



Estudio Exploratorio
BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE GÉNERO Y PERSPECTIVA DE FAMILIA EN LOS GOBIERNOS
REGIONALES / ESTUDIO

Noviembre de 2019

Departamento de Estudios y Análisis Territorial
División de Políticas y Desarrollo Territorial

INDICE DE CONTENIDOS

1. ANTECEDENTES	3
2. CONTEXTO TERRITORIAL	5
2.1. INFORMACIÓN PAÍS	5
Autonomía en la Toma de Decisiones	5
Autonomía Económica	6
2.2. INFORMACIÓN REGIONAL	8
2.3. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA PÚBLICA	10
3. DOCUMENTACIÓN INTERNACIONAL	12
3.1. NUEVAS PERSPECTIVAS	12
3.2. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES	13
Distrito Familia. Trento, Italia.	15
Marca Familia. Trento, Italia.	16
Conciliación Trabajo Familia – Revisión de Varios Países.	18
3.3. PERSPECTIVA DE FAMILIA Y DESARROLLO TERRITORIAL	18
Conciliación Laboral Familiar	20
4. EXPERIENCIAS REGIONALES	21
4.1 ENCUESTA GORE / ANÁLISIS DESCRIPTIVO	21
4.2 BUENAS PRACTICAS DE GÉNERO Y PERSPECTIVA DE FAMILIA EN LOS GORE	25
Política de Igualdad de Género, Región de O'Higgins	26
Procedimientos de Conciliación Laboral, Región de Arica	29
5. CONCLUSIONES	33
BIBLIOGRAFÍA	34
ANEXOS	35

ESTUDIO BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE GÉNERO Y PERSPECTIVA DE FAMILIA EN LOS GOBIERNOS REGIONALES

1. ANTECEDENTES

El Programa de Gobierno del Presidente Piñera, enfatiza que “la transformación que ha experimentado la situación de la mujer en las últimas décadas ha tenido efectos significativos para las chilenas: avances en la igualdad ante la ley, valoración e impulso a su incorporación plena a la vida pública en todos los ámbitos, mayor autonomía personal e independencia económica con la incorporación cada vez más masiva al mundo del trabajo y el emprendimiento”.

Agrega, sin embargo, que son muchos los desafíos pendientes, “la pobreza todavía afecta en mayor medida a las mujeres. Las brechas remuneracionales siguen siendo muy elevadas. En nuestra legislación aún persisten discriminaciones legales. La plena igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades entre hombres y mujeres es aún una deuda pendiente, un imperativo ético, que nos compromete a asumirlo como una prioridad para nuestro Gobierno”.

Para avanzar en estos desafíos, se establece tres grandes propuestas generales: “consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes, generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía de la mujer, y contribuir a una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar”.

En esta línea, en mayo del año 2018, el presidente Sebastián Piñera dio a conocer la Agenda Mujer, que incluye una veintena de medidas con el objeto de alcanzar “la plena igualdad de derechos, deberes y reconocimiento de igual dignidad para hombres y mujeres en nuestro país”.

Así, en un país que ha dado importantes señales en materia de igualdad ante la Ley, y desde una institución como la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, SUBDERE, que está registrando avances históricos en materia de descentralización, parece relevante tomar posición, considerando la labor de las mujeres y el esfuerzo que día a día hacen por su familia, su comunidad y territorio.

El presente documento, Estudio Exploratorio de Buenas Prácticas en Materia de Género y Perspectiva de Familia en los Gobiernos Regionales (GORE), busca visibilizar cómo estas instituciones han apoyado o facilitado el desarrollo de buenas experiencias con enfoque de género y perspectiva de familia, a modo de contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas que reconozcan las diferencias y necesidades entre hombres y mujeres, y que las incorporen en su diseño e implementación para garantizar su inclusión.

Se trata de un estudio exploratorio que releva las buenas prácticas en materia de género y perspectiva de familia que son implementadas y/o promovidas por los GORE del país, a modo de compartir experiencias y avanzar en el bienestar de la mujer, su familia y su entorno. Para ello, contempla los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Relevar y difundir las buenas prácticas que, en materia de género y perspectiva de familia, son implementadas y/o promovidas por los Gobiernos Regionales del país.

Objetivos Específicos:

- Revisar la literatura y documentación en materia de género y perspectiva de familia, así como experiencias internacionales, a modo de avanzar en un marco teórico que defina los criterios de una “buena práctica” en este ámbito.
- Diseñar y aplicar una encuesta (o un documento afín) que para recoger las experiencias regionales y seleccionar las iniciativas destacadas de los GORE.
- Elaborar una publicación digital que dé cuenta del proceso realizado y las buenas prácticas destacadas.

