiene un instrumento que te permita hacer una evaluación concreta del impacto. ¿O sea, nosotros lo podemos evaluar con el número de inserciones laborales de las mujeres, con el tema de los contratos, pero y más allá de eso? Y en los lineamientos, no existe ningún instrumento que evalúe el nivel de incorporación de contenido, si la mujer queda sin trabajo el próximo mes o si va a conseguir otro trabajo. Solamente tenemos como indicador la meta, que son las inserciones laborales efectivas, y que son números dados por SERNAMEG.”</i></p> <p>Carolina Peralta, Coordinadora Comunal Programa Mujeres Jefas de Hogar - Quilpué</p>
<p><i>“Considero que el Programa ha tenido un buen impacto en mí, porque he descubierto cosas que ni yo pensaba que podía ser capaz de hacer. Yo dependía mucho de mi pareja, entonces ahora soy capaz de hacer cosas que no me podía capaz de realizar.”</i></p> <p>Carolina Andrea Cartagena Barrios, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.</p>
<p><i>“He conseguido lazos con gente que son ahora mis clientes y formo lazos de negocios”.</i></p> <p>Digna Reimil González, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Viña del Mar.</p>
<p><i>“Desde que partí hasta ahora ha habido muchos avances. Yo desde el primer curso me ligué al área independiente. Yo no trabajaba, no conocía el mundo laboral. Ahora yo me siento capaz porque sé que puedo, y me siento contenta. Tengo mi negocio de mico emprendimiento, presto todo servicio de cosmética y belleza. Yo estudié cuando era soltera lo mismo y luego nunca me desarrollé laboralmente por el machismo, por estar en pareja. Ahora tengo dos niños y yo sustento a la familia.”</i></p> <p>Vicentina Cami Apaza, Beneficiada Programa Mujeres Jefas de Hogar – Oficina de la Mujer I. Municipalidad de Valparaíso.</p>

Cumplimiento Criterio Impacto:



Percepción del Servicio



Percepción Equipo Comunal



Percepción Beneficiarias

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

En cuanto al Criterio de Integralidad podemos concluir que:

El Programa Mujeres Jefas de Hogar cumple con una visión integral de la problemática que afecta a la población objetivo. En la aplicación de la política pública, además de la articulación interna del Programa donde se identifica el perfil de la beneficiaria, encontramos como primer componente los Talleres de Formación para el Trabajo donde en su primera etapa, según las respuestas tanto del Servicio como Beneficiadas, se potencian habilidades blandas y se identifican factores que acompañan al tema de la inserción laboral, se tratan temas de violencia tanto física, psicológica y económica, falta de seguridad a la hora de reconocer sus capacidades y habilidades, redes de apoyo familia débiles o inexistentes que son identificados en el desarrollo de esta etapa del taller.

Además, el Programa y las Oficinas de la Mujer Comunes que lo ejecutan, cuentan con una red de atención que enfrenta dichas situaciones que afectan a las mujeres que participan. Por lo tanto, el hecho de que las mujeres reciban la información integral respecto a aspectos de la vida social en la cual se van a desarrollar tanto social, cultural, política y laboralmente genera que un empoderamiento que tiene como objetivo mejorar su calidad de vida tanto en lo personal como en lo laboral.

En cuanto al Criterio de Intersectorialidad podemos concluir que:

El Programa Mujeres Jefas de Hogar a pesar de trabajar en conjunto con los demás programas del Área Mujer y Trabajo de SERNAMEG y otros servicios del Gobierno tales como el Más Sonrisa nombrado por la Coordinadora Regional de SERNAMEG y otros Servicios de Capacitaciones, tiene carencia en el apoyo de los distintos sectores que integran el organismo público, ya sea en cuanto a las Capacitaciones donde se ha indicado por parte, tanto del Servicio como de los Equipos Comunes, que deben estar a la “disposición” de FOSIS a través de SENCE y también de PRODEMU en cuanto a la oferta. Esto genera que muchas veces los equipos comunales no tengan las capacitaciones adecuadas para la realidad laboral de la comuna o de la actividad en la que se desarrollan sus habitantes.

