

¿Cómo podemos contribuir con el MMEG a profundizar la institucionalización de las prácticas de transversalización de la perspectiva de género?

Informe diagnóstico y mejores prácticas internacionales

Junio 2024

| | |
|---|--------------------|
| 1. Resumen ejecutivo..... | 3 |
| 2. Introducción..... | 4 |
| 2.1 Alcance del informe..... | 4 |
| 2.2 Objetivos del informe..... | 4 |
| 2.3 Metodología del informe..... | 4 |
| 3. Informe del diagnóstico..... | 8 |
| 3.1 Herramienta..... | 8 |
| 3.2 Hallazgos..... | 15 |
| 3.3 Recomendaciones y preparación estratégica..... | 25 |
| 4. Mejores prácticas internacionales..... | 32 |
| 4.1 Caso de Estudio: Canadá..... | 34 |
| 4.2 Caso de Estudio: Finlandia..... | 38 |
| 4.3 Caso de Estudio: Eslovenia..... | 40 |
| 4.4 Caso de Estudio: México..... | 42 |
| 5. Cierre..... | 44 |
| 6. Anexos..... | 45 |
| 6.1 Anexo A: Guías de entrevista y encuesta..... | 45 |
| Entrevistas con Subsecretaria..... | 45 |
| Entrevistas con Jefa de la División de Estudios y Capacitación..... | 46 |
| Entrevistas con Sectorialistas..... | 46 |
| Entrevistas con Asesoras Ministeriales..... | 50 |
| 6.2 Anexo B: Sistematización del diagnóstico..... | 54 |
| 6.3 Anexo C: Más información sobre las prácticas internacionales..... | 69 |
| 6.4 Anexo D: Vista de la versión de Miro de los hallazgos..... | 70 |

1. Resumen ejecutivo

Este informe compila los resultados de un exhaustivo diagnóstico sobre la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género y explora experiencias internacionales en esta área, destacando las mejores prácticas de otros países que son aplicables al contexto chileno. El trabajo ha sido realizado con el apoyo de la División de Políticas de Igualdad (DPI) del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG), basándose en entrevistas realizadas tanto a las Sectorialistas de la DPI como a las Asesoras Ministeriales de Género; y una encuesta en línea dirigida a Encargadas y Encargados de Género de los servicios públicos.

En seis semanas de diagnóstico fue posible identificar:

- **Principales hallazgos:** Doce hallazgos clave que se agrupan en 4 pilares fundamentales de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género que reflejan tanto fortalezas como áreas de mejora. Estos subrayan la necesidad de institucionalizar la estructura organizativa y desarrollar una estrategia de comunicación más eficaz y amplia, entre otras medidas.
- **Recomendaciones estratégicas:** Con base en los hallazgos, se proponen cuatro acciones clave para fortalecer la institucionalización de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. Estas incluyen la definición y planificación de objetivos prioritarios, así como el fortalecimiento de competencias y estructuras organizativas necesarias para la implementación efectiva.

Al investigar y profundizar en cuatro de las mejores prácticas internacionales se consideró:

- **Modelos exitosos:** Se evaluaron modelos exitosos, como los de Canadá y Finlandia. En estos países, la incorporación de la perspectiva de género ha sido sistemática y estratégicamente planificada. Se ha enfocado en la transversalización a través de todas las estructuras gubernamentales.
- **Aplicabilidad al contexto chileno:** Se enfatiza la importancia de tomar como referencia las estrategias internacionales exitosas dentro del marco institucional y cultural de Chile.

El informe presenta una serie de estrategias recomendadas y ajustes prácticos, todos dirigidos a fortalecer la institucionalización de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en Chile. Estas recomendaciones están diseñadas para alinear mejor las políticas internas con las mejores prácticas internacionales, asegurando que los esfuerzos locales sean tanto relevantes como efectivos.

2. Introducción

2.1 Alcance del informe

Este documento presenta los resultados del diagnóstico relacionados con la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género y ofrece recomendaciones basadas en las oportunidades de mejora identificadas. Asimismo, incorpora un análisis de experiencias en la transversalización de la perspectiva de género realizadas por otros países, destacando las buenas prácticas más relevantes para el contexto chileno. Este trabajo fue realizado con el apoyo de la División de Políticas de Igualdad (DPI) del Ministerio de La Mujer y la Equidad de Género (MMyEG), las Asesoras Ministeriales de Género y las Encargadas y los Encargados de Género de los distintos servicios públicos.

2.2 Objetivos del informe

Este informe resume los resultados de las dos primeras fases de la consultoría, que se enfocan en:

1. **Diagnóstico de las condiciones de cumplimiento:** Análisis del cumplimiento en las diversas dimensiones de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género para identificar desafíos de implementación y proponer recomendaciones que fortalezcan su institucionalidad.
2. **Mejores prácticas internacionales:** Investigación y análisis de las experiencias internacionales de transversalización de la perspectiva de género llevadas a cabo por gobiernos que puedan ser relevantes para el contexto chileno.

2.3 Metodología del informe

La metodología de este informe se basó en la herramienta de diagnóstico conocida como 'revisión de capacidad de cumplimiento'¹ (en adelante, revisión de condiciones de cumplimiento), cuyos detalles se explicarán en las secciones subsiguientes. En la fase inicial, se llevó a cabo un análisis de documentos relevantes para obtener un contexto y antecedentes de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en Chile. Posteriormente, se realizaron entrevistas individuales y grupales para recabar opiniones y experiencias directas de las personas involucradas en la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. Además, se recolectaron datos a

¹ Barber, Michael, Nick Rodriguez, and Elyn Artis. *Deliverology in Practice: How Education Leaders Are Improving Student Outcomes*. Thousand Oaks, CA: Corwin, a SAGE Company, 2016.

través de encuestas en línea, ampliando así la muestra de participantes y enriqueciendo el conjunto de información recabada. La integración de estos elementos y métodos ha sido fundamental para estructurar y desarrollar los contenidos de este informe.

- **Análisis documental**

| Documento | Descripción | Referencia |
|---|---|---|
| → Ley 20.820 de Marzo de 2015 | Ley que estableció la creación de del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, como órgano rector que vela por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género. | Disponible en: Enlace a la Ley 20.820 |
| → Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 | El "Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030", aprobado en el 2018 y actualizado de manera participativa entre el 2022 y 2023, constituye un mapa de ruta para avanzar en igualdad sustantiva enmarcándose en los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030 y demás mandatos internacionales. Abarca objetivos y metas en derechos civiles, económicos, sexuales y reproductivos, y la lucha contra la violencia y la discriminación. Duración: 2018-2030 | Disponible en: Enlace al Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 |
| → Plan Nacional de Acción por Vidas Libres de Violencia de Género 2022-2030 | El "Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género 2022-2030", rediseñado durante el 2022 y actualizado el 2023, busca erradicar la violencia de género en Chile abarcando prevención, fortalecimiento institucional, acceso a la justicia y promoción de derechos, alineado con compromisos internacionales y marcos normativos. Duración: 2022-2030 | Disponible en: Enlace al Plan Nacional de Acción por Vidas Libres de Violencia de Género 2022-2030 |

| Documento | Descripción | Referencia |
|--|---|--|
| <p>→ Orientaciones para el seguimiento de los Compromisos Ministeriales Género 2022-2026</p> | <p>Guía para el seguimiento de compromisos ministeriales de género en el Estado durante el periodo de gobierno del 2022 al 2026, detallando estrategias, metas y acciones desde una perspectiva feminista, enfocada en la autonomía económica, la violencia contra las mujeres y la inclusión LGBTQIA+. Incluye la transversalización de género en políticas públicas y la creación de mecanismos de reporte y evaluación.</p> <p>Duración: 2022-2026</p> | <p>Disponible en: Carpeta Google Drive <i>* [Documento interno compartido por el equipo MMyEG]</i></p> |
| <p>→ Guía metodológica para formulación Indicador de Género (PMG) - año 2024</p> | <p>Guía metodológica del MMyEG para formular indicadores de género para el 2024, orientada a apoyar a los servicios públicos en la implementación de medidas estratégicas que promuevan la igualdad y equidad de género.</p> <p>Duración: 2024</p> | <p>Disponible en: Carpeta Google Drive <i>* [Documento interno compartido por el equipo MMyEG]</i></p> |
| <p>→ Estrategia de Autonomía Económica (Minuta extendida 18.01.2024)</p> | <p>Minuta de la Estrategia para la Autonomía Económica de las Mujeres 2022-2026, enfocada en eliminar restricciones y condicionantes históricos que afectan su participación en el mercado laboral, mediante la articulación de iniciativas públicas y privadas, y la implementación de políticas con enfoque interseccional y de género.</p> <p>Duración: 2022-2026</p> | <p>Disponible en: Carpeta Google Drive <i>* [Documento interno compartido por el equipo MMyEG]</i></p> |
| <p>→ Ejemplo de Compromiso Ministerial de Género (2022-2026) - Ministerio de Educación</p> | <p>Ejemplo del Compromiso Ministerial de Género referente al Ministerio de Educación que evidencia las principales metas e indicadores.</p> <p>Duración: 2022-2026</p> | <p>Disponible en: Carpeta Google Drive <i>* [Documento interno compartido por el equipo MMyEG]</i></p> |

- Entrevistas y encuesta en línea

| Entrevistas individuales | Entrevistas grupales | Encuesta online |
|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Jefaturas y Autoridades Sectorialistas | Asesoras Ministeriales de Género | Encargadas y Encargados de Género |
| 10 entrevistas realizadas | 2 grupos (total de 13 participantes) | +80 respuestas recopiladas |

Además, se enumeran los roles y nombres de cada participante de las entrevistas individuales y grupales. Es importante precisar que las encuestas fueron anónimas para proteger la identidad de las Encargadas y Encargados de Género participantes y asegurar la imparcialidad en las respuestas.

| Instrumento | Nombre | Rol |
|--------------------------|------------------------------|--|
| Entrevistas individuales | Luz Pascuala Vidal Huiriqueo | Subsecretaria |
| | Tatiana Hernández Comandini | Jefa División de Políticas de Igualdad |
| | Macarena del Pilar Andrade | Jefa División Planificación y Control de Gestión |
| | Lylían Mires Aranda | Jefa División de Estudios y Capacitación |
| | Gloria Fuentes | Sectorialista |
| | Loreto Maza | Sectorialista |
| | Marcela Gutiérrez | Sectorialista |
| | Sylvia Musalem | Sectorialista |
| | Claudia Echeverría | Sectorialista |
| | Vesna Madariaga | Sectorialista |
| Entrevistas grupales | María Rodríguez | Ministerio de Cultura y las Artes |
| | María Constanza Torres | Ministerio Secretaría General de la Presidencia |
| | Milénka Toro | Ministerio de Justicia y Derechos Humanos |
| | Lorena Ureta | Ministerio Obras Públicas |
| | Natalia Ramírez | Ministerio Transporte y Telecomunicaciones |
| | Maritza Moraga | Ministerio de Hacienda |
| | Diana Bravo | Ministerio Ciencias |
| | Magdalena Claude | Ministerio de Bienes Nacionales |
| | Francisca Bozzo | Ministerio del Interior y Seguridad Pública |
| | Paula González Yañez | Ministerio de Defensa |
| | Lorena Henríquez | Ministerio de Relaciones Exteriores |
| | Helena Hidalgo | Ministerio de Agricultura |
| | Consuelo Gutierrez | Ministerio Secretaría General de Gobierno |

3. Informe del diagnóstico

3.1 Herramienta

Para la elaboración de los instrumentos utilizados en el diagnóstico, se implementó la herramienta conocida como 'revisión de las condiciones de cumplimiento'. Esta metodología analiza de manera rápida y profunda el estado actual de una institución respecto al cumplimiento de sus objetivos. Su propósito es brindar una comprensión clara de la existencia, calidad y efectividad de los esfuerzos institucionales para alcanzar estos objetivos y generar un impacto significativo. El proceso está diseñado para organizar eficientemente una gran cantidad de información, ofreciendo una detallada radiografía de las condiciones de cumplimiento actual junto con recomendaciones específicas para su mejora.

Los resultados de la revisión de las condiciones de cumplimiento son:

1. **Un entendimiento compartido y mejorado:** Entre las personas en roles de liderazgo, equipos implementadores y partes interesadas, sobre las condiciones actuales de la institución para lograr resultados.
2. **Recomendaciones prácticas:** Para fortalecer las condiciones de cumplimiento de la institución para cumplir con sus objetivos.

¿Por qué realizar una revisión de las condiciones de cumplimiento?

| | |
|--|--|
| Generar comprensión y mejorar el rendimiento | Alcanzar acuerdos sobre los problemas clave que dificultan el logro de resultados y encontrar soluciones para resolverlos |
| Involucrar a las partes interesadas | Involucrar a las distintas partes interesadas para que participen, compartan sus ideas y generar compromisos |
| Priorizar acciones clave | Identificar los aspectos de mejora más significativos y seleccionar las acciones necesarias para abordarlos de manera efectiva |
| Elaborar planes de cumplimiento sólidos | Desarrollar planes de cumplimiento efectivos, basados en una comprensión realista de las condiciones de cumplimiento de la institución |

La revisión de las condiciones de cumplimiento se estructura en torno a quince elementos esenciales, que están organizados en cuatro pilares fundamentales dentro del marco de cumplimiento.

¿Por qué realizar una revisión de las condiciones de cumplimiento?