La metodología de trabajo se dividirá en dos partes. En primer lugar, se hace revisión de literatura y documentación sobre experiencias internacionales relativas a género y perspectiva de familia que permita avanzar en un marco teórico que sustente la definición de buena práctica en esta materia.

En segundo lugar, se solicitará información a los Gobiernos Regionales, que permita compilar y recoger las experiencias regionales y seleccionar las iniciativas que se relevarán.

Se realizarán visitas a terreno en las regiones seleccionadas con el objeto de profundizar, entrevistando y coordinando reuniones para sistematizar la buena práctica que se está llevando a cabo por dicha entidad.

2. CONTEXTO TERRITORIAL

2.1. INFORMACIÓN PAÍS

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género cuenta con la publicación de una serie de mapas o síntesis geográficas, que describen la realidad de las estadísticas desagregadas por sexo en el país, con el fin de difundir e identificar una serie de variables en el territorio y el modo en que los datos se proyectan en el espacio regional y territorial.

Estos mapas reflejan las Estadísticas de Género del INE, que buscan visibilizar brechas, barreras e inequidades en ámbitos prioritarios para el logro de la autonomía personal y la igualdad entre hombres y mujeres, en base a variables reunidas bajo cuatro categorías: autonomía física, autonomía en la toma de decisiones, autonomía económica, y proceso de aprendizaje para el cambio cultural.

A continuación, se recogen aquellas categorías y los datos asociados, que contextualizan y son atendibles desde esta línea de trabajo, puesto que comprenden o se vinculan con temas de género y perspectiva de familia, que es el espacio en que, desde la Subsecretaría y a través de esta propuesta de estudio, se espera investigar para aportar a reducir las brechas expuestas. Se trata de las categorías autonomía en la toma de decisiones y autonomía económica.

Los datos recogidos por este documento son resultados generales, sin embargo, se encuentran disponibles de manera desagregada y localizada ¹.

Autonomía en la Toma de Decisiones

Esta categoría se refiere a la plena participación de la mujer en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad. Para este ámbito prioritario de seguimiento, se definen una serie de indicadores a considerar, entre los cuales los siguientes resultan atingentes para los fines de este documento:

- **Participación en Gobiernos Locales y Regionales**

Entre los años 1992 y 2016, el porcentaje de mujeres electas en alcaldías aumentó de 6,4% a 11,9%. En el mismo período, la brecha bajó levemente de -87,2 a -76,2 puntos porcentuales. En 2016, el porcentaje de mujeres electas fue 11,9% y la brecha, -76,2 puntos porcentuales a nivel nacional.

El porcentaje de mujeres electas como concejales, a nivel nacional, aumentó levemente de 12,0% a 25,2% entre los años 1992 y 2012, bajando a 24,7% el año 2016. La brecha disminuyó de -76,0 a -50,6 puntos porcentuales en el mismo período.

En 2017, el porcentaje de mujeres electas como consejeras regionales, a nivel nacional, fue de 26,3%, con una brecha de -47,5 puntos porcentuales.

- **Participación en Organizaciones Sociales**

¹ <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero>

A nivel nacional, la participación de las mujeres en la dirigencia sindical aumentó levemente entre 2012 y 2016, pasando de 23,6% a 27,5%. En el mismo período, la brecha se redujo de -52,8 a -45,0 puntos porcentuales.

Autonomía Económica

Se vincula a la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos. Para este ámbito prioritario de seguimiento se definen una serie de indicadores a considerar, entre los cuales se encuentran los que se detallan a continuación, dado que se vinculan con esta propuesta de trabajo:

- **Mercado del Trabajo**

La tasa de participación laboral femenina a nivel nacional aumentó desde 45,3% en 2010 a 48,5% en 2017. Sin embargo, la brecha se mantuvo sobre los -20 puntos porcentuales.

La tasa de ocupación femenina, a nivel nacional, aumentó desde 41,0% en 2010 a 45,0% en 2017. La brecha de género disminuyó desde -25,9 puntos porcentuales en 2010 a -21,7 puntos porcentuales en 2017.

En el trimestre octubre-diciembre 2017, existe una mayor tasa de ocupación informal en las mujeres en 3,3 puntos porcentuales respecto a los hombres.