Otro de los factores mencionados, es la falta de oferta de la Junta Nacional de Jardines Infantiles JUNJI e Integra. Esto genera cierto grado de deserción o que muchas veces existan beneficiadas que no pueden asistir a ciertos talleres. En Capacitaciones de otros

Servicios como por ejemplo OTEC se implementan guarderías dentro de los mismos lugares donde las realizan. Esto a pesar de adecuarse a la realidad que enfrentan estas mujeres no ayuda al objetivo central del programa, puesto que la idea es que las mujeres puedan desarrollarse en sus distintos aspectos por separado. El hecho de poder desligarse de su rol como madre, también fomenta su desarrollo integral en el mundo del trabajo y genera que las Mujeres Jefas de Hogar entiendan que pueden desenvolverse en otros espacios.

Las beneficiadas perciben el apoyo intersectorial de manera positiva, puesto que muchas parten con el Programa Mujeres Jefas de Hogar y posteriormente se adhieren a otro tipo de programas como por ejemplo el Programa Más Capaz o Yo Emprendo. Esto para ellas representa un apoyo a su continuidad en el mundo laboral.

En cuanto al Criterio de Descentralización podemos concluir que:

El Programa Mujeres Jefas de Hogar cuenta con la descentralización necesaria para llevar a cabo la política a nivel Regional. La oficina regional de SERNAMEG cuenta con la facultad de asesorar de manera técnica y Coordinar el programa en general y la Directora Regional es quien firma los Convenios de Cooperación entre las Municipalidades que ejecutarán el PMJH. A pesar de esto es necesario mencionar que SERNAMEG en su nivel regional busca poder establecer las Coberturas de acuerdo a la realidad territorial de cada comuna. Se entiende que la Inserción Laboral femenina posee un mayor déficit en la trayectoria Dependiente, sin embargo se debe tener en consideración la actividad laboral que prepondera en ciertas comunas para definir las trayectorias exigidas puesto que el objetivo quizás exija una mayor cantidad de mujeres dependientes egresadas del Programa, y es claro en la problemática planteada, pero no se debe olvidar que las beneficiadas son quienes finalmente deciden su trayectoria y por ende las capacitaciones que recibirán.

Los Equipos Comunales tienen una percepción positiva del apoyo que encuentran en el Servicio a nivel regional y también manifiestan que sería necesario adecuar las trayectorias dependiendo de la comuna.

En cuanto al Criterio de Participación podemos concluir que:

La participación de las Beneficiarias en el Programa Mujeres Jefas de Hogar en la Región de Valparaíso se muestra como positiva, tanto el Servicio como los Equipos Comunales

indican que el porcentaje de deserción es bastante bajo lo que permite darle continuidad a las distintas Etapas y Talleres. Es importante destacar que el Equipo Comunal debe velar por la participación de aquellas mujeres que están inscritas y tienen dificultades de traslado, tal como se puede apreciar en la entrevista al Equipo Ejecutor de Puchuncaví, se debe hacer las gestiones necesarias para fomentar la asistencia a las distintas actividades que se llevan a cabo.

La participación de las beneficiarias tiene un carácter continuo, las mujeres que ingresan al PMJH siguen posteriormente un trayecto de otras capacitaciones y adherencia a otros programas a los que accedieron a través del mismo. La importancia de lo anterior radica en que la mujer tiene la intención de seguir desarrollando sus habilidades y capacidades, concretando a partir de esto su ingreso al mundo del trabajo.

En cuanto al Criterio de Direccionalidad podemos concluir que:

Las distintas intervenciones que contempla el PMJH en la Región de Valparaíso tiene como claro objetivo superar la problemática que pretende solucionar a través de la política pública en cuestión. Además de esto, la aplicación e implementación tiene directa relación con los objetivos del Servicio que apuntan a superar la desigualdad e inequidad de género.