En colaboración con el equipo de la DPI del MMyEG, se realizaron adaptaciones al marco de cumplimiento para adecuarlas al contexto específico del Ministerio. Este proceso aseguró que las herramientas sean relevantes y eficaces para analizar la transversalización de la perspectiva de género.

| Etapas | Responsable | Resultado |
|---|---|--|
| 0. Análisis documental de fuentes secundarias <ul style="list-style-type: none"> • Ley 20.820 de Marzo de 2015 • Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 • Plan Nacional de Acción por Vidas Libres de Violencia de Género 2022-2030 • Orientaciones para el seguimiento de los Compromisos Ministeriales Género 2022-2026 • Guía metodológica para formulación Indicador de Género (PMG) - año 2024. • Estrategia de Autonomía Económica (Minuta extendida 18.01.2024) • Ejemplo de Compromiso Ministerial de Género - Ministerio de Educación (2022-2026) | <ul style="list-style-type: none"> • DA | Comprensión en profundidad de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género. |
| 1. Versión inicial de la revisión de las condiciones <ul style="list-style-type: none"> • Esta etapa implicó la creación de una primera versión de la herramienta basada en las metodologías estándar de Delivery Associates. | <ul style="list-style-type: none"> • DA | Un borrador inicial que servirá como base para las discusiones y adaptaciones posteriores. |
| 2. Reunión de validación de directrices y preguntas <ul style="list-style-type: none"> • En esta reunión, el equipo de Delivery Associates y DPI revisaron conjuntamente las directrices y preguntas propuestas para asegurar que se | <ul style="list-style-type: none"> • DA • MMyEG | Directrices y preguntas ajustadas para reflejar mejor el contexto de la estrategia de transversalización de la |

| Etapa | Responsable | Resultado |
|--|---|---|
| alineen con las necesidades y el contexto de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. | | perspectiva de género. |
| 3. Adaptación de las guías de entrevista <ul style="list-style-type: none"> Las guías de entrevista fueron adaptadas para abordar la retroalimentación de la reunión de validación. | <ul style="list-style-type: none"> DA | Guías de entrevista adaptadas que facilitaron la recolección de información relevante para el diagnóstico. |
| 4. Diseño de cuestionario online <ul style="list-style-type: none"> A partir de las Guías de Entrevista, se elaboró un cuestionario de encuesta para recoger la perspectiva de las Encargadas y Encargados de Género. | <ul style="list-style-type: none"> DA | Un cuestionario que permitió la recolección sistemática de la perspectiva de las Encargadas y Encargados de Género. |
| 5. Validación del cuestionario <ul style="list-style-type: none"> En esta última etapa, el cuestionario fue revisado y finalizado en colaboración con el equipo del MMyEG para asegurar su total relevancia y aplicabilidad. | <ul style="list-style-type: none"> DA MMyEG | Un cuestionario final validado y listo para ser implementado en el marco del diagnóstico. |

A continuación, se presenta el marco del cumplimiento adaptado según en atención al proceso descrito:

| Pilar | Elemento | Análisis |
|--|---|---|
| Desarrollar las bases de la transversalización de la perspectiva de género | 1.A. Define el mandato | <ul style="list-style-type: none"> ¿Tiene la institución una misión institucional claramente articulada y compartida? ¿La institución ha articulado claramente una respuesta a la pregunta: "¿Qué estamos tratando de lograr"? ¿La misión institucional se define en términos de resultados ambiciosos para beneficiar a la ciudadanía? ¿La misión institucional se define en términos de resultados ambiciosos para beneficiar a la ciudadanía, con base en sus mandatos y atribuciones legales? ¿Las contrapartes relevantes (ej: ministerios y servicios públicos) comparten la misma misión institucional? |
| Desarrollar las bases de la transversalización de la perspectiva de género | 1.B. Revisa el estado actual de la transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> ¿La institución revisa, regular y deliberadamente, sus condiciones de cumplimiento actual para impulsar el progreso con respecto a la misión institucional? ¿Las personas en roles de liderazgo de la institución tienen una comprensión clara de las de la institución para llevar a cabo la implementación de actividades que impulsen el progreso hacia la misión institucional? ¿Las personas en roles de liderazgo toman en |

| Pilar | Elemento | Análisis |
|--|---|---|
| | | <p>consideración los comentarios de las partes interesadas al evaluar las condiciones de cumplimiento de la institución?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Las personas en roles de liderazgo utilizan los resultados de la revisión de las condiciones para enfocar los esfuerzos de mejora en las áreas pertinentes? |
| Desarrollar las bases de la transversalización de la perspectiva de género | 1.C. Construye la Unidad de Cumplimiento para la transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe una persona o equipo específico encargado de impulsar el progreso hacia la misión institucional y mantener el enfoque en ella? • ¿Es esta persona o equipo responsable de gestionar el proceso de implementación (definición de objetivos, planificación y monitoreo del progreso), y tienen suficiente tiempo dedicado a estas tareas? • ¿Tienen acceso directo a las personas en roles de liderazgo y cuentan con su confianza? |
| Desarrollar las bases de la transversalización de la perspectiva de género | 1.D. Establece una coalición para transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Las personas en roles de liderazgo han identificado a un grupo de personas clave fuera de ella que pueden influenciar el progreso hacia la misión institucional? • ¿Las personas en roles de liderazgo han identificado a una coalición de 7 a 10 personas influyentes que respalden la misión institucional y el trabajo que se está realizando para lograrla? • ¿La coalición está compuesta por la combinación adecuada de partes interesadas en las que se puede confiar para brindar apoyo, experiencia y orientación? • ¿Las personas en roles de liderazgo se involucran activamente en la coalición (ya sea de manera formal o informal) para influenciar en el progreso hacia la misión institucional? |
| Entender el desafío de la transversalización de la perspectiva de género | 2.A. Evalúa el desempeño pasado y presente de la transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> • ¿La institución utiliza datos de forma regular y consistente para evaluar el desempeño? • ¿La institución realiza análisis periódicos de los datos para identificar tendencias, y el liderazgo de la institución tienen un entendimiento claro del desempeño actual de los principales indicadores? • ¿El análisis abarca una variedad de indicadores? • ¿La institución realiza comparaciones entre los datos actuales y los datos históricos, tanto internamente como con otras instituciones? • ¿La institución ha definido un ciclo continuo para probar hipótesis sobre los patrones de desempeño y determinar la necesidad de análisis adicionales? |

| Pilar | Elemento | Análisis |
|---|---|--|
| Entender el desafío de la transversalización de la perspectiva de género | 2.B. Identificar los factores clave del desempeño y las actividades relevantes | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Las personas en roles de liderazgo entienden el impacto de su trabajo y lo que funciona para mejorar los resultados? • ¿La institución utiliza regularmente los datos para identificar las causas del desempeño, se tiene una comprensión clara de por qué la institución está funcionando de la manera en que lo está haciendo respecto de los principales indicadores? • ¿Las personas en roles de liderazgo están al tanto del alcance del trabajo en curso para ayudar a lograr el progreso hacia la misión institucional, incluyendo lo que está funcionando y lo que no? • ¿La institución utiliza un ciclo continuo para evaluar hipótesis sobre las causas del desempeño y determinar la necesidad de un análisis adicional? |
| Planificar la institucionalización de la transversalización de la perspectiva de género | 3.A. Determinar su estrategia de transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> • ¿La institución ha definido un conjunto de estrategias que maximicen el progreso hacia la misión institucional? • ¿Existe una teoría de cambio clara y compartida que explica cómo y por qué las estrategias se conectan para tener un impacto hacia el progreso de la misión institucional? • ¿Se han asignado responsabilidades claras para cada una de las estrategias? • ¿Las estrategias están claramente definidas en un plan escrito que impulsa el trabajo diario y establece vínculos entre ellas y los objetivos de la misión institucional? |
| Planificar la institucionalización de la transversalización de la perspectiva de género | 3.B. Dibujar la cadena de cumplimiento de la transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Las personas en roles de liderazgo de la institución comprenden la cadena de actores y las relaciones entre ellos a través de las cuales se implementarán las estrategias? • ¿La cadena de cumplimiento ha sido definida en los planes de la institución y se entiende ampliamente? • ¿Las personas en roles de liderazgo han identificado posibles eslabones débiles y riesgos asociados con la implementación de las estrategias? • ¿Las personas en roles de liderazgo han identificado ciclos de retroalimentación como oportunidades para recopilar datos y comprender si la implementación está ocurriendo según lo planeado? |
| Planificar la institucionalización de la transversalización de la perspectiva de género | 3.C. Fija metas y establece trayectorias | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han traducido la misión institucional y los objetivos asociados en metas y trayectorias concretas? • ¿La institución ha traducido los objetivos en metas numéricas que sean específicas, medibles, ambiciosas, realistas y limitadas en el tiempo (SMART)? • ¿La institución ha creado una trayectoria, que consiste en una serie de metas provisionales que delimitan el |

| Pilar | Elemento | Análisis |
|---|--|---|
| | | <p>camino planificado de la métrica desde ahora hasta la fecha límite, para cada objetivo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Las metas y las trayectorias están respaldadas por evidencia basada en la experiencia o investigaciones? • ¿Las metas y trayectorias se incluyen en el plan de cumplimiento y se comunican a las partes interesadas? |
| Gestionar el cumplimiento de transversalización de la perspectiva de género | 4.A. Establece rutinas para apoyar y monitorear el progreso de la transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen espacios de seguimiento de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género que permitan la revisión compartida y tomar decisiones sobre el desempeño? • ¿Regularmente se llevan a cabo conversaciones estructuradas entre las personas en roles de liderazgo y responsables del cumplimiento para revisar el progreso, abordar los principales desafíos y tomar decisiones para impulsar la implementación? • ¿Existen espacios para revisar el estado de la implementación de los instrumentos de transversalización y sus respectivos indicadores? • ¿Las rutinas se ejecutan de manera efectiva, permitiendo que se lleven a cabo las conversaciones apropiadas y generen acciones? |
| Gestionar el cumplimiento de transversalización de la perspectiva de género | 4.B. Resuelve problemas a tiempo y de manera rigurosa | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen mecanismos para garantizar que los problemas se identifiquen oportunamente y se resuelvan en orden de prioridad? • ¿La institución tiene un proceso para identificar y priorizar los problemas en la implementación antes de que se vuelvan demasiado grandes para manejarlos? • ¿El proceso ayuda a identificar los problemas más difíciles, descomponerlos en partes manejables y extraer los conocimientos que conducen a soluciones reales? • ¿Existe una cultura compartida de resolución de problemas en la institución? • ¿Las soluciones se comunican y se actúa de manera efectiva? |
| Gestionar el cumplimiento de transversalización de la perspectiva de género | 4.C. Construye y sostiene el impulso | <ul style="list-style-type: none"> • ¿La institución mantiene su enfoque en lograr el progreso hacia su misión institucional a pesar de contingencias sociales, políticas u otras? • ¿La institución mantiene un enfoque coherente en la misión institucional y las estrategias para alcanzarla? • ¿Se aprovechan el impulso de las buenas noticias y celebran los éxitos? • ¿Se mantiene el impulso del trabajo a pesar de los desafíos, distracciones, monotonía, resistencia y las dificultades de implementación? • ¿Las partes interesadas relevantes, además de las personas en roles de liderazgo, siguen comprometidas |

| Pilar | Elemento | Análisis |
|--|---|---|
| | | con los objetivos y planes, incluso después de que la emoción inicial haya desaparecido? |
| Crear una cultura irreversible de cumplimiento | 5.A. Fortalece competencias todo el tiempo | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Es la creación y fortalecimiento de competencias una prioridad y un esfuerzo continuo? • ¿Las personas en roles de liderazgo evalúan de manera regular y consciente las competencias necesarias de las personas en toda la institución para cumplir con el progreso hacia la misión institucional? • ¿Dentro de la institución existen oportunidades para aprender, practicar y reflexionar sobre nuevas competencias como parte del proceso de desarrollo de condiciones? • ¿Las estructuras y los procesos dentro de la institución apoyan la creación continua de competencias? |
| Crear una cultura irreversible de cumplimiento | 5.B. Comunica el mensaje de cumplimiento de la transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> • ¿La institución comunica regularmente la misión institucional y las estrategias para alcanzarla? • ¿Las comunicaciones están alineadas con la misión institucional, los objetivos y estrategias? • ¿Las comunicaciones están dirigidas a las partes interesadas más influyentes, tanto internas como externas a la institución? • ¿Las comunicaciones son bidireccionales entre la institución y las partes interesadas? • ¿Las comunicaciones son consistentes y efectivas para involucrar a las partes interesadas en el esfuerzo de implementación? |
| Crear una cultura irreversible de cumplimiento | 5.C. Comunica el mensaje de cumplimiento de la transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se identifican, cultivan y mantienen intencionalmente las relaciones que son fundamentales para una implementación exitosa? • ¿Las personas en roles de liderazgo tienen relaciones sólidas e interacciones efectivas con quienes impulsan la implementación? • ¿Las personas en roles de liderazgo establecen relaciones específicas con partes interesadas influyentes? • ¿Las relaciones se establecen con un enfoque ganar-ganar para todas las partes interesadas, protegiendo y promoviendo los intereses colectivos y los de la institución? • ¿El conflicto se gestiona de forma proactiva y sensible? |

Las guías de entrevista y los cuestionarios utilizados en el proceso de diagnóstico están detalladamente compilados y accesibles para consulta en el Anexo A del presente informe.

3.2 Hallazgos

Durante un período de seis semanas de diagnóstico, utilizando una combinación de los instrumentos descritos en las secciones anteriores, hemos logrado identificar doce hallazgos clave. Estos resultados revelan tanto fortalezas como brechas en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género, proporcionando una visión integral y equilibrada para la formulación de recomendaciones efectivas.

Los hallazgos se han organizado en cuatro pilares fundamentales que estructuran la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. Cada pilar aborda distintos aspectos críticos de la implementación de la estrategia, resaltando áreas específicas que requieren atención y mejoras, principalmente en lo que refiere a su institucionalización.

Mandato e Instrumentos de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género

Este pilar incluye los hallazgos vinculados a: el Indicador de Género (PMG), El Plan de Igualdad y los desafíos enfrentados para implementar los instrumentos.

Gobernanza de la estrategia de transversalización

Este pilar incluye los hallazgos vinculados a: las estructuras organizativas y rutinas que soportan la implementación de la transversalización.



Roles involucrados en la estrategia de transversalización de la perspectiva de género

Este pilar incluye los hallazgos vinculados a: las funciones y formación de los roles (sectorialistas, asesoras y encargadas/os), sus desafíos en quehacer y su impacto en la transversalización.

Gestión de los Instrumentos de la estrategia de transversalización

Este pilar incluye los hallazgos vinculados a: los procesos de planificación, reporte y seguimiento estratégico.

La tabla siguiente detalla los hallazgos que se expusieron en los talleres realizados el 17 y 18 de abril, a través de la plataforma Miro. En estas sesiones se presentaron las evidencias recolectadas durante la fase de diagnóstico, estructuradas en torno a los cuatro pilares presentados en el esquema anterior. La información se organiza en tablas que documentan estos hallazgos, respaldadas por evidencias para cada rol involucrado en la implementación de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género.

Se utilizó un código de colores para diferenciar las contribuciones: los comentarios de los Sectorialistas (S) se marcan en verde, los de las Asesoras Ministeriales de Género (AM) en celeste, y los de las Encargadas y Encargados de Género (EG) en morado.

● **Pilar 1: Mandato e Instrumentos de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género**

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|------------------------------|--|-----|---|
| El Indicador de Género (PMG) | <ul style="list-style-type: none"> Es reconocido por las Asesoras Ministeriales de Género y las Encargadas y Encargados de Género como el instrumento más efectivo dentro de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. Su eficacia se atribuye a su vinculación con incentivos económicos y al nivel de institucionalización que su continuidad a lo largo del tiempo le ha conferido. Las medidas comprometidas en el Indicador de Género (PMG) a menudo no resultan ser lo suficientemente desafiantes, ni se orientan principalmente hacia bienes y servicios para mujeres y diversidades. Este desafío no es exclusivo del Indicador de Género (PMG), sino que es una dificultad común en los mecanismos de incentivos en general, donde a menudo las metas son establecidas a un nivel accesible para garantizar el cumplimiento y la obtención del incentivo económico. | AM | <ul style="list-style-type: none"> La percepción general es que el Indicador de Género (PMG) es el instrumento más efectivo, ya que está directamente vinculado a incentivos económicos, aumentando así la probabilidad de que los compromisos bajo este instrumento se cumplan efectivamente. |
| | | S | <ul style="list-style-type: none"> Sectorialistas consideran que el Indicador de Género (PMG) es un instrumento efectivo de la transversalización de la perspectiva de género. No solo es anual, lo que permite continuidad y escalabilidad en las acciones, sino que también está vinculado a incentivos económicos, aumentando significativamente la probabilidad de cumplimiento. |
| | | EG | <ul style="list-style-type: none"> La mayoría de las Encargadas de Género tienen claro que el Indicador de Género (PMG) contribuye para el cumplimiento efectivo de lo establecido en el mandato de la Ley 20.820, sumando 82,7% de las respuestas. Solo el 12,3% opina lo contrario. |

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|--|---|-----|---|
| El 4° Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (Plan) | <ul style="list-style-type: none"> Si bien el Plan es reconocido como un instrumento clave de la estrategia, su apropiación más allá del ámbito de las Sectorialistas parece limitada. Otros roles clave involucrados en la estrategia de transversalización de la perspectiva de género, incluyendo Asesoras Ministeriales de Género y las Encargadas y Encargados de Género, no lo han integrado plenamente como referente en su quehacer. | AM | <ul style="list-style-type: none"> Las Sectorialistas destacan el Plan Nacional de Igualdad como el instrumento más importante, respaldado por su mandato legal y su alcance nacional. |
| Retos de los instrumentos de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> Las Sectorialistas y Asesoras Ministeriales de Género subrayan la necesidad de mejorar la divulgación de los logros de los instrumentos de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género ante la ciudadanía y al interior del aparato estatal. | AM | <ul style="list-style-type: none"> Algunas Asesoras Ministeriales de Género perciben el Plan como un instrumento difícil de incorporar debido a que las metas están planteadas a largo plazo y son "difusas", complicando su operativización. Las Asesoras Ministeriales de Género identifican como un desafío comunicar los avances en la transversalización de la perspectiva de género de manera que sea clara y accesible para el público general². El objetivo de este esfuerzo es demostrar que los instrumentos de género tienen un impacto tangible. |
| Enfoques de los instrumentos | <ul style="list-style-type: none"> El enfoque de derechos, especialmente en el Plan de Igualdad, es reconocido por las sectorialistas | S | <ul style="list-style-type: none"> En el Plan de Igualdad están todos los poderes y servicios del Estado comprometidos. Además, siguió el enfoque de derechos de acuerdo al Consenso de Montevideo y también compromete metas |

² Al menos un par de Asesoras Ministeriales han expresado esta preocupación. Aunque no necesariamente representa una percepción generalizada, es crucial estar al tanto de este desafío para tomar las medidas necesarias y asegurar que los avances sean efectivamente comunicados y comprendidos. Algunas citas que sustentan el hallazgo:

"Tenemos el desafío de dar a conocer los avances en un lenguaje que la gente entienda y que no parezca que solo estamos revisando cosas."