A nivel nacional, durante el período 2013-2017, las mujeres se desempeñan en menor proporción que los hombres en el sector primario. La brecha de género es negativa, pero ha tenido una tendencia decreciente, partiendo de 64,6 pp. en 2013 y llegando a 59,1 pp. en 2017. Sin embargo, cabe señalar que, en este último año, solo un 20,4% de las mujeres trabajan en estas actividades.

A nivel nacional, se observa que durante el período 2013-2017 las mujeres se desempeñan en el sector secundario en menor proporción que los hombres. La brecha de género es negativa y se ha mantenido en torno a 57 y 61 puntos porcentuales. En 2017, solo el 20,7% de las mujeres trabaja en estas actividades.

A nivel nacional, se observa que durante el período 2013-2017, mujeres y hombres se desempeñan en el sector terciario de manera proporcional. La brecha de género es positiva, registrándose la mayor en el año 2014, con 3,0 puntos porcentuales. En 2017, 50,6% de las mujeres trabajan en estas actividades.

La tasa de desocupación femenina disminuyó, a nivel nacional, de 9,6% en 2010 a 7,2% en 2017. Con ello se redujo también la brecha, pasando de 2,4 puntos porcentuales en 2010 a 0,9 puntos porcentuales en 2017.

En relación a los hombres, se observa que hay una mayor proporción de mujeres que se encuentran desocupadas o que, siendo ocupadas, trabajan una jornada parcial (1-30 horas) de manera involuntaria, es decir, desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo

dentro de los próximos 15 días. Cabe señalar que, en 2017, a nivel nacional, la brecha de género para este indicador fue positiva y alcanzó 5,3 puntos porcentuales.

Desde el año 2010 se observa que más del 97% de quienes se declaran fuera de la fuerza laboral por razones familiares permanentes son mujeres. Más de un tercio de las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza laboral lo están por razones familiares permanentes. No se registra mayor variación hasta el 2017.

- **Ingresos**

En los últimos cinco años de la Encuesta Casen más del 75% del total de las personas de 15 años y más, sin ingresos autónomos propios fueron mujeres. En el año 2015, el 76,0% de este grupo tuvo esta condición, con una brecha de 52,0 puntos porcentuales.

En todo el período 2006-2015, las mujeres de 15 años y más percibieron menos del 38% del total del ingreso autónomo, pasando de 33,0% en 2006 a 37,7% en 2015. La brecha disminuyó de -34,0 puntos porcentuales a -24,6 puntos porcentuales en 2015.

La presencia de mujeres como principales receptoras de ingresos autónomos de sus hogares aumentó de 29,3% a 37,6% en el período 2006-2015.

El ingreso medio mensual de las mujeres ocupadas aumentó un 46,2% entre 2010 y 2016. Sin embargo, la brecha de género del ingreso medio se mantuvo alrededor del 30%, alcanzado su punto más alto el año 2011 con -34,5%. En el año 2016, las mujeres percibieron un ingreso medio 31,7% menor que el ingreso medio mensual de los hombres ocupados.

- **Pobreza**

En los últimos cinco años de la Encuesta Casen, más del 52% del total de personas en situación de pobreza extrema fueron mujeres. El 54,9% de las mujeres tuvieron esta condición el año 2015, con una brecha respecto de los hombres de 9,8 puntos porcentuales. En el mismo período, la brecha entre mujeres y hombres en situación de pobreza extrema aumentó de 5,6 puntos porcentuales en 2006 a 11,0 puntos porcentuales en 2013. Esta brecha luego disminuyó a 9,8 puntos porcentuales en 2015.

Durante el período 2009-2015, se observa que más del 50% de las personas que se encuentran en situación de pobreza multidimensional fueron mujeres (las dimensiones consideradas son: educación, salud, vivienda y trabajo y seguridad social). El año 2015, un 51,1% de las personas en esta situación fueron mujeres, con una brecha de 2,2 puntos porcentuales a nivel nacional.

Desde el año 2006 hasta el 2015, más del 52% de las personas que se encontraban en situación de pobreza por ingresos fueron mujeres. El año 2015, el 54,5% estuvo en esta condición. Durante el período mencionado, la brecha aumentó de 4,6 puntos porcentuales en 2006 a 9,0 puntos porcentuales en 2015, a nivel nacional.