Las actividades que se llevan a cabo tienen un impacto tal en las beneficiarias que son capaces de desarrollarse de manera autónoma tanto en lo físico, económico y político. Esto es posible apreciarlo en la percepción que tienen las beneficiadas del cambio que ha ocurrido en ellas desde que accedieron a programas de capacitación y han desarrollado un logro tanto personal como en laboral.

En cuanto al Criterio de Pertinencia Cultural podemos concluir que:

El Programa en sí, exceptuando la mención del presente criterio a evaluar, no tiene establecido lineamientos que apunten a mujeres con diferentes Etnias o nacionalidades, sin embargo, tampoco se hace alusión en algún momento a “mujeres chilenas” por lo tanto no es exclusivo. En el desarrollo de la investigación, no se presentaron mayores datos que arrojaran información respecto a la pertinencia cultural del PMJH, sí podemos ver que 2 de las 3 entrevistadas en el Segmento de Beneficiadas son de la Etnia Mapuche y Nacionalidad Peruana. Se hace necesario hacer una reflexión individual, ya que no marcan una tendencia definida al tener una percepción con resultados distinto. La primera

beneficiada se muestra con una opinión positiva en cuanto a que no ha sufrido ningún tipo de discriminación por ser parte de la Etnia Mapuche, y al contrario considera que el Programa ha potenciado aún más sus habilidades en su actividad. Sin embargo, la segunda encuestada determina que la discriminación sigue vigente en temas de nacionalidades, puesto que ha sufrido de esta a la hora de relacionarse con sus pares en el mismo desarrollo del Programa y también en el acceso a Programas como el 4 a 7 o a Jardines infantiles – Salas cuna.

La importancia de este Criterio se basa en que el carácter de igualdad debe darse para todas y cada una de las beneficiarias, quienes deben recibir los beneficios por igual y acceder a las mismas oportunidades. Es necesario, que en los distintos componentes de las OT del Programa y también en su ejecución, quede establecido este criterio de forma clara y explícita a modo de que las beneficiarias que pertenezcan a distintas culturas, etnias y nacionalidades se sientan incluidas.

En cuanto al criterio de Impacto podemos concluir que:

Las actividades e intervenciones que ejecuta el Programa Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género van en claro objetivo de generar un impacto real en su población objetivo – beneficiarias. La percepción tanto del Servicio, Equipo y Mujeres beneficiadas establece que el Programa ha mejorado su calidad de vida de gran manera, pudiendo acceder a distintas oportunidades a partir de éste, además de haber generado la intermediación laboral necesaria para desarrollar sus actividades de manera productiva y adquiriendo las habilidades, capacitaciones y la motivación necesaria para desarrollarse laboralmente.

Finalmente, se establece que toda política pública requiere de un apoyo multisectorial para su efectiva aplicación. El problema que abarca es una tendencia que se ha repetido históricamente y dentro del cual siguen existiendo barreras y trabas para aquellas mujeres que deciden desarrollarse en aspectos que para muchas sociedades difieren de su rol familiar. Sin embargo, la generación de este tipo de Programas busca que la mujer entienda que hay oportunidades fuera de la casa y de la crianza de los hijos y que poseen las mismas habilidades que solo deben potenciar. Además, la intención también apunta a fomentar los trabajos dependientes, con horarios y contrato estable (sin desmerecer el trabajo de miles de mujeres que se dedican al emprendimiento). El fin, debe ser un apoyo

transversal a aquellas que deciden iniciar una vida laboral y salen al mundo del trabajo, atreviéndose a romper el modelo patriarcal que a través de la historia les ha significado una serie de cargas sociales que solo fomentan la baja inserción laboral y las inequidades presentes entre hombres y mujeres. Hay un mundo de oportunidades que las espera y que necesita mujeres con las ganas de superar las brechas para lograr la tan ansiada Equidad de Género.

Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1967). Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. *Resolución 2263*.
- Bazo, R. M. (2005). Enfoques de evaluación de programas sociales: Análisis comparativo. *Revista de Ciencias Sociales V.11*.
- Beauvoir, S. d. (1949). *El Segundo Sexo*.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (18 de Diciembre de 1979). *Ley Chile*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=15606>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile BCN. (s.f.). *Ley Chile*. Recuperado el noviembre de 2016, de Ley Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=25094>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). *Ley Chile*. Recuperado el Noviembre de 2016, de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=26332>
- Centro de Estudios Miguel Henríquez. (2005). *La mujer en el gobierno de Salvador Allende*. Recuperado el Diciembre de 2016, de http://www.archivochile.com/S_Allende_UP/doc_sobre_gob_UP/SAgobsobre0002.pdf
- Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer. (1995). *Declaración de Beijing*. Beijing.
- FOSIS. (s.f.). *Fosis Contigo*. Recuperado el Diciembre de 2016
- Fundación PRODEMU. (s.f.). *Fundación PRODEMU*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://www.prodemu.cl/index.php/quienes-somos/>
- G., N. C. (2014). La intersectorialidad en las nuevas políticas sociales: Un acercamiento analítico-conceptual. *Gestión y Política Pública*.
- Gaviola, J. L. (1986). *Queremos Votar en las Próximas Elecciones*.
- Gobierno de Chile. (17 de Febrero de 2017). *Gob.cl*. Recuperado el Diciembre de 2016
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Informe de Empleo 2015 Región de Valparaíso*. Valparaíso.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (s.f.). *INE*. Recuperado el Diciembre de 2016, de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/familias/demograficas_vitales.php
- Joan Subirats Humet, P. K. (2008). *Análisis y Gestión de Políticas Públicas*. Barcelona: Ariel S.A.
- Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*.
- Memoria Chilena. (s.f.). *Memoria Chilena*. Recuperado el Noviembre de 2016, de <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-100606.html>
- Michelle Bachelet Jeria. (1 de Abril de 2014). *Cámara de Diputados*. Recuperado el Noviembre de 2016, de https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=9696&prmBoletin=9287-06
- Ministerio de Desarrollo Social. (2012). *Informe de Política Social*. Santiago.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ESPAÑA. (s.f.). *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ESPAÑA*. Recuperado el Diciembre de 2016, de https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/onu/cedaw_2.htm
- Naciones Unidas. (1979). *ONU Mujeres*. Recuperado el diciembre de 2016, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/Convention-CEDAW-Spanish.pdf>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe. (Diciembre de 2010). *CEPAL*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/1/41851/P41851.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xslt>

- Oficina de Políticas Públicas y Competitividad Corporación Andina de Fomento(CAF). (Noviembre de 2007). CAF. Recuperado el Diciembre de 2016, de <https://www.caf.com/media/3094/Cap2.Integralidadyeficienciaparaunamejorpoliticasocial.pdf>
- ONU Mujeres. (s.f.). *ONU Mujeres*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- Organización de las Naciones Unidas. (15 de Septiembre de 1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2016, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Portal Servicio Nacional de la Mujer. (2016). *Portal Sernam*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://app.sernam.cl/participacion-ciudadana/>
- Salinas, C. V. (Noviembre de 2016). Coordinadora Regional SERNAM Valparaíso - Programa Mujeres Jefas de Hogar. (M.-B. Zúñiga, Entrevistador)
- Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la Investigación (Cuarta Edición)*. Mc Graw Hill.
- Santiago, F. (s.f.). La descentralización de las políticas sociales en Argentina, Chile y Perú . *Latin American Network Information Center*.
- SENCE. (s.f.). *SENCE*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://www.sence.cl/portal/EI-Sence/>
- SERNAM*. (2016). Recuperado el OCTUBRE de 2016, de SERNAM: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/programa-mujeres-jefas-de-hogar/>
- Servicio Nacional de la Mujer. (2015). *Cuenta Pública 2015*.
- Servicio Nacional de la Mujer. (2016). *Orientaciones Técnicas 2016 Programa Mujeres Jefas de Hogar*.
- Trabajo, E. 2.-D. (Julio de 2016). *Dirección del trabajo*. Recuperado el 10 de octubre de 2016, de file:///C:/Users/maria/Downloads/articles-108317_recurso_3.pdf