"También depende de cómo los presentamos; si hablamos de transversalización de género, puede no quedar tan claro."

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|------|----------|-----|--|
| | | | <p>en función de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p> <ul style="list-style-type: none"> En la actualización del Plan de Igualdad se priorizan 4 colectivos: mujeres rurales, migrantes, pueblos indígenas y colectivo LGBT con indicadores y metas específicas. Esto es un reto porque la interseccionalidad aplicada es algo que recién se está implementando en el mundo. |

● **Pilar 2: Roles involucrados en la estrategia de transversalización de la perspectiva de género**

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|---------------------------------------|--|-----|---|
| Funciones de los roles y sus desafíos | <ul style="list-style-type: none"> No existe un perfil estandarizado y formalizado con documentación oficial que defina las funciones específicas de los distintos roles. Establecer perfiles es crucial, pues clarifica las exigencias del rol en términos de competencias, dedicación y jerarquía, y facilita la selección de las personas más adecuadas para cada rol. | S | <ul style="list-style-type: none"> Según las Sectorialistas, cada una tiene libertad para ejercer su función según su criterio, pero no existe una guía clara sobre cómo desempeñar el rol de Sectorialista. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Uno de los principales desafíos es asegurar que las Asesoras Ministeriales y las Encargadas y Encargados de Género tengan suficiente tiempo para dedicarse a sus roles. Además, específicamente para las Encargadas y Encargados, un desafío significativo es obtener legitimidad dentro de sus servicios. Lograr reconocimiento y autoridad es esencial para implementar efectivamente los instrumentos de la estrategia de | AM | <ul style="list-style-type: none"> No hay una estandarización en el perfil de las Asesoras, lo que lleva a una diversidad en su formación y enfoque. |

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|------|----------|-----|---|
| | | | <p>planificación, seguimiento y reporte Indicador de Género (PMG). Consideran que su rol también tiene un carácter estratégico, enfocado en asegurar que la perspectiva de género se integre en todos los ámbitos del quehacer del servicio.</p> |
| | | AM | <ul style="list-style-type: none"> Las Asesoras Ministeriales de Género, cada una en su contexto, desarrollan estrategias individuales para “mover la maquinaria” debido a que algunas perciben una falta de directrices claras y estandarizadas sobre cómo ejecutar sus roles efectivamente³. Aunque ya se han realizado talleres de retroalimentación para algunos instrumentos de transversalización, como los Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026), es necesario continuar ofreciendo espacios donde las Asesoras Ministeriales puedan plantear sus preguntas, compartir estrategias y desarrollar sus habilidades en sus roles. Para fortalecer el rol de las Asesoras Ministeriales de Género junto con las Encargadas y Encargados de género, es fundamental proporcionarles las |

³ Algunas Asesoras Ministeriales han señalado la falta de directrices claras y estandarizadas “para hacer transversalización” como un desafío. Aunque no es una percepción generalizada, es importante considerar este reto para mejorar la consistencia en la ejecución de sus roles. Algunas citas que respaldan este hallazgo:

"Las formas de implementación son tan variadas que no hay una manera única de medirlas, aunque se intenta, falta más rigurosidad."

"En lo extra que es 'cómo mover la maquinaria', cada asesora ministerial tiene sus propias estrategias. No hay una guía de cómo ejecutar y cómo hacer seguimiento. Entonces cada una tiene metodologías distintas."

"Personalmente, lo que me resulta más difícil es el Plan de Igualdad, incorporarlo es complicado porque las metas están muy a largo plazo y están muy difusas, lo que hace difícil operativizarlo."

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|------|----------|-----|--|
| | | | competencias necesarias para comprender en qué consiste la transversalización de la perspectiva de género, de manera que puedan transmitir este conocimiento tanto dentro de los ministerios como a los representantes regionales. |

● **Pilar 3: Gobernanza de la estrategia de transversalización**

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|-------------------------------------|---|-----|---|
| Estructuras organizativas y rutinas | <ul style="list-style-type: none"> Las estructuras organizativas, como las mesas, unidades y comités de género, son fundamentales porque, al funcionar adecuadamente, no solo facilitan el cumplimiento de los instrumentos de la estrategia y apoyan el rol de las Asesoras Ministeriales de Género y , Encargadas y Encargados, sino que también fomentan un sentido de responsabilidad compartida en la transversalización de la perspectiva de género en ministerios o servicios. Las Asesoras Ministeriales de Género consideran que las reuniones con las Sectorialistas no son lo suficientemente frecuentes y tienden a centrarse en los instrumentos de la estrategia, sin abordar de manera integral la transversalización de la perspectiva de género. | S | <ul style="list-style-type: none"> Es necesario clarificar la estructura de las unidades de género dentro de los ministerios, ya que actualmente esta información no está clara para el equipo. No hay un nexo cercano entre las Encargadas/os de Género y sus contrapartes regionales. El nexo más cercano son las SEREMIS de MMyEG. En ese sentido, las Encargadas/os de Género reciben más apoyo de la SEREMI que de sus propios sectores. |
| | | AM | <ul style="list-style-type: none"> Las comisiones, unidades o mesas de género se han establecido como una estrategia efectiva para lograr progresos. |
| | | EG | <ul style="list-style-type: none"> Las Encargadas y Encargados de Género proponen la creación de instancias de colaboración y coordinación regional para compartir experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas entre diversos servicios. |

● Pilar 4: Gestión de los instrumentos de la estrategia de transversalización

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|-----------------------------------|--|-----|---|
| Planificación de los instrumentos | <ul style="list-style-type: none"> Los distintos roles destacan la importancia de la planificación de los Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026) y el Indicador de Género (PMG), que exige una inversión considerable de tiempo y esfuerzo. Sugieren optimizar este proceso, evitando que la presión por cumplir plazos resulte en compromisos de menor calidad. | EG | <ul style="list-style-type: none"> Para el Indicador de Género (PMG), las Encargadas y Encargados de Género recomiendan asegurar que el proceso de planificación esté conectado con el proceso presupuestario y con la planificación de los Planes de Trabajo. Esta integración facilitaría la implementación de planes viables. También apuntan que es necesario una mayor vinculación con el proceso presupuestario. Que la programación se haga a fines del año anterior y no a inicios del siguiente. Para las Encargadas y Encargados de Género es posible mejorar el proceso instruyendo a la autoridad máxima del servicio sobre la relevancia de la función que se está asignando, ya que tenemos muchas otras responsabilidades y la carga laboral que tenemos (o tengo) es considerable. |
| | | AM | <ul style="list-style-type: none"> Según Asesoras Ministeriales de Género los Compromisos Ministeriales referentes al período de gobierno actual (2022-2026) no fueron fáciles de establecer porque implicaban un periodo largo para pensar en cómo todos los servicios pueden cumplir, pero han ayudado a ordenar y establecer metas para que otros instrumentos puedan converger en la misma |

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|-----------------------|--|-----|--|
| | | | <p>dirección.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las Asesoras Ministeriales de Género destacan el proceso de planificación de los Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026) como una de sus principales funciones y entienden este proceso como un momento crucial para alinear los servicios y establecer metas comunes, pero laborioso desde el punto de vista del "cómo" hacer. |
| Reporte y seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> Las Asesoras Ministeriales de Género consideran que el proceso de reporte de los instrumentos como Compromisos Ministeriales (2022-2026) y el Plan de Igualdad es laborioso y, en algunos casos consideran que no logra capturar adecuadamente los avances. También señalan que el seguimiento de los instrumentos es predominantemente reactivo, centrado principalmente en cumplir con los plazos de reporte establecidos por la DPI. | AM | <ul style="list-style-type: none"> Es un desafío cómo visibilizan los avances, ya que no se refleja en los reportes. En los informes se pierde mucha información debido a la necesidad de ser sucinto⁴. Además, consideran una dificultad reportar los avances que se dan en los servicios en las distintas regiones. Dada la falta de personal, la reportabilidad puede ser tediosa. Aunque los instrumentos se reportan 2 veces al año, las Asesoras Ministeriales apuntan que, en algunos casos, es necesario reportar el mismo compromiso más de una vez, lo que incrementa significativamente la carga de trabajo. |

⁴ Varias Asesoras Ministeriales han señalado la dificultad de visibilizar los avances en los reportes. Aunque no es una percepción generalizada, es importante considerar este reto para mejorar la calidad de la información reportada. Algunas citas que respaldan este hallazgo:

"Es un desafío cómo se reporta, cómo se consolida y visibiliza los avances, ya que esto a menudo no se refleja en los reportes."

"En los informes se pierde mucha información debido a la necesidad de ser sucinto, pero es información valiosa que se pierde a nivel para el Ministerio de la Mujer."

| Tema | Hallazgo | Rol | Evidencias |
|------|----------|-----|---|
| | | S | <ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce la importancia de incorporar un relato cualitativo en el seguimiento de los instrumentos para comprender más allá de si se realizaron las acciones planificadas. Esto es crucial para evaluar la efectividad y profundidad del proceso de implementación de dichos instrumentos. • La reportabilidad se ve facilitada por una plataforma amigable, aunque la calidad de la información que proporciona no es óptima. |
| | | EG | <ul style="list-style-type: none"> • Las Encargadas y Encargados de Género (86,4%) coinciden en la importancia de llevar a cabo evaluaciones periódicas para revisar cómo se está implementando el Indicador de Género (PMG), con el fin de analizar las causas del desempeño de los instrumentos y monitorear su avance. |

Para una visualización más directa de cómo se presentaron estos datos durante los talleres, se incluye un pantallazo de la versión de Miro en el Anexo D del informe.

3.3 Recomendaciones y preparación estratégica

A partir de los doce hallazgos detectados en la fase de diagnóstico, hemos identificado tanto fortalezas como áreas susceptibles de mejora en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. Este análisis proporciona una base para formular recomendaciones estratégicas efectivas.

En función de este análisis diagnóstico, sugerimos cuatro pasos clave para alcanzar un mayor nivel de institucionalización de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en Chile:

Áreas de mejora en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género

1. Fortalecer el proceso de definición de objetivos y la planificación del Indicador de Género (PMG) y potenciar el rol del Plan de Igualdad
2. Consolidar la función y estructura organizativa para el avance de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género
3. Desarrollar una estrategia de comunicación integral para la transversalización de la perspectiva de género
4. Fortalecer competencias internas para la práctica efectiva de la transversalización de la perspectiva de género

A continuación, desglosamos cada una de las recomendaciones clave, incluyendo su descripción, su relación con los distintos hallazgos del diagnóstico y las medidas sugeridas para desarrollarlas.

- **Recomendación 1:** Fortalecer el proceso de definición de objetivos y la planificación del Indicador de Género (PMG) y potenciar el rol del Plan de Igualdad

Esta recomendación aboga por fortalecer el Indicador de Género (PMG) para que sus acciones se enfoquen en bienes y servicios dirigidos a mujeres y grupos diversos, profundizando así el considerable avance que significó el requisito técnico 2024 que permitió dar un mayor énfasis a las acciones estratégicas. Al mismo tiempo, busca mejorar el proceso de planificación del Indicador de Género (PMG), si bien los plazos del instrumento vienen dados por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. En este contexto, es importante destacar el considerable avance ya logrado

con el requisito técnico 2024, que enfatizó las acciones estratégicas y potenció la formulación con otros instrumentos de transversalización de la perspectiva de género. Además, potenciar el rol del Plan de Igualdad como herramienta guía, asegurando que las medidas del Indicador de Género (PMG) apunten eficazmente a los objetivos definidos en el referido Plan.

Hallazgos

- El Indicador de Género (PMG) es reconocido como el instrumento más efectivo de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género.
- Las medidas comprometidas en el Indicador de Género (PMG) no son siempre desafiantes ni se orientan a bienes y servicios para mujeres y diversidades.
- La apropiación del Plan de Igualdad más allá del ámbito de las Sectorialistas parece ser limitada, pero es importante destacar que, desde el año 2024, la DPI ha comenzado a implementar estrategias de difusión del referido Plan a través de reuniones y, además, se activará un del sistema de seguimiento en el que podrá participar también la sociedad civil.
- Las Asesoras Ministeriales y Encargadas y Encargados de Género encuentran que el proceso de reporte de los instrumentos es laborioso y consume mucho tiempo.
- Existe la percepción de que el seguimiento de los instrumentos es principalmente reactivo, centrado en cumplir con los plazos de reporte.

Medidas sugeridas

- Integración de planificación del Indicador de Género (PMG) y proceso presupuestario: Coordinar con DIPRES para alinear la planificación del Indicador de Género (PMG) con los ciclos presupuestarios.
- Colaboración reforzada con DIPRES: Establecer un comité conjunto entre el Indicador de Género (PMG) y DIPRES para incrementar el número de medidas de tipo “provisión de bienes o servicios con perspectiva de género”, aumentando su representación más allá del 8% de 2023.
- Estructura de revisión y comunicación integral: Implementar una estructura interna en la DPI que integre tres funciones clave:
 - ◆ *Evaluación colegiada del Indicador de Género (PMG):* Involucrar a todas las Sectorialistas en la planificación para revisar y mejorar de manera conjunta y consensuada las medidas del Indicador de Género (PMG), asegurando que todas participen activamente, estén alineadas y las medidas sean visibles y comprendidas por todas. Por ejemplo, organizar una reunión por sector con todas las Sectorialistas para revisar las medidas propuestas para dicho sector. De esta manera, no solo participa la Sectorialista del sector correspondiente, sino que también recibe retroalimentación de las demás, asegurando mayor coherencia y efectividad en las medidas.
 - ◆ *Integración del Plan de Igualdad e Indicador de Género (PMG):* En el marco de la

estrategia de asistencia técnica en reuniones bilaterales a través de la web de la transversalización, se debe apoyar a las Encargadas/os de Género en la conexión de las acciones del Plan de Igualdad con las medidas del Indicador de Género (PMG).

- ◆ *Fortalecer competencias para el reporte:* Reforzar la colaboración entre Sectorialistas y Asesoras Ministeriales de Género y Encargadas/os de Género, proporcionando orientación para optimizar el proceso de reporte y hacerlo menos reactivo. Además, integrar progresivamente las plataformas de reporte para mejorar la eficiencia y reducir la carga de trabajo.