- **Carga Global del Trabajo**

El tiempo promedio destinado a la carga global de trabajo corresponde al tiempo destinado al conjunto de actividades de trabajo. Es decir, el trabajo en la ocupación y producción de bienes

para el autoconsumo junto con el trabajo no remunerado. Considerando la carga global de trabajo en día de semana, las mujeres dedican, en promedio, 1,65 horas más que los hombres.

Considerando la carga global de trabajo en fin de semana, las mujeres dedican 1,79 horas promedio más que los hombres.

- **Trabajo no Remunerado**

Las mujeres registran mayor participación y tiempo que los hombres en los trabajos no remunerados, sean estos de cuidados, doméstico para el propio hogar o quehaceres domésticos y de cuidados para otros hogares en los días de semana.

Las mujeres, en día de semana, tienen una tasa de participación en el trabajo de cuidados no remunerados a integrantes del hogar, mayor que los hombres en 12,6 puntos porcentuales. La brecha en tiempo indica que las mujeres trabajan en promedio 1,49 horas más que los hombres en día de semana.

2.2. INFORMACIÓN REGIONAL

Como información desde la gestión en materia de género por parte de los gobiernos regionales, se cuenta con el estudio realizado durante el año 2018 por el Departamento de Políticas y Descentralización, de la División de Políticas y Desarrollo Territorial de esta Subsecretaría, titulado “Igualdad de Género en los Gobiernos Regionales, Aplicación de Estrategias, Políticas Públicas, y Programas o Proyectos, de los Gobiernos Regionales, que hayan Contribuido a la Promoción de Igualdad de Género”.

El estudio se realizó en todas las regiones del país y se dividió en cuatro segmentos: revisión de políticas, estrategias, planes y programas regionales; acciones realizadas por los gobiernos regionales en materias de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; inversión realizada por los gobiernos regionales en la materia; gobernanza e institucionalidad en los gobiernos regionales, en materias de género.

En cuanto a la revisión de políticas, estrategias y planes regionales, concluyó de manera general que:

- No existe ninguna Política Regional de Género.
- Todas las Estrategias Regionales de Desarrollo vigentes, mencionan dentro de sus líneas de trabajo, la importancia del enfoque de género. En algunas más que en otras.
- En 9 de las 15 regiones, es el único instrumento regional donde se menciona dicho enfoque.
- La Región de Atacama es quien presenta el instrumento construido con mayor antigüedad.
- La Región de Los Ríos es donde la perspectiva de género se presenta en más instrumentos (2011, 2013 y 2016).

En cuanto a las acciones realizadas por los gobiernos regionales en materias de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se puede destacar que:

- Básicamente, las acciones se remiten a lo realizado a través de los programas de mejoramiento de gestión regionales (PMG).
- En 2015, las regiones realizaban trabajos desde sus intereses particulares. Posterior a ello, se definieron determinadas medidas dentro del PMG, con las que han trabajado hasta hoy.
- En general, las regiones continúan la misma tarea. Además, se realizan estudios de diagnóstico en temáticas de género, medición de indicadores creados con anterioridad, capacitaciones. Todas las actividades se circunscriben al cumplimiento de las medidas mencionadas.

En relación a la inversión realizada por los gobiernos regionales en la materia, el estudio relevó:

- La inversión en género, se ve reflejada fundamentalmente a través de los FNDR.
- A nivel general se ve que existe poca inversión en género por parte de los gobiernos regionales.
- Los valores varían entre 0% de la inversión total de los Gobiernos Regionales a un 8,1%. En general, los valores se acercan más al primer caso.
- Existen diferencias profundas entre los lineamientos de las regiones y la inversión que realizan en temas de género.

INVERSIÓN	% del total de inversión			Variación
	2015	2016	2017	
Arica y Parinacota	0,32%	0,08%	0,12%	↓↑
Tarapacá	0,5%	0,4%	0,2%	↓↓
Antofagasta	0%	0,28%	1,05%	↑↑
Atacama	0,002%	0,005%	0,004%	↑↓
Coquimbo	-	-	0,02%	↑
Valparaíso	0,04%	0,12%	0,27%	↑↑
Metropolitana	1,4%	1%	0,4%	↓↓
O'Higgins	0,04%	0,1%	0,4%	↑↑
Maule	0,002%	4,0%	8,2%	↑↑
Biobío	0,1%	0,2%	0,1%	↑↓
Araucanía	0,6%	0,6%	0,7%	↑
Los Ríos	-	-	-	
Los Lagos	0,3%	0,3%	0,2%	↓
Aysén	0,2%	0,1%	1,2%	↓↑
Magallanes	0,4%	0,7%	0,9%	↑↑

Fuente: Departamento de Políticas y Descentralización, SUBDERE.