- **Recomendación 2:** Consolidar la función y estructura organizativa para el avance de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género

Esta recomendación aboga por formalizar los roles de las Asesoras Ministeriales y las Encargadas de Género con definiciones claras de funciones y responsabilidades, asegurando recursos adecuados, como tiempo y competencias, para implementar la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. Fortalecer también las estructuras de apoyo, como mesas, comités o unidades de género, para mejorar la cooperación y promover la responsabilidad compartida en el cumplimiento de la estrategia.

Hallazgos

- No existen perfiles estandarizados y formalizados que definan las funciones de los distintos roles.
- Un desafío clave para Asesoras y Encargadas y Encargados de Género es asegurar tiempo suficiente para sus roles y establecer su legitimidad dentro de sus entidades.
- Las estructuras organizativas — como las mesas, unidades y comités — son clave para implementar estrategias y fomentar la responsabilidad colectiva.

Medidas sugeridas

- Desarrollo de perfiles de roles: Establecer perfiles claros para las Asesoras Ministeriales y los Encargados de Género, detallando sus responsabilidades, requisitos, misión, competencias necesarias, y su posición en la estructura organizativa. Esto facilitará una actuación efectiva en estos roles y permitirá medir el desempeño de manera clara.
- Socialización y formalización de perfiles: La DPI coordinará con los Ministerios y Servicios para adoptar perfiles estandarizados para las Asesoras y Encargados de Género. Esto incluirá la inclusión de estos perfiles en los documentos de gestión pertinentes y la aplicación de la normativa de gestión de personal con perspectiva de género del servicio civil.
- Fortalecimiento de estructuras de apoyo: Reforzar las estructuras organizativas de apoyo, como

mesas, comités y unidades de género, para mejorar la cooperación y promover la responsabilidad compartida en el cumplimiento de la estrategia. Para lograrlo, se sugiere seguir estos pasos:

- ◆ Realizar una revisión de las estructuras organizativas actuales en los Ministerios o Servicios que han demostrado mejores resultados.
- ◆ Recopilar y documentar las mejores prácticas observadas en las estructuras organizativas revisadas, asegurándose de destacar las acciones que han contribuido al éxito.
- ◆ Difundir las mejores prácticas a través de los espacios colaborativos de la Red.

- **Recomendación 3:** Desarrollar una estrategia de comunicación integral para la transversalización de la perspectiva de género

Desarrollar e implementar una estrategia de comunicación dirigida a la ciudadanía, los Ministerios y servicios públicos, destacando la manera en la que los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género contribuyen a la mejora de la vida de mujeres y las diversidades. El objetivo es asegurar que tanto la sociedad como las funcionarias y funcionarios públicos perciban de manera clara y directa los beneficios reales y tangibles de la transversalización de la perspectiva de género.

Hallazgos

- Las Sectorialistas y Asesoras de Género subrayan la necesidad de mejorar la divulgación de los logros de los instrumentos de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género frente a la ciudadanía y al interior del aparato estatal.
- Las Asesoras Ministeriales consideran que el proceso de reporte de los instrumentos de la estrategia no logra capturar adecuadamente los avances.

Medidas sugeridas

- Desarrollo del contenido: Recolectar historias y testimonios que reflejan cómo la transversalización de la perspectiva de género ha tenido un impacto positivo en la vida de mujeres y diversidades sexo-genéricas. Estas evidencias, así como proyectos específicos, servirán para hacer los beneficios más tangibles y personales para la ciudadanía.
- Diseño de la estrategia multicanal: Diseñar una campaña de comunicación integral que incluya redes sociales, medios tradicionales y la participación en eventos comunitarios para asegurar un alcance amplio y efectivo.

- Implementación de la campaña: Lanzar la campaña en todas las plataformas planificadas, monitoreando su alcance y eficacia, y realizando ajustes según sea necesario para asegurar la efectividad y continuidad de la campaña.
- Fortalecimiento de las competencias de comunicación política de la Red: Fortalecer las competencias de comunicación política de las sectorialistas para mejorar la visibilidad de los avances en la transversalización de la perspectiva de género. Además, permitirles reforzar estas competencias en otros roles clave de la Red, especialmente las Asesoras Ministeriales. Esto facilitará una comunicación clara y efectiva de los progresos en la transversalización de la perspectiva de género en los informes y reportes.

- **Recomendación 4:** Fortalecer competencias internas para la práctica efectiva de la transversalización de la perspectiva de género

Capacitar a las Asesoras y Encargadas de Género para ir más allá del seguimiento y reporte, enfocándose en la implementación efectiva de la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas y actividades de los Ministerios y servicios. Incrementar y estandarizar la frecuencia y calidad de las rutinas o sesiones de la Red, las cuales deben incluir a las Asesoras Ministeriales de Género y a las Encargadas/os de Género, siendo las Sectorialistas responsables de mantener el funcionamiento de dicha Red. Uno de los objetivos principales será proporcionar un espacio para compartir conocimientos y buenas prácticas respecto a la transversalización de la perspectiva de género.

Hallazgos

- Tanto Asesoras Ministeriales como las Encargadas y Encargados de Género enfrentan el desafío de “cómo” aplicar la transversalización de la perspectiva de género en sus ministerios y servicios.
- Las Asesoras Ministeriales consideran que las rutinas con las Sectorialistas no son lo suficientemente frecuentes y tienden a centrarse en los instrumentos.
- No existe un vínculo cercano entre las Encargadas/os de Género de las regiones y las Asesoras Ministeriales, siendo el enlace más directo con las SEREMIS del MMyEG. Las Encargadas de Género reciben más apoyo de las SEREMIS que de sus propios sectores. Adicionalmente, las Encargadas/os de Género consideran necesario fortalecer el vínculo entre el MMyEG y los Gobiernos Regionales, reconociendo que las políticas regionales requieren un tratamiento distinto al del gobierno central.
- Las Encargadas/os de Género de algunas regiones consideran que existen espacios para coordinar, capacitar y fortalecer el trabajo de género en la región. Sin embargo, coinciden en que para mejorar la coordinación con las regiones, es necesario crear nuevos espacios específicos.

Medidas sugeridas

- **Fortalecimiento de la Red:** Potenciar la Red liderada por las Sectorialistas de la DPI, incluyendo Asesoras Ministeriales y Encargadas de Género, para promover un aprendizaje colectivo y el intercambio de buenas prácticas, reforzando la colaboración y cohesión dentro de la Red.
 - ◆ Es fundamental que la Red integre una perspectiva regional para asegurar una representación más completa. Se debe fortalecer el vínculo entre las Encargadas/os de Género de las regiones y las Asesoras Ministeriales de sus respectivos sectores; y del MMyEG con las contrapartes regionales en general. Esto permitirá una mejor coordinación y apoyo, así como una visibilidad más clara de los logros y desafíos a nivel

regional en los informes y reportes

- Documentos de orientación: Desarrollar documentos de referencia que unifiquen criterios sobre la transversalización de la perspectiva de género y ofrezcan estrategias prácticas para su implementación. Estos documentos guiarán a quienes ocupen estos roles, especialmente durante la inducción y en momentos de rotación.
- Capacitación integral: Realizar programas de capacitación para las Asesoras y Encargadas de Género, incluyendo sesiones de formación en estrategias de transversalización integral y coordinación con las Sectorialistas.
- Plataforma de e-learning: Fortalecer la plataforma online mejorando la visibilidad y facilitando el acceso a los cursos gratuitos existentes, así como a otros materiales de capacitación, como videos y guías. Esto proporcionará un recurso continuo y servirá como soporte para la Red.
- Creación de un proceso de inducción para Sectorialistas: Un proceso formal de inducción para las Sectorialistas que incluya una transferencia de información detallada sobre sus funciones específicas y los mecanismos de coordinación con los sectores.

| País | Descripción General | Tema principal |
|---------------|--|--|
| Canadá | Desde 2018, el Marco de Resultados de Género de Canadá (GRF, por sus siglas en inglés) es un marco estratégico para avanzar en la igualdad de género. El GRF representa la visión global del Gobierno de Canadá para la igualdad de género, considerando pocos indicadores que incluyen un abordaje transversal. | Definición de objetivos y planificación anual |
| México | En 2020, México presentó el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2020-2024. Su objetivo es atender las demandas de las mujeres, garantizando sus derechos y bienestar, a través de 6 objetivos prioritarios y 37 estrategias transversales. | |
| Ruanda | En 2021, Ruanda revisó su política nacional de género con el objetivo de acelerar la eficacia de la integración de la perspectiva de género y la rendición de cuentas para la transformación nacional. Su estrategia logra consolidar una Visión, Principios Orientativos y 8 grandes objetivos transversales. | |
| Eslovenia | El Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades de Eslovenia (2015-2020) define 6 prioridades estratégicas que traducen Directrices para la integración de la perspectiva de género en la labor de los ministerios. | Funciones y estructura para avance de la estrategia |
| Finlandia | El Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad de Género 2020-2023 tiene como objetivo posicionar a Finlandia como referente en igualdad de género. Basado en el Programa de Gobierno, este plan resume alrededor de 50 medidas. Será implementado por todos los ministerios en colaboración. | Construcción de competencias para práctica efectiva de la transversalización de género |
| Nueva Zelanda | En Nueva Zelanda, el Ministerio de la Mujer ha desarrollado con la comunidad política una herramienta de análisis de género en línea llamada "Bringing Gender In" para ayudar a los responsables políticos de todo el Gobierno a considerar las implicaciones de género de su trabajo. | Reporte y seguimiento |

Más documentos y referencias acerca de cada uno de los casos están disponibles para consulta en el Anexo C del presente informe.

Después de un meticuloso análisis, se seleccionaron cuatro casos basados en criterios precisos que coincidían con los desafíos señalados en la etapa de diagnóstico y que presentaban similitudes en sus políticas de integración de la perspectiva de género con las estrategias del MMyEG. Estos casos fueron elegidos por su capacidad de ofrecer perspectivas valiosas y prácticas relevantes, adaptables al contexto y necesidades específicas de Chile. El estudio de estos casos permite extraer lecciones significativas e identificar estrategias eficaces para mejorar la promoción de sus propias políticas de manera más eficiente y efectiva.

4.1 Caso de Estudio: Canadá

Caso de Estudio - Canadá

Tema: Definición de objetivos y planificación anual

 El Marco de Resultados de Canadá se destaca como un referente en transversalización de la perspectiva de género de objetivos y monitoreo de indicadores consolidados.

Aspectos destacados de la experiencia | Canadá

- Canadá ha consolidado con éxito su amplia estrategia, otorgando prioridad a seis pilares principales necesarios para avanzar en la igualdad de género: 1) educación y desarrollo de competencias, 2) participación económica y prosperidad, 3) liderazgo y participación democrática, 4) Violencia de género y acceso a la justicia, 5) Reducción de la pobreza, salud y bienestar; 6) igualdad de género en el mundo.
- Canadá ha consolidado con éxito su amplia estrategia, otorgando prioridad a seis pilares principales necesarios para avanzar en la igualdad de género: 1) educación y desarrollo de competencias, 2) participación económica y prosperidad, 3) liderazgo y participación democrática, 4) Violencia de género y acceso a la justicia, 5) Reducción de la pobreza, salud y bienestar; 6) igualdad de género en el mundo.
- Esta consolidación implicó racionalizar los indicadores de manera organizada y conectada para supervisar los impactos más cruciales de su política de género. Para cada uno de estos pilares, se establecen entre 5 y 7 objetivos que se desglosan en indicadores de impacto utilizados para medir el progreso futuro.
- Además, se identifican los principales actores involucrados en la implementación de cada pilar, facilitando la coordinación, el reporte y el monitoreo de los indicadores. Al final se presenta un cuadro con ejemplos de los indicadores utilizados por el gobierno de Canadá en su estrategia.
- El reporte anual se incluye en el presupuesto federal y el monitoreo es realizado por el hub de Estadísticas de Género, Diversidad e Inclusión.

Ejemplo de Indicadores

1. **Área-clave:** Educación y desarrollo de competencias

Objetivo: Igualdad de oportunidades y vías diversificadas en la educación y el desarrollo de competencias

Indicadores

Mayor diversificación de los itinerarios educativos y las opciones profesionales

- Proporción de titulares de calificaciones postsecundarias que son mujeres, por campo de estudio y tipo de calificación
- Proporción de estudiantes de postsecundaria que son mujeres, por campo de estudio y tipo de credencial
- Tasa de finalización de la enseñanza secundaria

Reducción de las diferencias de género en lectura y aritmética entre los jóvenes, incluidos los indígenas

- Resultados de los exámenes de lectura y matemáticas de secundaria

Igualdad de oportunidades y resultados de aprendizaje permanente para los adultos

- Resultados de las pruebas de alfabetización y cálculo de los adultos

2. Área-clave: Participación económica y prosperidad

Objetivo: Participación igualitaria y plena en la economía

Indicadores

Oportunidades aumentadas en el mercado laboral para las mujeres, especialmente mujeres de grupos subrepresentados

- Tasa de participación en la fuerza laboral
- Tasa de empleo

Reducción de la brecha salarial de género

- Brecha de género en los salarios medios por hora
- Brecha de género en los salarios promedio por hora
- Brecha de género en los ingresos medios anuales por empleo
- Brecha de género en los ingresos anuales promedio por empleo

Aumento del empleo a tiempo completo de mujeres

- Proporción de trabajadores en empleos a tiempo completo

Reparto equitativo de los roles de crianza y responsabilidades familiares

- Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado
- Número de niños en espacios de cuidado infantil regulado y/o programas de aprendizaje temprano y/o beneficiándose de subsidios

- Proporción del ingreso anual del hogar gastado en cuidado infantil, por tipo de familia económica

Mejor equilibrio de género en todas las ocupaciones

- Proporción del grupo ocupacional que son mujeres

Más mujeres en empleos de mayor calidad, como empleos permanentes y bien remunerados

- Proporción de personas empleadas en trabajos temporales, a tiempo parcial involuntario, o de bajos salarios

3. Área-clave: Violencia de género y acceso a la justicia

Objetivo: Eliminar la violencia de género y el acoso, y promover la seguridad de la persona y el acceso a la justicia.