Finalmente, en vinculación a la gobernanza e institucionalidad en los gobiernos regionales, en materias de género, la investigación arrojó:

- La situación en las regiones difiere. En algunas, la presencia del enfoque de género es más evidente que en otras.

- Las regiones que tienen incorporado el enfoque de género en su gobernanza son Atacama, Región Metropolitana, Maule y Magallanes.

2.3. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA PÚBLICA

Antes de abrir la mirada hacia la perspectiva de familia, es importante revisar cómo se han abordado históricamente los temas de género en el país y cuál ha sido la evolución conceptual de los enfoques que se han determinado.

De partida, la importancia de considerar a las mujeres y las dificultades que enfrentan, en la política pública es relativamente reciente. Gran parte de los mecanismos para abordar las brechas de género fueron impulsados en América Latina entre las décadas del ochenta y el noventa bajo diversas formas como comisiones, divisiones, oficinas o consejos en ministerios específicos.

En la actualidad, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas busca visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades, a través del compromiso explícito del Estado de revertir estos desequilibrios presentes en la sociedad y es una estrategia que permite incrementar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas, promover la participación ciudadana y fortalecer la democracia.

En el país, el enfoque de género se ha dado en torno a tres perspectivas: mujer en desarrollo (MED), enfoque de género en el desarrollo (GED) y enfoque de transversalización de género.

El enfoque MED afirmaba que las mujeres eran agentes activos en el desarrollo y que era necesario que contaran con las mismas oportunidades que los hombres en el acceso a la educación y al trabajo.

Luego de ese enfoque apareció GED, basado en las desigualdades entre hombres y mujeres, entendiendo que las desigualdades de género atentan contra los Derechos Humanos. Se centraba principalmente en cambiar las estructuras de género empoderando a las mujeres a través del acceso al control de recursos materiales, intelectuales y culturales.

Finalmente surge otra perspectiva: la transversalización del Enfoque de Género. Esta postura busca incorporar el criterio de equidad de género en el proceso de desarrollo de políticas públicas, modificando la organización y gestión del sector público. Así el Estado asume el carácter integral de las desigualdades de género, y asume su responsabilidad en aportar a la construcción de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.

En el siguiente cuadro se puede observar cómo ha transcurrido el enfoque de género en la política pública chilena.

Año	Hito	Objetivos y Acciones
1991	Creación del Servicio Nacional de la Mujer. Agenda de Equidad de Género del Gobierno.	La Agenda de Equidad definía prioridades gubernamentales y se aplicaba a través de una “Coordinación intersectorial y Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Público”. Asumía la equidad de género como un bien público que debía cruzar el quehacer de los distintos organismos del Estado.
1994-1999	Se impulsa el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIO)	El plan tenía como objetivo visibilizar el carácter sistémico de la discriminación de género y proponer diversas acciones y medidas para corregir las desigualdades desde distintas instancias del Estado y de la sociedad civil. Se realizaron esfuerzos por adecuar el PIO a la realidad de las regiones y comunas del país, incorporando algunas de las medidas contenidas en el PIO a las Estrategias de Desarrollo Regionales por medio de comités e iniciativas locales.
2000-2010	Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIO 2)	Tenía como objetivo promover una cultura de la igualdad y garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Se buscaba aumentar la participación de las mujeres en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones. Además, se perseguía lograr la autonomía económica de las mujeres, mejorar su bienestar en la vida cotidiana e incluir el enfoque de género en las políticas públicas.
2002	Sistema de Enfoque de Género.	Gracias al PIO 2 el 2002 se decide incluir el enfoque de género en los Programas de Mejoramiento de la Gestión, lo que implicó que el conjunto de los organismos públicos del país revisase su quehacer desde una perspectiva de género.
2009	Sistema Enfoque de Género es integrado en el Programa Marco de la Calidad	Este sistema buscó ampliar el alcance de la inclusión del enfoque de género en los PMG instaurándolo a nivel nacional y en la certificación gradual de los procesos asociados a sus productos estratégicos para contar con un Sistema de Gestión de Calidad Institucional.
2016	Creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Con la creación del Ministerio, el tema de género adquirió el status que requería. Con este cambio se buscó dar un salto cualitativo en las políticas de género en el país y tener un organismo que diseñara, coordinara y evaluara las políticas, planes y programas para promover la equidad de género y procurara eliminar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia.