Indicadores

Los lugares de trabajo están libres de acoso

- Proporción de empleados que reportan haber sido acosados en el lugar de trabajo

Menos mujeres son víctimas de violencia de pareja íntima y agresión sexual

- Proporción de mujeres y niñas de 15 años o más sometidas a violencia física, sexual o psicológica por parte de una pareja íntima actual o anterior
- Proporción de la población que reporta haber sido agredida sexualmente desde los 15 años

Menos víctimas de maltrato infantil

- Proporción de la población que reporta haber sido maltratada en la infancia (antes de los 15 años), por tipo de maltrato

Menos mujeres asesinadas por una pareja íntima

- Tasa de homicidios, por relación con el perpetrador

Aumento de la denuncia policial de delitos violentos

- Proporción de incidentes de delitos violentos reportados a la policía en los últimos 12 meses, por tipo de delito

Menos mujeres y niñas indígenas son víctimas de violencia

- Proporción de mujeres y niñas indígenas sometidas a violencia física, sexual o psicológica, por identidad indígena

Mayor responsabilidad y capacidad de respuesta del sistema de justicia penal canadiense

- Proporción de agresiones sexuales reportadas a la policía que se consideran "infundadas"



*¿Qué podemos aprender de la experiencia canadiense? La experiencia de Canadá en la elaboración de un Marco de Resultados (GRF, en inglés) simple y objetivo destaca como un referente para abordar los retos de Chile en cuanto a la consolidación de su estrategia, incluyendo la integración de diferentes instrumentos como el Plan Nacional de Igualdad y el PMG, así como la **priorización, sistematización y monitoreo de objetivos e indicadores.***

4.2 Caso de Estudio: Finlandia

Caso de Estudio - Finlandia

Tema: Construcción de competencias para práctica efectiva de la transversalización de la perspectiva de género

+ *En Finlandia el desarrollo de capacidades es parte clave de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género, incluyendo seminarios y manuales.*

Aspectos destacados de la experiencia | Finlandia

- El Plan de Acción del Gobierno para la Igualdad de Género 2020-2023 tiene como objetivo establecer a Finlandia como líder en igualdad de género. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud es responsable de la transversalización de la perspectiva de género en el país, y para garantizar la implementación efectiva de las medidas comprometidas en el Plan, ha lanzado una serie de iniciativas de capacitación.
- El Ministerio ha elaborado un manual con el objetivo de equipar al personal de la administración nacional con una comprensión básica de los principios de la transversalización de la perspectiva de género y cómo evaluar el impacto de género en la formulación de políticas.
- El manual es parte del proyecto llamado "Gafas de Género en Uso" (*traducción libre*) que consiste en tres fases:
 - Fase 1: realización seminarios a gran escala para crear conciencia sobre el tema y preparación de folleto con para transversalización de la perspectiva de género incluso una lista de verificación y preguntas claves útiles al quehacer de los Ministerios. A continuación se presenta un cuadro con

ejemplos de estas preguntas útiles para el diseño o implementación de políticas o proyectos con perspectiva de género en Finlandia.

- Fase 2: realización de seminarios temáticos para los miembros de los grupos de trabajo de igualdad en cada Ministerio.
 - Fase 3: servicios de capacitación y asesoramiento a ministerios específicos, diseñando las sesiones con base en la consulta previa a las necesidades de cada Ministerio.
- Durante las tres fases, se capacitó a más de 500 empleados y más de 100 directores, principalmente miembros de los grupos de trabajo de igualdad de género en los ministerios.

Lista de verificación de preguntas claves para el quehacer de la transversalización de la perspectiva de género en Finlandia

- ¿Cómo podría beneficiarse mi organización, en particular, de una perspectiva de género?
- ¿Me he asegurado de que no existe legislación ni prácticas discriminatorias en mi ámbito de actividad? ¿Son necesarias medidas especiales para eliminar la discriminación y promover la igualdad de género?
- ¿Cómo garantiza mi comunidad de trabajo la igualdad de género y la perspectiva de género? ¿Dónde se definen los objetivos? ¿Dónde o de quién puedo recibir apoyo para su trabajo?
- ¿Con qué tipo de cuestiones relacionadas con las personas trabajo? ¿He examinado suficientemente las cosas también desde una perspectiva de género?

Información complementaria Seminarios de Capacitación Temáticos

Se realizaron cuatro seminarios temáticos dirigidos principalmente a los miembros de los grupos de trabajo de igualdad en cada ministerio. Cada seminario tuvo un enfoque específico, como los requisitos del plan de acción nacional para los ministerios. El seminario final estuvo dirigido a los responsables de presupuestación. Además, se elaboró un manual práctico sobre la transversalización de género en los ministerios.

Posteriormente, tres ministerios fueron involucrados: Educación y Cultura, Asuntos Sociales y Salud, y el Interior. Las capacitaciones en estos ministerios, proporcionadas por una consultoría experta tras una evaluación de necesidades, se enfocaron en:

- Educación y Cultura: Métodos de instrucción y promoción de la igualdad de género en la gestión del desempeño.
- Asuntos Sociales y Salud: Importancia del género en la pobreza, salud y exclusión, utilizando estadísticas.
- Interior: Violencia, seguridad y género, con énfasis en el nuevo plan de seguridad.

Se llevaron a cabo dos sesiones conjuntas de capacitación para los grupos de trabajo de igualdad de género, con el objetivo de planificar el próximo año.



¿Qué podemos aprender de la experiencia finlandesa? El tema del desarrollo de capacidades como un proyecto estructurado y coordinado entre diferentes partes interesadas involucradas, y puede servir como referencia para el diseño de un plan de capacitación para las personas clave involucradas en la transversalización de género y la estandarización de roles como Sectorialistas, Encargadas de Género y Asesoras Ministeriales de Género.

4.3 Caso de Estudio: Eslovenia

Caso de Estudio - Eslovenia

Tema: Funciones y estructura para avance de la estrategia

 En Eslovenia, las funciones y estructuras organizativas fueron diseñadas para garantizar la legitimidad y la institucionalización de los roles.

Aspectos destacados de la experiencia | Eslovenia

- En Eslovenia, la transversalización de la perspectiva de género está coordinada por funcionarios designados en los ministerios con funciones claras para ejecutar tareas de acuerdo con la Ley de Igualdad de

Oportunidades entre Mujeres y Hombres. El cuerpo gubernamental de igualdad en Eslovenia está establecido a nivel ministerial, siendo el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades (MDDSZEM, acrónimo inglés) el responsable de promover la igualdad de género. La División de Igualdad de Oportunidades coordina las políticas de igualdad de género, propone y promueve programas y medidas, además de brindar apoyo experto a ministerios y municipios.

- En la estructura del gobierno puede destacarse el organismo independiente de igualdad en Eslovenia es el Defensor del Principio de Igualdad. Este organismo es consultado de manera ad-hoc sobre políticas nuevas o existentes, y aunque no siempre se le consulta, puede brindar recomendaciones en cualquier momento. Con 20 empleados, el Defensor dedica entre el 0 y el 25% de su tiempo a cuestiones de igualdad de género, ya que también aborda otras formas de discriminación.
- A nivel regional, las administraciones locales tienen la obligación de promover la igualdad de género y pueden designar un Coordinador local para Igualdad de Oportunidades para colaborar en la planificación y ejecución de políticas de igualdad de género. Alrededor del 20% de los municipios han nombrado a un coordinador, y aproximadamente el 5% ha adoptado planes de acción específicos en materia de igualdad de género.

Información complementaria El Defensor del Principio de Igualdad en Eslovenia

Establecido bajo la Ley de Protección contra la Discriminación (PADA, por sus siglas en inglés), el Defensor del Principio de Igualdad tiene como objetivo principal proteger a las personas de la discriminación. La ley completa puede ser consultada en Anexo C del presente informe.

Funciones Clave del Defensor del Principio de Igualdad

- Realizar y difundir investigaciones independientes sobre la situación de personas con ciertas características personales, incluyendo el género.
- Publicar informes independientes y hacer recomendaciones a las autoridades estatales, comunidades locales, titulares de autorizaciones públicas, empleadores, entidades empresariales y otros organismos en relación con la situación establecida de personas con ciertas características personales.
- Proveer asistencia independiente y apoyo legal a las personas sujetas a discriminación, mediante asesoramiento y asistencia legal.
- Decidir formalmente sobre quejas, por ejemplo, emitiendo una decisión o recomendación dirigida a las partes involucradas.
- Aumentar la concienciación del público en general sobre la discriminación y las medidas para prevenirla.
- Participar en procedimientos judiciales representando a una víctima o iniciando una revisión judicial de la legislación que involucra discriminación según esta ley.
- Garantizar el intercambio de información disponible sobre discriminación con organismos de la Unión Europea.



¿Qué podemos aprender de la experiencia eslovena? La experiencia eslovena destaca la importancia de asignar roles claros y funciones definidas a las funcionarias y funcionarios ministeriales para coordinar la transversalización de la perspectiva de género, mismo que sin dedicación exclusiva. Esto puede servir como referencia el diseño de estructuras gubernamentales de manera efectiva.

4.4 Caso de Estudio: México

Caso de Estudio - México

Tema: Funciones y estructura para avance de la estrategia

 *En América Latina, la experiencia mexicana se destaca al implementar una estructura de gobierno interno que permite un monitoreo eficaz y transversal.*

Aspectos destacados de la experiencia | México

- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2020-2024 fue desarrollado a través de un proceso de consulta integral que incluyó a más de cinco mil mujeres de diversos contextos en los 32 estados del país.
- Este programa presenta una estrategia de cambio basada en el establecimiento de seis objetivos prioritarios, 37 estrategias y 267 acciones específicas. Proigualdad tiene como objetivo establecer una política nacional para avanzar sustantivamente en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres a través de acciones concretas.
- Cada uno de los objetivos tiene un conjunto de indicadores homogéneos, simples, con una línea base clara, frecuencia de medición, responsables y metas intermedias desde 2020 hasta 2024.
- También se identifican las dependencias o entidades responsables de implementar las acciones y aquellas encargadas de monitorear, estandarizando funciones y estructurando la gobernanza necesaria para implementar la política de género mexicana.

Ejemplo de Indicadores

Objetivo prioritario 1: Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad

Indicadores

- Tasa de participación económica de las mujeres
- Brecha salarial entre mujeres y hombres
- Porcentaje de las viviendas que son propiedad de las mujeres

Objetivo prioritario 2: Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado

Indicadores

- Porcentaje de mujeres ocupadas que no cuentan con acceso a guardería
- Promedio de horas a la semana dedicadas a trabajos domésticos y de cuidados no remunerados (mujeres).

Objetivo prioritario 3: Mejorar las condiciones para que mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos

Indicadores

- Razón de mortalidad materna
- Tasa de fecundidad adolescente

Objetivo prioritario 4: Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad

Indicadores

- Número de muertes violentas de mujeres
- Prevalencia de violencia total contra las mujeres de 15 años y más en los últimos 12 meses

Objetivo prioritario 5: Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado

Indicadores

- Porcentaje de mujeres en puestos directivos en la Administración Pública Federal
- Porcentaje de mujeres en presidencias municipales o alcaldías

Objetivo prioritario 6: Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes

Indicadores

- Percepción de inseguridad de las mujeres
- Percepción de inseguridad de las mujeres en transporte y espacios públicos



¿Qué podemos aprender de la experiencia mexicana? Esta experiencia nos ayuda e inspira a consolidar en una sola estrategia todos los objetivos de una política de transversalización de la perspectiva de género compleja, así como a preparar una estructura de indicadores homogéneos que permita un monitoreo eficaz, considerando metas transversales a los ministerios y gobernanza interna de monitoreo.

5. Cierre

La estrategia de transversalización de la perspectiva de género en Chile incluye diversos instrumentos que fueron aprobados, con objetivos y metas claras, y están en proceso de implementación. Es importante destacar que hay un énfasis en el resultado y no solo en planificación. Se realiza un seguimiento continuo a estos instrumentos, especialmente al Indicador de Género (PMG), que se ha destacado como uno de los instrumentos más eficaces, debido a su vinculación con incentivos económicos y su continuidad a lo largo del tiempo y a los Compromisos Ministeriales de Género 2022-2026.

Diversos roles están involucrados en la ejecución de estos instrumentos, incluyendo Sectorialistas, Asesoras Ministeriales de Género, Encargadas y Encargados de Género y, regionalmente las SEREMIS. Estos roles no solo se limitan a la planificación de los instrumentos, sino que también demuestran una clara comprensión de sus funciones y su importancia integral en la implementación de políticas y medidas en su quehacer. Este enfoque ha llevado a que Chile sea reconocido como un líder en América Latina y el Caribe por los progresos realizados a lo largo de los años.

Para consolidar y fortalecer los avances alcanzados, se han sugerido algunas recomendaciones estratégicas. La principal recomendación es fortalecer las sinergias intersectoriales y entre los diferentes niveles de gobierno, potenciando y fortaleciendo los roles involucrados en la estrategia de transversalización de la perspectiva de género, para que puedan desempeñar sus funciones de manera más efectiva bajo el liderazgo de las Sectorialistas División de Políticas de Igualdad. Adicionalmente, se recomienda estandarizar y formalizar los perfiles de los principales roles involucrados en la implementación de los instrumentos y reforzar los mecanismos de apoyo como mesas de trabajo, comités y unidades de género.

En conclusión, el diagnóstico y las recomendaciones presentadas en este informe ofrecen una hoja de ruta clara para institucionalizar la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en Chile. Al adoptar prácticas internacionales exitosas y optimizar la planificación, comunicación y coordinación, Chile puede consolidar sus logros y seguir avanzando significativamente hacia la igualdad de género.

6. Anexos

6.1 Anexo A: Guías de entrevista y encuesta

A continuación es posible acceder al detalle de las guías de entrevista y estructura de encuesta en línea, las principales herramientas de recojo de información del diagnóstico.

- [Guía de entrevista individual con Jefaturas y Autoridades](#)

Entrevistas con Subsecretaria

Luz Pascuala Vidal Huiriqueo

Feb 2024

Objetivos:

- Entender las expectativas respecto a la estrategia de transversalización de la perspectiva de género
- Obtener su visión respecto a las condiciones institucionales para la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género
- Identificar prioridades, desafíos y recomendaciones

Preguntas guía:

- Expectativas respecto a la estrategia
 - Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principales resultados que la estrategia de transversalización de la perspectiva de género debería lograr?
 - A la fecha ¿Cuáles son los principales logros y fortalezas de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?
 - ¿Cuáles son los principales desafíos y barreras que enfrenta la División de Políticas de Igualdad para lograr los resultados esperados en relación a la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?
- Comprensión de las condiciones institucionales
 - ¿Cómo caracterizaría las condiciones institucionales actuales (dentro y fuera del Ministerio) para implementar la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?
 - ¿Qué tipo de reportes recibe sobre el avance en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?
 - ¿Existen reuniones periódicas para revisar conjuntamente el avance en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?
 - ¿Qué tipo de reportes o reuniones periódicas le permitirían tener mayor visibilidad sobre el avance en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?
- Recomendaciones

- Si tuviera que definir tres prioridades para fortalecer la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género, ¿cuáles serían y por qué?, ¿cuál sería la más importante?

Entrevistas con Jefa de la División de Estudios y Capacitación

Lylían Mires Aranda

Feb 2024

Objetivos:

- Entender las expectativas respecto a la estrategia de transversalización de la perspectiva de género
- Analizar la articulación y coordinación intra-institucional en el marco de la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género
- Identificar prioridades, desafíos y recomendaciones

Preguntas guía:

- Expectativas respecto a la estrategia
 - Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principales resultados que la estrategia de transversalización de la perspectiva de género debería lograr?
 - Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principales logros y dificultades en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?
- Articulación intra-institucional
 - ¿Cuáles son los mecanismos de coordinación entre la División de Estudios y Capacitación y la División de Políticas de Igualdad en el marco de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?
 - ¿Y cómo trabaja con las demás personas involucradas en la implementación de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género? (Por ejemplo, las Asesoras Ministeriales)
 - ¿Existen reuniones y/o reportes periódicos para analizar conjuntamente el avance en la implementación de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género? ¿Cómo podrían mejorar estas rutinas?
- Recomendaciones
 - Si tuviera que definir tres prioridades para fortalecer la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género, ¿cuáles serían y por qué?, ¿cuál sería la más importante?

• Guía de entrevista grupal con Sectorialistas

Entrevistas con Sectorialistas

Feb 2024

Objetivos:

1. Analizar las condiciones institucionales actual de los equipos de gestión para integrar efectivamente instrumentos de transversalización de la perspectiva de género en las operaciones y políticas organizacionales

2. Recopilar recomendaciones y sugerencias de los equipos de gestión sobre el proceso de implementación de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género

Preguntas guía:

1. Desarrollar las bases del cumplimiento

A. Define el mandato

- ¿Cuáles son los objetivos que el Ministerio ha establecido para cumplir con su mandato de transversalización de la perspectiva de género, conforme a la ley 20.820?
- ¿Conocen las personas involucradas (roles) en la transversalización de la perspectiva de género —sectorialistas, asesoras, encargadas y jefaturas— los objetivos que el Ministerio ha definido para implementar su mandato?
- ¿Qué instrumentos/mecanismos se han establecido para implementar la estrategia de transversalización de la perspectiva de género? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)

C. Construye la Unidad de Cumplimiento

- ¿Quién es responsable de liderar la implementación de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género? ¿Qué acciones realiza para mantener el enfoque en la implementación? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)
- ¿Existen directrices claras o protocolos establecidos para el trabajo de las sectorialistas?
- ¿Qué tipo de apoyo reciben del Ministerio para llevar a cabo sus funciones?
- ¿Cuáles son las mejores prácticas identificadas hasta ahora en el trabajo de las sectorialistas?

D. Establece una coalición

- ¿Cuentan con aliados intersectoriales y multisectoriales clave para la colaboración en la transversalización de la perspectiva de género? (Personas dentro/fuera del Ministerio) ¿Con qué actores están coordinando actualmente?

2. Entiende el desafío del cumplimiento

A. Evalúa el desempeño pasado y presente

- ¿Qué métricas se han establecido para evaluar el progreso de cada instrumento de transversalización de la perspectiva de género? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)?
- ¿Quién es responsable del monitoreo de dichas métricas? ¿Se utilizan plataformas o sistemas de seguimiento?
- ¿Los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género permiten visibilizar resultados concretos en materia de reducción de las desigualdades y violencia? ¿Se tienen métricas al respecto? ¿Cuáles? ¿Cómo consideras que se podrían hacer más visibles?

- ¿Se utilizan indicadores que capturan el impacto de la transversalización de la perspectiva de género en grupos diversos, considerando interseccionalidad e interculturalidad?
- ¿Se elaboran reportes sectoriales para documentar la implementación y los avances en la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?
¿Con qué frecuencia se generan y revisan?

B. Entiende los factores clave del desempeño y actividades relevantes

- ¿Hay claridad en los instrumentos/mecanismos que están contribuyendo al éxito de la transversalización de la perspectiva de género y cuáles necesitan ajuste?
- ¿De qué manera consideran los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género las realidades territoriales y la necesidad de descentralización en su implementación? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)

3. Planifica el cumplimiento

A. Determina la estrategia de reforma

- ¿Existe una teoría de cambio clara que explique cómo las estrategias de transversalización de la perspectiva de género conducirán al logro de los objetivos de igualdad de género?
- ¿Cuáles son las estrategias planificadas por la institución para profundizar la transversalización de la perspectiva de género hacia el 2030?
- ¿Cómo contribuye cada instrumento al mandato en materia de transversalización de la perspectiva de género? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)

B. Dibuja la cadena de cumplimiento

- ¿Cómo se implementan los instrumentos/mecanismos de transversalización de la perspectiva de género? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)
- ¿Se han establecido procedimientos claramente estructurados que orienten la implementación de los instrumentos para la transversalización de la perspectiva de género? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)
- ¿Existen definiciones formales para los roles —sectorialistas, asesoras y encargadas— involucrados en la transversalización de la perspectiva de género? (Por ej. directivas, guías, etc.) (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)

C. Fija metas y trayectorias

- ¿Todos los instrumentos/mecanismos tienen metas concretas basadas en los objetivos de transversalización de la perspectiva de género? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)
- ¿Existe un mecanismo para ajustar estas metas en respuesta a nuevos aprendizajes o desafíos?
- ¿Cómo se enlazan los diferentes instrumentos/mecanismos con los procesos internos de cada Ministerio? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)

4. Apoya el cumplimiento

A. Establece rutinas para apoyar y monitorear el desempeño

- ¿Qué rutinas se han establecido para la revisión regular del progreso y la toma de decisiones estratégicas respecto a los instrumentos/mecanismos de transversalización de la perspectiva de género? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)

B. Resuelve problemas a tiempo

- ¿Cómo se identifican y resuelven de manera proactiva los problemas que surgen durante la implementación de los instrumentos/mecanismos de transversalización de la perspectiva de género?

5. Crea una cultura irreversible de cumplimiento

A. Fortalece competencias todo el tiempo

- ¿Se han implementado acciones para fortalecer las competencias de los diferentes roles —sectorialistas, asesoras, encargadas y jefaturas— en materia de instrumentos/mecanismos de transversalización de la perspectiva de género?

B. Comunica el mensaje de cumplimiento

- ¿Se realizan actividades de comunicación dirigidas a informar sobre los esfuerzos de transversalización de la perspectiva de género? ¿Y sobre cada instrumentos/mecanismos de transversalización de la perspectiva de género? Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)

C. Desarrolla alianzas estratégicas

- ¿Se facilita la creación de alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil y grupos comunitarios para promover la participación ciudadana en la transversalización de la perspectiva de género?

Recomendaciones

- Si tuvieras que definir tres prioridades para fortalecer la implementación de los instrumentos/mecanismos de transversalización de género, ¿cuáles serían y por qué?, ¿cuál sería la más importante?

Entrevistas con Asesoras Ministeriales

Marzo 2024

El Ministerio está trabajando en el fortalecimiento de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género a fin de profundizar los impactos positivos en las mujeres, niñas y diversidades bajo el principio de igualdad sustantiva. En este esfuerzo, el equipo consultor de Delivery Associates ha sido invitado para identificar fortalezas existentes y recomendar mejoras. Un aspecto clave de este trabajo incluye recoger las perspectivas de diferentes roles involucrados en la implementación de la estrategia.

Objetivos:

- Conocer cómo se están implementando los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género en los Ministerios
- Recopilar recomendaciones y sugerencias de los equipos de gestión sobre el proceso de implementación de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género

Preguntas guía:

Introducción

- Desde tu perspectiva y experiencia en el rol, ¿podrías contarnos sobre los cambios o avances que has observado en materia de transversalización de la perspectiva de género? ¿Cuáles han sido los desafíos más grandes hasta ahora?

Desarrollar las bases del cumplimiento

Define el mandato

- Quisiéramos saber más sobre cómo los distintos instrumentos de transversalización de la perspectiva de género se han integrado en el quehacer diario del Ministerio ¿podrías darnos algunos ejemplos de su impacto hasta la fecha?

Entiende el desafío del cumplimiento

Desempeño pasado y presente

- ¿Podrías compartir cómo se identifican y aplican mejoras a los instrumentos?

Entiende los factores clave del desempeño y actividades relevantes

- En tu experiencia, ¿cómo valoras los avances conseguidos por los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género? ¿Se han establecido y aplicado métricas específicas para medir impactos? ¿Qué tipo de impacto? (Preguntar por: Plan Nacional de Igualdad; Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia; Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026); Indicador de Género (PMG); Estrategia de Autonomía Económica)

Dibuja la cadena de cumplimiento

- Respecto al rol de las Asesoras Ministeriales en este contexto, ¿cómo se definen sus funciones específicas? ¿Existe algún marco formal que detalle sus responsabilidades?

Apoya el cumplimiento

Establece rutinas para apoyar y monitorear el desempeño

- ¿Existen rutinas específicas dentro del Ministerio para el seguimiento a los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género? ¿Quiénes participan? ¿Con qué frecuencia se realizan? ¿Y con el MMyEG?

Recomendaciones

Si tuvieras que definir tres prioridades para fortalecer la implementación de los instrumentos de transversalización de la perspectiva de género, ¿cuáles serían y por qué?, ¿cuál sería la más importante?

- Estructura de encuesta en línea con Encargadas y Encargos de Género

Introducción y directrices

Estimadas Encargadas de Género,

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género está trabajando en el fortalecimiento de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género a fin de profundizar los impactos positivos en las mujeres, niñas y diversidades bajo el principio de igualdad sustantiva.

En este esfuerzo, el equipo consultor de Delivery Associates ha sido invitado para identificar fortalezas existentes y recomendar mejoras. Un aspecto clave de este trabajo incluye la recopilación de sus perspectivas sobre el tema a través del siguiente cuestionario, que aborda cuestiones centradas en el rol de las Encargadas de Género y la implementación actual del Indicador de Género (PMG).

La confidencialidad de sus respuestas es de suma importancia. Los resultados de este cuestionario serán utilizados únicamente de manera agregada y para fines internos de análisis. Sus datos serán tratados con la máxima confidencialidad. Agradecemos sinceramente su colaboración.

Cuando responda al cuestionario, sea lo más abierta y transparente posible. Cuando termine de responder, haga clic en "Enviar" y responda al cuestionario una sola vez. Por favor, complete el cuestionario hasta el 3 de abril.

Preguntas

1. A la fecha ¿Cuáles son los principales logros y fortalezas de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género?

R: Límite de 300 caracteres.

2. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las principales funciones que desempeña la Encargada de Género?

R: Límite de 300 caracteres.

3. ¿Las funciones del rol de Encargada de Género se encuentran claramente detalladas y estandarizadas?

R: Sí; No; Prefiero no contestar

- 3.1. En caso afirmativo, ¿en qué documento(s)?: _____

4. Desde su perspectiva, ¿Dispone de las herramientas necesarias para poder ejercer efectivamente la transversalización de la perspectiva de género?

R: Sí; No; Prefiero no contestar

- 4.1. En caso afirmativo, facilite más información sobre lo que contribuye a su respuesta:

- Capacitaciones y apoyo técnico
- Presupuesto adecuado
- Mecanismos de gobernanza de género que permiten la toma de decisiones
- Mecanismos de seguimiento y reporte
- Otros: _____

5. Desde su perspectiva ¿El indicador de Género (PMG) contribuye efectivamente al cumplimiento del mandato de la Ley 20.820?

R: Sí; No; Prefiero no contestar

6. Desde su rol como Encargada de Género, ¿Mantiene gestiones periódicas para analizar el progreso de la implementación de las medidas del Indicador de Género (PMG)?

R: Sí; No; Prefiero no contestar

- 6.1. En caso afirmativo ¿Con quién/es? : _____

- 6.2. En caso afirmativo ¿Con qué frecuencia? : _____

7. Desde su rol como Encargada de Género, ¿Participa en espacios de coordinación de manera periódica para resolver problemas/recibir apoyo en la gestión de la implementación de las medidas (Por ejemplo: reuniones, reportes, informes)?

R: Sí; No; Prefiero no contestar

- 7.1. En caso afirmativo ¿En cuáles? : _____

- 7.2. En caso afirmativo ¿Con quién/es? : _____

- 7.3. En caso afirmativo ¿Con qué frecuencia? : _____

8. Desde su perspectiva, ¿Cómo puede reforzarse el proceso de planificación de las acciones y compromisos del Indicador de Género?

R: Límite de 300 caracteres.

9. ¿Cuáles son las herramientas utilizadas para medir la efectividad de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en su servicio?

R: Límite de 300 caracteres.

10. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los retos para garantizar la efectividad en la reportabilidad de los instrumentos relacionados con la transversalización de la perspectiva de género?

R: Límite de 300 caracteres.

11. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las áreas que necesitan fortalecer en las coordinaciones con regiones, ya sea SEREMIAS, Macrozonas u otras expresiones regionales, para integrar de

manera transversal la perspectiva de género dentro de su Servicio?

R: Límite de 300 caracteres.

12. Identifique desafíos en la coordinación ministerial de su sector para la transversalización de la perspectiva de género, refiérase al trabajo con otras encargadas de género de su sector (si fuera pertinente) y con la Asesora ministerial de género de su Ministerio.

R: Límite de 300 caracteres.

13. Si tuviera que definir una prioridad para fortalecer la implementación del Indicador de Género (PMG) ¿cuál sería y por qué?

R: Límite de 300 caracteres.

Mensaje final

¡Muchas gracias por su tiempo y colaboración en esta investigación!

6.2 Anexo B: Sistematización del diagnóstico

Esta sección presenta un resumen de la información recogida a través de las entrevistas individuales con Sectorialistas (9 participantes), las entrevistas grupales con Asesoras Ministeriales de Género (13 participantes) y la encuesta dirigida a Encargadas de Género (más de 80 respuestas). La información se ha organizado por rol, proporcionando una visión estructurada de los datos recogidos en relación a cinco elementos clave:

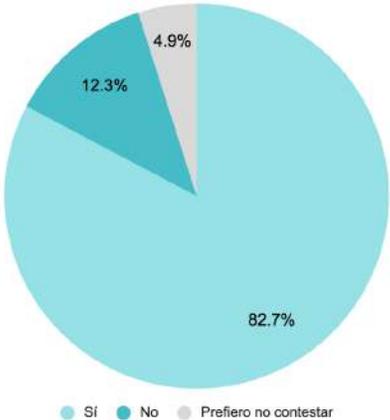
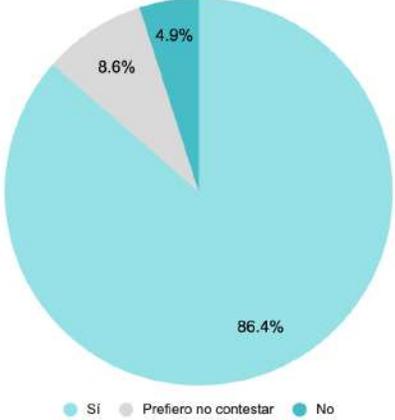
| | |
|---|---|
| Elementos de la revisión de las condiciones de cumplimiento | Desarrollar las bases de la transversalización de la perspectiva de género |
| | Entender el desafío de la transversalización de la perspectiva de género |
| | Planificar la institucionalización de la transversalización de la perspectiva de género |
| | Gestionar el cumplimiento de transversalización de la perspectiva de género |
| | Crear una cultura irreversible de cumplimiento |