3. DOCUMENTACIÓN INTERNACIONAL

3.1. NUEVAS PERSPECTIVAS

Las agencias de desarrollo internacional apuestan por las mujeres como agentes de cambio, con la premisa de que cuando se les capacita en aspectos sociales y económicos, éstas se convierten en una fuerza importante para el desarrollo de sus territorios.

En efecto, entendiendo que las mujeres viven en promedio 10 años más que los hombres; egresan de las universidades un 33% más que los hombres; y controlan el 70% de los gastos de consumo a escala mundial; hay tareas aún pendientes para apoyar a la mujer en tanto a sus capacidades y como en su rol fundamental en la familia.

El Cato Institute ha cruzado datos con indicadores sociales que se desprenden del Índice de Desigualdad de Género del PNUD (PNUD, 2011) y ha comprobado, entre otras cosas, que (Cato Institute, 2017):

- En países con altos niveles de libertad económica, el 71,7% de las mujeres ha terminado la educación secundaria, versus solo el 31,8% que logra finalizarla en países con economías más cerradas.
- Los parlamentos de países con altos niveles de libertad económica tienen una media de 26,8% de representantes mujeres, mientras que, en los países con menores niveles, esa representación es solo del 14,9%.
- La mortalidad maternal en países con altos niveles de libertad económica es 3,1 por cada 100 mil nacimientos, en comparación con un 73,1 en los restantes países.
- La tasa de fecundidad de adolescentes es de 22,4 por cada mil mujeres entre 15 y 19 años, mientras que de menor libertad económica es de 87,7.

La Naciones Unidas y las agencias de desarrollo internacional, han ido avanzando en pos de proteger los derechos humanos e ir fortaleciendo el empoderamiento de la mujer. En esta perspectiva, un paso adelante sería incorporar la perspectiva de familia.

La perspectiva de familia en las políticas públicas recoge los avances de estas líneas de desarrollo, pero pone su foco en proponer políticas sociales y económicas que promuevan la participación de la familia en la sociedad civil.

Dada la baja natalidad en el país², se requieren medidas y propuestas que permitan revertir esta realidad. En efecto, aumentar la tasa de natalidad es uno de principales desafíos que deberá abordar el país en el corto plazo y en este aspecto, el hecho de que el 70% de los hijos nazca fuera del matrimonio, se traduce en que el cuidado de los hijos y del hogar recaiga casi en su totalidad en la mujer.

² Tasa de natalidad 1,7 en 2018. INE.

Es fundamental otorgar el valor social que corresponde a la maternidad, lo que se traduce en disminuir la baja de sus ingresos, además de los obstáculos de acceso a una mayor educación e inserción laboral.

La transformación del mercado laboral que permita la incorporación del talento femenino en todas sus dimensiones, es reflejo de un proceso modernizador profundo, en el que el Estado juega un rol muy relevante.

Se hace necesario generar políticas públicas en el ámbito del desarrollo económico que promuevan la libertad y autonomía de las mujeres, con un sentido de equidad, pero además con una mirada para fortalecer las economías nacional y regional.

La perspectiva de familia recoge estos desafíos, puesto que es el enfoque de las políticas públicas y privadas, así como de los programas de trabajo de las organizaciones de la sociedad civil, que considera que las estructuras y dinámicas de funcionamiento de las familias son fundamentales para el desarrollo y el bienestar de los individuos y de la sociedad.

3.2. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

Las brechas en materia de género están presentes en los aspectos económicos, sociales y culturales a nivel mundial, así lo demuestra un estudio publicado por la OCDE en el año 2017 que señala que “Cuando las mujeres ingresan a la fuerza laboral, es más factible que trabajen media jornada, es poco probable que lleguen a puestos administrativos y seguramente ganan menos que los hombres... Las mujeres tienen menos probabilidades de emprender negocios, y las empresas propiedad de mujeres tienden a ganar menos que las de los hombres” (OCDE, 2017).

Estas brechas se vuelven cuesta arriba al llegar el momento de la maternidad, “usualmente la maternidad tiene marcados efectos negativos en la participación en la fuerza laboral, el salario y el desarrollo profesional” (Ibíd.).

Tal como lo señala el mencionado Informe, los países miembros de la OCDE movidos por estas desigualdades han impulsado algunos cambios, reflejados en distintas iniciativas y políticas públicas en la materia.