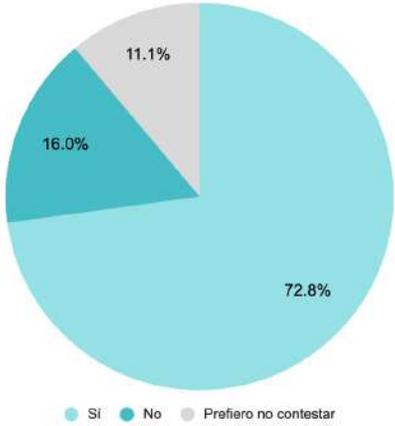
● Encargadas de Género

| | |
|--|--|
| Sistematización de encuesta | |
| Rol: Encargadas de Género (Encuesta Online) | |
| Instrumentos: Indicador de Género (PMG) | |
| Pregunta | <p>Respuestas</p> <p><i>A continuación se presenta una sistematización de las más de 80 respuestas recogidas, teniendo en cuenta los temas más recurrentes y destacados</i></p> |
| A la fecha ¿Cuáles son los principales logros y fortalezas de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género? | <ul style="list-style-type: none"> ● Instalación de capacitaciones en género a nivel estatal y avance en gestión interna con enfoque en transversalización de la perspectiva de género. ● Incorporación de la perspectiva de género en diversas áreas de la gestión pública. ● Sensibilización y concientización sobre la importancia de abordar temas de género. ● Visibilización de la interrelación entre iniciativas e |

| | <p>instrumentos de igualdad de género en la política pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementación de planes de trabajo institucionales de género en servicios públicos. ● Contribución a la sensibilización de funcionarios públicos y sociedad en general sobre igualdad de género. ● Implementación de normativas y leyes relacionadas con la igualdad de género. ● Coordinación entre servicios públicos para establecer la equidad de género de forma transversal. | | | | | | | | |
|--|--|-----------|------------|----|-------|----------------------|-------|----|-------|
| <p>Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las principales funciones que desempeña la persona Encargada de Género?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Transversalizar el enfoque de género en las instituciones que hacen parte. ● Liderar y coordinar las acciones del comité de género en los servicios. ● Articular, planificar, ejecutar y dar seguimiento al Indicador de Género (PMG) y sus medidas. ● Brindar apoyo técnico en la gestión interna y en la provisión de bienes y servicios en materia de género. ● Asesorar a la dirección de los servicios y a las diferentes áreas en la incorporación de la perspectiva de género en sus actividades y planes. ● Gestionar y dar seguimiento a las políticas de igualdad y equidad de género en el servicio. ● Coordinar con otras instancias y ministerios para el cumplimiento de acciones comprometidas en planes de trabajo relacionados con el género. | | | | | | | | |
| <p>¿Las funciones del rol de Encargada de Género se encuentran claramente detalladas y estandarizadas?</p> | <p style="text-align: center;">Estandarización de Funciones</p> <table border="1"> <caption>Estandarización de Funciones</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>No</td> <td>64.2%</td> </tr> <tr> <td>Prefero no contestar</td> <td>16.0%</td> </tr> <tr> <td>Sí</td> <td>19.8%</td> </tr> </tbody> </table> | Respuesta | Porcentaje | No | 64.2% | Prefero no contestar | 16.0% | Sí | 19.8% |
| Respuesta | Porcentaje | | | | | | | | |
| No | 64.2% | | | | | | | | |
| Prefero no contestar | 16.0% | | | | | | | | |
| Sí | 19.8% | | | | | | | | |
| <p>En caso afirmativo, ¿en qué documento(s)?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Resoluciones y creación de comités o unidades de género. ● Descriptor de cargos. | | | | | | | | |

| | <ul style="list-style-type: none"> Programas de trabajo para la transversalización de la perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------|------------|------------|--------------------------------|----|-------|--|------|-----|-------------------------------------|----|-----|----------------------|---|-----|-------|---|-----|
| <p>Desde su perspectiva, ¿Dispone de las herramientas necesarias para poder ejercer efectivamente la transversalización de la perspectiva de género?</p> | <p>Herramientas a la transversalización</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>No</td> <td>59.3%</td> </tr> <tr> <td>Sí</td> <td>30.9%</td> </tr> <tr> <td>Prefiero no contestar</td> <td>9.9%</td> </tr> </tbody> </table> | Respuesta | Porcentaje | No | 59.3% | Sí | 30.9% | Prefiero no contestar | 9.9% | | | | | | | | | | |
| Respuesta | Porcentaje | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| No | 59.3% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sí | 30.9% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Prefiero no contestar | 9.9% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>En caso afirmativo, facilite más información sobre lo que contribuye a su respuesta:</p> | <ul style="list-style-type: none"> Las herramientas más destacadas incluyen Capacitaciones y apoyo técnico (96%), mecanismos de seguimiento y reporte (60%) y mecanismos de gobernanza de género que permiten la toma de decisiones (56%). <table border="1"> <thead> <tr> <th>Herramienta</th> <th>Cantidad</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Capacitaciones y apoyo técnico</td> <td>24</td> <td>96%</td> </tr> <tr> <td>Mecanismos de gobernanza de género que permiten la toma d...</td> <td>14</td> <td>56%</td> </tr> <tr> <td>Mecanismos de seguimiento y reporte</td> <td>15</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Presupuesto adecuado</td> <td>5</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Otros</td> <td>5</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> | Herramienta | Cantidad | Porcentaje | Capacitaciones y apoyo técnico | 24 | 96% | Mecanismos de gobernanza de género que permiten la toma d... | 14 | 56% | Mecanismos de seguimiento y reporte | 15 | 60% | Presupuesto adecuado | 5 | 20% | Otros | 5 | 20% |
| Herramienta | Cantidad | Porcentaje | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Capacitaciones y apoyo técnico | 24 | 96% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mecanismos de gobernanza de género que permiten la toma d... | 14 | 56% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mecanismos de seguimiento y reporte | 15 | 60% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Presupuesto adecuado | 5 | 20% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Otros | 5 | 20% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Si eligiera otros, ¿cuáles serían?</p> | <ul style="list-style-type: none"> Apoyo institucional y colaboración con entidades externas, como la Seremi de la Mujer y la Equidad de Género Respaldo y validación de pares y autoridades para asumir responsabilidades en género. Estudios de postgrado que permiten entregar una mirada sistémica a las acciones a implementar (perspectiva de género). | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| <p>Desde su perspectiva ¿El indicador de Género (PMG) contribuye efectivamente al cumplimiento del mandato de la Ley 20.820?</p> | <p>Contribución del PMG al cumplimiento de la Ley 20.820?</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sí</td> <td>82.7%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>12.3%</td> </tr> <tr> <td>Prefiero no contestar</td> <td>4.9%</td> </tr> </tbody> </table> | Respuesta | Porcentaje | Sí | 82.7% | No | 12.3% | Prefiero no contestar | 4.9% |
|---|--|-----------|------------|----|-------|-----------------------|-------|-----------------------|------|
| Respuesta | Porcentaje | | | | | | | | |
| Sí | 82.7% | | | | | | | | |
| No | 12.3% | | | | | | | | |
| Prefiero no contestar | 4.9% | | | | | | | | |
| <p>Desde su rol como Encargada de Género, ¿Mantiene gestiones periódicas para analizar el progreso de la implementación de las medidas del Indicador de Género (PMG)?</p> | <p>Gestiones periódicas</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sí</td> <td>86.4%</td> </tr> <tr> <td>Prefiero no contestar</td> <td>8.6%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>4.9%</td> </tr> </tbody> </table> | Respuesta | Porcentaje | Sí | 86.4% | Prefiero no contestar | 8.6% | No | 4.9% |
| Respuesta | Porcentaje | | | | | | | | |
| Sí | 86.4% | | | | | | | | |
| Prefiero no contestar | 8.6% | | | | | | | | |
| No | 4.9% | | | | | | | | |
| <p>En caso afirmativo ¿Con quién/es?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con contrapartes de cada equipo de los servicios y con la mesa de género en conjunto. • Participación en el comité de género, ya sea interno o ampliado. • Coordinación con la sectorialista del MMyEG, así como con quienes asesoran a la Subsecretaría. • Seguimiento con jefaturas y áreas responsables de la implementación de las medidas. • Interacción con la unidad de planificación y control de gestión, así como con otras áreas relevantes para la transversalización de la perspectiva de género. | | | | | | | | |
| <p>En caso afirmativo ¿Con qué frecuencia?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mensualmente. • Trimestralmente. • Irregularmente, dependiendo de los hitos comprometidos. • Bimensualmente. | | | | | | | | |

| | <ul style="list-style-type: none"> ● Según sea necesario o requerido | | | | | | | | |
|--|---|-----------|------------|----|-------|----|-------|-----------------------|-------|
| <p>Desde su rol como Encargada de Género, ¿Participa en espacios de coordinación de manera periódica para resolver problemas/recibir apoyo en la gestión de la implementación de las medidas (Por ejemplo: reuniones, reportes, informes)?</p> | <p style="text-align: center;">Espacios de coordinación</p>  <table border="1"> <caption>Data for Espacios de coordinación</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sí</td> <td>72.8%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>16.0%</td> </tr> <tr> <td>Prefiero no contestar</td> <td>11.1%</td> </tr> </tbody> </table> | Respuesta | Porcentaje | Sí | 72.8% | No | 16.0% | Prefiero no contestar | 11.1% |
| Respuesta | Porcentaje | | | | | | | | |
| Sí | 72.8% | | | | | | | | |
| No | 16.0% | | | | | | | | |
| Prefiero no contestar | 11.1% | | | | | | | | |
| <p>En caso afirmativo ¿En cuáles?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Mesas de Género de la Subsecretaría y Mesa de Género ministerial. ● Reuniones trimestrales con la dirección de los servicios. ● Comité ampliado que se reúne cada 15 días en la oficina. ● Reuniones internas programadas para evaluar avance en el desarrollo de las medidas. ● Reuniones con el Comité de Género. | | | | | | | | |
| <p>En caso afirmativo ¿Con quién/es?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Contrapartes de género de los equipos. ● Otras encargadas/os de género. ● Comités de Género. ● Directorías ejecutivas. ● Jefaturas de Divisiones. ● Integrantes de las Mesas de Género. ● Departamentos de planificación. ● Sectorialistas. | | | | | | | | |
| <p>En caso afirmativo ¿Con qué frecuencia?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Reuniones mensuales: Mencionadas con mayor frecuencia. ● Trimestral: También mencionado con frecuencia, especialmente con enfoque en informes. ● Según necesidad: Destacando las ocasiones en que las reuniones o acciones se llevan a cabo según requisitos o urgencias específicas. ● Reuniones semanales: Aunque menos comunes que las mensuales o trimestrales, las reuniones semanales también se mencionan como una frecuencia recurrente con enfoque en actividades del quehacer. | | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| <p>Desde su perspectiva, ¿Cómo puede reforzarse el proceso de planificación de las acciones y compromisos del Indicador de Género?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Necesidad de simplificar los procesos de planificación, especialmente al tener que trabajar con múltiples instrumentos como el Indicador de Género (PMG) y el Plan de Trabajo, lo que puede resultar redundante y complejo para los equipos. ● Revisar los procesos actuales, como el cronograma de presentación y revisión de los programas de género, con el objetivo de optimizar los tiempos y evitar la sobrecarga de trabajo al final del año. Se sugiere adelantar la formulación del programa anual y definir con anticipación los compromisos que serán parte del Indicador de Género (PMG). ● Contar con más recursos humanos y financieros para apoyar el trabajo de género en las instituciones públicas. Esto incluiría la asignación de personal específico para estas tareas y la garantía de un presupuesto adecuado para llevar a cabo las acciones planificadas. ● Institucionalización del rol de encargada/o de género dentro de las instituciones, asegurando que estas personas tengan las condiciones laborales y el reconocimiento necesario para desempeñar su labor de manera efectiva. ● Sensibilización y la capacitación en materia de género para todos los niveles en los servicios, con el fin de asegurar una comprensión adecuada de los objetivos y la importancia del trabajo en esta área. ● Fortalecer las funciones y el rol del comité de género dentro de las instituciones, otorgándole mayores atribuciones y recursos para llevar a cabo su labor de manera más efectiva. ● Participación activa y la orientación proporcionada por los sectorialistas en el proceso de planificación. Se sugiere que jueguen un papel más activo en la asesoría técnica y el apoyo a las medidas estratégicas de género. |
| <p>¿Cuáles son las herramientas utilizadas para medir la efectividad de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en su servicio?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Uso de indicadores para cuantificar los resultados de las iniciativas implementadas en materia de género. ● Reuniones periódicas del comité de género para analizar cualitativamente el desarrollo de las actividades grupales y evaluar las respuestas obtenidas. Esto permite obtener una visión más detallada del progreso de las acciones. ● Encuestas dirigidas a los residentes para recabar información sobre la percepción y satisfacción con respecto a las acciones implementadas por los servicios en materia de género. Esto proporciona datos importantes para evaluar la efectividad de la estrategia. ● Con menos frecuencia, algunas encargadas mencionan el uso de diagnósticos institucionales con perspectiva de género y se monitorea el comportamiento de las brechas de género identificadas. |
| <p>Desde su perspectiva, ¿Cuáles son</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Dificultad para recopilar datos precisos y desagregados |

| | |
|---|--|
| <p>los retos para garantizar la efectividad en la reportabilidad de los instrumentos relacionados con la transversalización de la perspectiva de género?</p> | <p>por género, así como para interpretar adecuadamente la información recopilada para informes efectivos. La desagregación de información por sexo/género es fundamental porque permite identificar las necesidades y desafíos particulares de las mujeres y diversidades sexogenéricas y, en base a ellos, definir las mejores acciones para abordarlas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Importancia de trabajar en conjunto y coordinar esfuerzos entre diferentes áreas y niveles jerárquicos para garantizar la efectividad en la reportabilidad de los instrumentos relacionados con la transversalización de la perspectiva de género. ● Necesidad de simplificar y mejorar las plataformas de reporte utilizadas, así como de establecer procesos más eficientes y claros para garantizar una reportabilidad efectiva. ● Promover un cambio cultural dentro de las instituciones para asegurar que la transversalización de la perspectiva de género sea vista como una prioridad y no solo como un requisito formal. |
| <p>Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las áreas que necesitan fortalecer en las coordinaciones con regiones, ya sea SEREMIAS, Macrozonas u otras expresiones regionales, para integrar de manera transversal la perspectiva de género dentro de su Servicio?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer los roles de las encargadas de género en las regiones, así como asignar recursos humanos y presupuestarios adecuados para apoyar las actividades de género en cada región. ● Necesidad de mejorar la comunicación y coordinación entre el nivel central y las regiones, así como entre diferentes servicios y entidades regionales, como las SEREMIAS. ● Capacitar y sensibilizar a todo el personal, incluyendo a las autoridades máximas, sobre la importancia de la inclusión de la perspectiva de género, así como proporcionar herramientas y recursos para abordar estas temáticas de manera efectiva. ● Creación de instancias de colaboración y coordinación regional, donde diferentes servicios y entidades puedan compartir experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas en materia de género. ● Creación de unidades o departamentos específicos en las regiones para abordar las temáticas de género de manera exclusiva, así como la promoción de espacios de coordinación y colaboración entre diferentes entidades regionales. ● Unificar criterios y políticas relacionadas con la perspectiva de género entre el nivel central y las regiones, así como entre diferentes entidades regionales, para garantizar la coherencia y efectividad de las acciones en todo el territorio. ● Importancia de que las autoridades máximas y las jefaturas regionales reconozcan la importancia del enfoque de género y lo integren de manera efectiva en todas las áreas de trabajo y decisiones institucionales. |

| | |
|---|---|
| <p>Identifique desafíos en la coordinación ministerial de su sector para la transversalización de la perspectiva de género, refiérase al trabajo con otras encargadas de género de su sector (si fuera pertinente) y con la Asesora ministerial de género de su Ministerio.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● La rotación frecuente de la encargada de género y su falta de dedicación exclusiva afectan la priorización y continuidad del trabajo en la mesa de género, así como la falta de coordinación ministerial. ● Necesidad de mejorar la comunicación y coordinación entre diferentes entidades ministeriales para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género. ● Definición más clara de los roles y alcances del trabajo de la encargada de género dentro de la institución, así como su relación con la asesora ministerial de género. ● Necesidad de realizar capacitaciones periódicas y fortalecer las redes de colaboración entre las encargadas de género para compartir experiencias y buenas prácticas. ● Falta de recursos y apoyo institucional como un desafío para implementar acciones de género de manera efectiva. ● Implementación práctica de medidas de género, especialmente debido a la carga laboral y a la falta de una estructura clara para abordar estas temáticas. ● Establecer instancias formales de coordinación, calendario y organización para avanzar de manera más efectiva en la transversalización de la perspectiva de género. ● Importancia de mejorar el vínculo comunicacional y programático entre las diferentes entidades ministeriales y las encargadas de género para una mejor coordinación y avance en la materia. |
| <p>Si tuviera que definir una prioridad para fortalecer la implementación del Indicador de Género ¿cuál sería y por qué?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Formalizar las funciones o el rol de la persona encargada de género. ● Dotar a los equipos de los servicios de mayor conocimiento sobre la temática de género. ● Definir el alcance del trabajo de la encargada de género e institucionalizar su función al interior de las instituciones. ● Alinear a las autoridades para que la implementación se entienda como un compromiso institucional. ● Mayor coordinación y avances estratégicos por cada giro de los servicios. ● Disponer de material con contenidos de género de forma permanente. ● Sensibilización de la temática de género a los funcionarios y funcionarias. |

- Sectorialistas

| Sistematización de las entrevistas | |
|--|---|
| Rol: Sectorialistas (Entrevistas individuales) | |
| Instrumentos: Plan Nacional de Igualdad, Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia, Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026), Indicador de Género (PMG) y Estrategia de Autonomía Económica. | |
| Tema | Respuestas |
| Mandato y Estrategia de Transversalización de Género | <ul style="list-style-type: none"> • Resaltan la importancia de la integración transversal de género para la mejora de la calidad de vida y la autonomía de las mujeres. • Esfuerzos para fortalecer la transversalización de la perspectiva de género dentro del sector, especialmente a través de la División de Igualdad de Género. • Coordinación con diversos actores, incluidas asociaciones público-privadas, comités intersectoriales y el MMyEG. • El mandato legal brinda un marco sólido para intervenir en diversos ámbitos, aunque se requiere un esfuerzo continuo para garantizar su efectividad y coherencia. • La transversalización del enfoque de género implica salir de la lógica de unidad o equipo dedicado exclusivamente a esta tarea. Esta mirada se ha consolidado en instrumentos relevantes de gestión estatal, como el Indicador de Género (PMG), integrándose en la operatividad de los servicios públicos. |
| Rol de las Sectorialistas | <ul style="list-style-type: none"> • El Ministerio lidera la implementación de instrumentos para garantizar su adecuación, proporcionando una dirección a nivel sectorial y territorial. • Participación de las sectorialistas en múltiples sectores y servicios, facilitando la integración de la perspectiva de género. • Enfoque en la sensibilización, conocimiento de género, legislación y apoyo de las sectorialistas en el desarrollo e implementación de los instrumentos. • Necesidad de una mejor coordinación y colaboración entre sectorialistas y asesoras para fortalecer los esfuerzos de transversalización de la perspectiva de género. • Se identifica una brecha de comunicación con las contrapartes regionales, siendo las SEREMIS quienes brindan mayor apoyo en comparación con los sectores. |

| | |
|---------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • El equipo responsable de la implementación incluye a las asesoras ministeriales de género, quienes brindan apoyo a los servicios para cumplir con los compromisos establecidos. También participan las sectorialistas que brindan apoyo técnico. • Es crucial que las sectorialistas tengan un profundo conocimiento del sector y revisen periódicamente los objetivos del servicio para evaluar la aplicación del enfoque de género. • Ausencia de un proceso formal de inducción para las sectorialistas, con transferencia de información sobre el sector sin detalles sobre sus funciones y coordinación. • Las sectorialistas tienen libertad para ejercer su función según su criterio, pero carecen de una guía clara sobre cómo desempeñar su rol. • El perfil de una sectorialista incluye conocimiento del sector y competencia para verificar la aplicación del enfoque de género en los objetivos estratégicos de los servicios. • Aunque se han desarrollado guías y talleres para las sectorialistas, no hay estandarización en su formación y enfoque, lo que lleva a diversidad en su desempeño. • El rol de las sectorialistas implica brindar asistencia técnica para implementar instrumentos de transversalización de la perspectiva de género y revisar documentos de políticas para identificar conexiones con género y proporcionar recomendaciones. |
| Indicadores y reportes | <ul style="list-style-type: none"> • Desafíos en la presentación de informes y sistematización de aprendizajes, a pesar de plataformas amigables para el usuario. • Necesidad de sistemas mejorados para visualizar y comunicar el impacto de los esfuerzos de transversalización de la perspectiva de género. • El enfoque actual está en la implementación de estos planes, solicitando Compromisos Ministeriales (2022-2026) adquiridos por los sectores, cuyos resultados se esperan en los próximos dos años. • Cada instrumento de transversalización de la perspectiva de género tiene sus métricas propias, destacándose el Indicador de Género (PMG) en la visibilización y obtención de resultados concretos. • Se reconoce la necesidad de una mayor coordinación en los procesos de seguimiento y una mejor relación con las regiones y las asesoras de género para optimizar los resultados. |
| Instrumentos y Mecanismos | <ul style="list-style-type: none"> • Utilización de varios instrumentos como el Plan Nacional de Igualdad, Indicador de Género (PMG), Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026) y Planes de Prevención de Violencia. • El Indicador de Género (PMG) juega un papel fundamental en la visibilización y obtención de resultados concretos en materia de transversalización |

| | |
|----------------------------|--|
| | <p>de la perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Énfasis en alinear los compromisos contenidos en los instrumentos con los programas gubernamentales y abordar las disparidades regionales. ● Los instrumentos son fundamentales para la transversalización de la perspectiva de género, destacando avances desde 1994 en la creación de agendas y mesas regionales de género. ● El Indicador de Género (PMG) fortalece la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. ● Principales instrumentos incluyen el Plan Nacional de Igualdad, Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026), Plan de Violencia, y colaboraciones con el Ministerio de Hacienda. ● El Plan Nacional de Igualdad es crucial por su mandato legal y alcance nacional, evolucionando hacia la igualdad en su totalidad y comprometiendo a todos los poderes del Estado y servicios. ● Los Comités de Género y las Mesas de Género son espacios fundamentales para la coordinación y el seguimiento de los compromisos relacionados con la igualdad de género. Un ejemplo de su funcionamiento se puede observar en el Ministerio de Hacienda, donde la Mesa del Sector Hacienda se reúne cada dos meses y trabaja en conjunto con los comités de género de los diferentes servicios del ministerio. ● Sin embargo, se ha identificado que los participantes de estas mesas y comités a veces no tienen roles formales en la toma de decisiones, lo que puede limitar la efectividad de las iniciativas y acciones propuestas. ● En cuanto a las Unidades de Género, estas deberían estar presentes en cada ministerio con el propósito de supervisar y asegurar la correcta implementación de las políticas de género. No obstante, actualmente no existe una estandarización en su estructuración y rol, lo que genera una necesidad imperiosa de fortalecer la institucionalidad. ● Es crucial definir claramente las funciones de estas unidades para evitar la duplicidad de esfuerzos y garantizar una coordinación más eficiente y efectiva en la promoción de la igualdad de género. ● Desarrollado con participación ciudadana, el Plan Nacional de Igualdad funciona como guía para abordar desigualdades de género desde una perspectiva de derechos, orientando políticas inclusivas y equitativas en los ministerios. ● Cada periodo de gobierno tiene objetivos de género propios que guían el trabajo anual, como la revisión y actualización del Plan de Igualdad y del Plan de Violencia. |
| Desafíos y Recomendaciones | <ul style="list-style-type: none"> ● Necesidad de más que acciones declarativas, |

| | |
|--|--|
| | <p>centrándose en estrategias de implementación.</p> <ul style="list-style-type: none">• Falta de procesos de inducción para las sectorialistas y estandarización en sus roles.• Énfasis en la comunicación y visibilidad de los esfuerzos de transversalización de la perspectiva de género ante el público.• Prioridades incluyen sistematizar el aprendizaje, estandarizar los informes, mejorar la visibilidad de los resultados y fortalecer la colaboración entre sectorialistas y asesores.• Mejorar el compromiso y la colaboración del equipo ministerial (fuera DPI) hacia la transversalización de la perspectiva de género, así como establecer una periodicidad definida para reuniones entre asesoras y sectorialistas mediante un protocolo de comunicación regular.• Clarificar la gobernanza de género y la estructura de las unidades de género dentro de los ministerios para el equipo, asegurando que cada ministerio cuente con una unidad de género y comprendiendo su funcionamiento dentro de la institución. |
|--|--|

- Asesoras Ministeriales de Género

| Sistematización de las entrevistas | |
|---|---|
| Rol: Asesoras Ministeriales (Entrevistas grupales) | |
| Instrumentos: Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026), Plan Nacional de Igualdad, Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia e Indicador de Género (PMG). | |
| Tema | Respuestas |
| Instrumentos y mecanismos | <ul style="list-style-type: none"> • Los instrumentos contribuyen a innovar en la creación de compromisos ministeriales y transversales para ejecutar medidas de transversalización de la perspectiva de género que tengan seguimiento. • Son esenciales para que la transversalización de la perspectiva de género sea implementada en todos los sectores ministeriales. • Dificultades en el establecimiento de los Compromisos Ministeriales (2022-2026), requiere comprensión y alineación de servicios. • Mayor dificultad en la incorporación del Plan de Igualdad debido a metas difusas y a largo plazo. • Peso diferencial de instrumentos, con el Indicador de Género (PMG) destacando por incentivos remunerativos. • Énfasis en la eficacia de los compromisos, especialmente el Indicador de Género (PMG), asociado a bonos. |
| Roles y funciones de las Asesoras Ministeriales | <ul style="list-style-type: none"> • Las sectorialistas lideran el proceso, mientras que las asesoras ministeriales aportan su experiencia. • Ajustar las fechas de reporte es crucial, más allá de las herramientas disponibles, como la plataforma para reportes. • Durante el proceso de reporte, las sectorialistas interactúan principalmente con las encargadas de género. • La implementación de instrumentos está claramente definida y operativizada en colaboración con las sectorialistas. • Relación más fluida en el día a día entre las encargadas de género y las sectorialistas. • Estrategias para implementar la perspectiva de género en el quehacer ministerial varía |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <p>entre asesoras ministeriales, sin guía específica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rol clave de las mesas de género para la coordinación y flujo de lineamientos. ● Falta de estandarización en los roles y antecedentes de las asesoras, incluidos nombramientos políticos y diferentes niveles de experiencia. ● Se destaca la importancia de contar con asesoras que posean conocimientos sólidos en temas de género y mantengan buenas relaciones en los ministerios. Se recomienda que las asesoras mantengan un seguimiento claro con las regiones. |
| <p>Indicadores y reportes</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Reporte reactivo asociado a cortes de fecha de instrumentos informados por el MMyEG ● Desafíos en la recopilación y sistematización de información, especialmente en ministerios con múltiples dependencias. ● Importancia de comunicar los avances en un lenguaje comprensible y visible para la población. ● Falta de rigurosidad en la medición y pérdida de información valiosa en los reportes. ● El trabajo en materia de género no es remunerado, lo que genera que el reporte sea más reactivo. ● Lógica reactiva en el reporte cuando solicitado por el Ministerio de la Mujer; sesiones poco frecuentes de las unidades/comités de género debido a agendas saturadas. ● Como estrategia optan por un seguimiento bilateral con cada área para monitorear los avances. Esto se debe a que las personas que participan en las unidades/comités no son 'encargadas de género', sino que simplemente fueron incluidas en esas mesas. ● Reuniones periódicas con jefaturas y miembros de las mesas para evaluar avances y enviar resúmenes a autoridades. ● Hay una diversidad de instrumentos que hacen seguimiento como el Indicador de Género (PMG), COSOC, y Plan de Igualdad. ● Dificultades en la operativización del Plan de Igualdad debido a metas difusas y a largo plazo. ● Peso diferencial de los instrumentos, destacando el Indicador de Género (PMG) por sus incentivos remunerativos. ● Necesidad de evaluar los impactos de forma |

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <p>más profundizada y visibilizada.</p> |
| <p>Desafíos y recomendaciones</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Falta de estandarización en las unidades de género dentro de la estructura institucional. ● Complejidad en el rol de supervisión del Indicador de Género (PMG) y el COSOC desde el gabinete, debido a la necesidad de una estructura que trascienda únicamente a la asesora ministerial. ● Necesidad de designar una encargada de la unidad de género para cada ministerio/servicio, sin estándares establecidos. ● Limitaciones de tiempo para asesoras, dificultando el fortalecimiento institucional. ● Problemas generados por la duplicidad de funciones de las asesoras, destacando la importancia de definir claramente las funciones. ● Complicaciones en la asesoría directa a las autoridades desde el gabinete, que genera carga adicional al tener acceso a información y transversalización de la perspectiva de género, pero también duplicidad de trabajo. ● Necesidad de balancear el seguimiento a los instrumentos con la planificación, como los Compromisos Ministeriales de Género (2022-2026). ● Continuidad en la formación de funcionarias públicas con enfoque de género. ● Creación de una cantera de funcionarias con perspectiva de género en la administración pública. Las Asesoras Ministeriales consideran que ocupar el cargo de Asesoras o participar en estructuras como comisiones, unidades o mesas de género construye capacidades en temas relacionados con el género que, finalmente, permanecen en la administración pública, conformando así una "cantera con enfoque de género". |

6.3 Anexo C: Más información sobre las prácticas internacionales

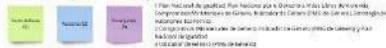
| Documento | Descripción General | Enlace |
|-------------------------------------|--|---|
| Referencias - Caso de Canadá | Más información y documentos de referencia acerca del Marco de Resultados de Canadá. | <ul style="list-style-type: none"> • Marco de resultados en materia de género • Plan de acción sobre el análisis de género (2016-2020) • Marco de Resultados de Género - Visión General |
| Referencias - Caso de Eslovenia | Documentos sobre la transversalización de la perspectiva de género en Eslovenia y cómo está diseñada su estructura de gobierno y funciones clave. | <ul style="list-style-type: none"> • Instituto Europeo para la Igualdad de Género - Incorporación de la Perspectiva de Género - Caso de Eslovenia • Ley de Protección contra la Discriminación (PADA, por sus siglas en inglés) |
| Referencias - Caso de Finlandia | Más información sobre las estrategias del Gobierno finlandés para desarrollar las competencias en materia de género | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de "Uso de Gafas de Género" |
| Referencias - Caso de México | Más información y documentos de referencia acerca del Programa Nacional de Igualdad Mexicano. | <ul style="list-style-type: none"> • Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2020 - 2024) • Presupuestos públicos con perspectiva de género |
| Referencias - Caso de Nueva Zelanda | Información sobre cómo Nueva Zelanda hace el seguimiento y la evaluación de las políticas en función del género y directrices para los responsables políticos. | <ul style="list-style-type: none"> • Integrar la perspectiva de género en el seguimiento y la evaluación |
| Referencias - Caso de Ruanda | Más información sobre la Política Nacional de Género de Ruanda. | <ul style="list-style-type: none"> • La política en su totalidad, revisada en 2021 |

6.4 Anexo D: Vista de la versión de Miro de los hallazgos

Elementos Revisión de Capacidades



Perfil y enfoque



Hallazgos del Diagnóstico

The Miro board is organized into four main columns, each representing a key area of the diagnostic findings:

- MANDATO E INSTRUMENTOS DE TRANSVERSALIZACIÓN:** This column contains findings related to the mandate and instruments of transversalization. It includes sections like 'EL PMS', 'EL Plan de Gestión', 'El Plan de Operación', 'Misión del instrumento', and 'Generar el instrumento de la transversalización de la gestión'. It discusses the role of the PMS, the importance of the management plan, and the need for clear mission statements and instruments.
- ROLES INVOLUCRADOS EN LA TRANSVERSALIZACIÓN:** This column focuses on the roles of various stakeholders. It includes sections like 'Ejecución de un Mandato', 'Transferir los Roles', and 'Promover los Roles'. It highlights the need for clear role definitions, the importance of leadership, and the role of different levels of management in executing the mandate.
- GOBERNANZA DE LA TRANSVERSALIZACIÓN:** This column addresses the governance of transversalization. It includes sections like 'Ejecución del Instrumento' and 'Actuar'. It discusses the need for effective governance structures, the role of the board, and the importance of monitoring and evaluation.
- GESTIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:** This column focuses on the management of instruments. It includes sections like 'Planificación de los Instrumentos', 'Monitoreo de los Procesos de Gestión', and 'Difusión de los Instrumentos'. It emphasizes the need for clear planning, effective monitoring, and the dissemination of instruments to ensure their successful implementation.