- Por ejemplo, alrededor de dos terceras partes de los países han introducido políticas específicas para cerrar la brecha salarial de género. La transparencia en el pago es un motor clave; cada día se exige más a las empresas que analicen las brechas salariales de género y den a conocer los resultados.
- Por otra parte, el acceso a la educación y el cuidado en la primera infancia es vital para la igualdad de género, ya que ayuda a que madres y padres trabajen cuando los hijos son pequeños. Varios países de la OCDE se ocuparon recientemente de la accesibilidad a través del aumento en subsidios, prestaciones o descuentos; la introducción o ampliación de horas libres para cuidar a los hijos, y una inversión pública más directa en nuevas instalaciones para niños pequeños.
- En un esfuerzo por lograr que los padres compartan el cuidado de los hijos en forma más equitativa, muchos países les brindan incentivos financieros para que tomen una licencia por paternidad cuando menos de dos meses. Esto es importante, ya que la participación equitativa

de los padres en ese cuidado es fundamental para garantizar que las madres permanezcan y progresen en la fuerza laboral.

Desde esta perspectiva, el estudio “Políticas Familiares. Buenas Practicas en Europa” (2017) aborda distintas experiencias llevadas a cabo en torno a políticas enfocadas a la familia en países de Europa, que son presentadas como ejemplos de iniciativas lideradas por organismos públicos y privados que han tenido algún impacto concreto, la idea es que estas iniciativas puedan servir de inspiración para el diseño, implementación y gestión de medidas de apoyo a las familias en otros contextos geográficos y sociales, desde la administración pública o desde instituciones privadas.

Distrito Familia. Trento, Italia (García Ruiz, 2018).

Sustentos/justificación de iniciativa:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la base de esta iniciativa, se encuentra la concepción de la familia como un recurso, que puede promoverse y que es un activo de desarrollo y bien común.
Instituciones/organizaciones involucradas:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participan entidades públicas y privadas. Se promueve desde el gobierno provincial y regional, pero se trabaja directamente con las familias y otros agentes sociales.
Elementos /aprendizajes a relevar y/o replicables:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concibe a las familias como motor y activo de desarrollo territorial. ▪ Promueve la articulación de diversos actores, en torno a un proyecto común. ▪ Promueve el desarrollo del territorio y su capital social.

En la Provincia Autónoma de Trento las instituciones regionales han trabajado en convertirse en un territorio “amigo de las familias”, creando las condiciones para que las familias sean un recurso activo y dinámico para la comunidad y la economía local.

Luego de haberse aprobado varias iniciativas de orden administrativo, entre las que destaca la Ley Provincial sobre Bienestar Familiar, que ha resultado ser un instrumento eficaz para la promoción innovadora de políticas familiares.

Cabe señalar que el enfoque desde el que se definen e implementan las políticas familiares en la región italiana de Trentino no es un enfoque asistencialista. En la agenda del gobierno las intervenciones en favor de la familia no se consideran como una “carga” que debe sostenerse. Más bien, las familias se consideran un recurso para la comunidad que debe promoverse, de manera solidaria, para el bien común.

El Gobierno Regional ha enfocado de manera solidaria las políticas de cuidado familiar, con resultados positivos en términos de crecimiento demográfico y, sobre todo, de bienestar económico-familiar. Para ello, promueve iniciativas integradas que detalla y difunde en un *dossier* anual de políticas familiares. Desde 2004, en la Provincia de Trento se ha aplicado de manera

continuada y consistente este enfoque de política familiar, independiente de la afiliación política partidista.

Para el funcionamiento de esta iniciativa, cada año los gobiernos locales elaboran un plan de políticas municipales amigables para las familias que involucra directamente a las familias y otros agentes sociales. Estos distritos son el equivalente de distrito económico, es decir, donde surgen de manera coordinada servicios para las familias: parques infantiles familiares, iniciativas, oportunidades, ofertas, entre otros.

Los Distritos Familiares fueron establecidos por la Ley Provincial sobre el Bienestar de la Familia como formas de organización económica e institucional a nivel local, en las que sujetos de naturaleza y funciones diferentes colaboran para la promoción del bienestar familiar. De esta manera, se pone en marcha políticas e iniciativas dirigidas no solo a las familias, sino también a la promoción del territorio y su capital social. Un distrito familiar es un territorio acogedor y atractivo para las familias, capaz de ofrecer servicios y oportunidades, donde el objetivo común es aumentar el bienestar familiar en el territorio.

Las organizaciones públicas y privadas adheridas al programa ofrecen servicios, incluidos los servicios turísticos, e intervenciones de calidad que se orientan a satisfacer las necesidades y expectativas de las familias residentes o visitantes, aumentando el atractivo territorial, contribuyendo al desarrollo local.

Pueden participar en el programa todas las organizaciones públicas, privadas y de voluntariado social, cuyas actividades tienen repercusiones directas en el territorio de la provincia. En el año 2018 había sido instaurado en 19 municipios de la Provincia. En cada uno de ellos se han puesto en práctica diversas iniciativas y el 70% de las entidades comprometidas con el programa son privadas.

Por ejemplo, el territorio de Rotaliana – Königsberg ha puesto en marcha el día de la “AgroFamilia”, día de celebración con la participación de trabajadores agrícolas y con actividades para permitir a familias y niños acercarse de forma divertida a la realidad agrícola del territorio.

Marca Familia. Trento, Italia (García Ruiz, 2018).

Sustentos/justificación de iniciativa:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El sustento de esta iniciativa se vincula a desarrollar, implementar y favorecer una política de promoción sólida en apoyo a las familias, permitiendo que la calidad de vida de los territorios se eleve. ▪ Tiene como objetivo atribuir “ciudadanía” y centralidad a las familias en el marco de la planificación municipal
Instituciones/organizaciones involucradas:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participan entidades públicas y privadas. Se promueve desde el gobierno local, y la certificación familiar territorial se entrega a empresas y entidades sociales.
Elementos /aprendizajes a relevar y/o replicables:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concibe a las familias como eje central de la planificación y el desarrollo territorial.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promueve la articulación de diversos actores, en torno a un proyecto de vida en común. ▪ Se trata de un instrumento concreto, una certificación que constituye una herramienta desde los gobiernos locales, para promover políticas públicas con perspectiva de familia.
--	---

Consiste en una certificación familiar territorial para empresas y entidades sociales. Se trata de fomentar actividades que tengan en cuenta las necesidades familiares. Se han definido una serie de reglas para poder obtener esta marca como certificado. Por ejemplo, el restaurante que quiera obtener la “Marca Familia” debe tener un menú adecuado para niños, precios accesibles para familias, baños accesibles, un lugar para los coches, instalaciones para cambiar el pañal, entre otras cosas. Los restaurantes que cuentan con la certificación ofrecen un jarro de agua de forma gratuita tan pronto como la familia se instala en el lugar, en definitiva, practican acciones cuyo objetivo es hacerse cargo de las necesidades de una familia.

Quienes solicitan la marca deben desarrollar, implementar y favorecer una política de promoción sólida en apoyo a las familias. Para cada sector de actividad se elaboran criterios específicos en los que se indican las normas de servicio y las políticas de precio que deben respetarse para adquirir la marca.

Junto con la certificación se han introducido también sistemas de incentivos y recompensas para las entidades que alcanzan ciertos estándares en favor de las familias. Por ejemplo, en la legislación que regula las compras por parte de las entidades públicas se ha introducido la certificación como uno de los criterios para evaluar las ofertas. También se aplica a entidades que solicitan subvenciones y a las que acuden a las licitaciones de servicios para organismos públicos.

La “Marca Familia” la han obtenido organizaciones públicas, privadas, municipios, museos, hoteles y albergues, apartamentos turísticos, asociaciones deportivas, entidades sociales que organizan actividades educativas y recreativas. La marca se emite sobre la base de criterios precisos y se basa en una evaluación general del compromiso, las políticas y los servicios implementados por el solicitante. La marca es la garantía, para quienes la ven expuesta, debe estar en contacto con una organización que cumple requisitos precisos y específicos para familias con niños.

Siguiendo la línea de “Marca Familia”, las administraciones municipales están llamadas a reorientar sus políticas desde una perspectiva familiar, brindando servicios que satisfagan las necesidades y expectativas expresadas por las familias del territorio. Esta marca tiene como objetivo atribuir ciudadanía y centralidad a las familias dentro de la misma planificación municipal. A pesar de los límites presupuestarios de algunas administraciones, tanto desde el punto de vista económico como de la organización del personal, la marca introduce una nueva forma de representar y promover la atención a las familias, permitiendo que la calidad de vida de los territorios se eleve considerablemente y se preste apoyo a quienes se comprometen en un proyecto de vida familiar.

La administración que obtiene la marca está obligada a ofrecer ciertos servicios a las familias. Por ejemplo, apoyo a la familia en el uso de servicios para la primera infancia, guardería de verano, campamento de verano, organización de actividades extraescolares para niños y adolescentes, iniciativas lúdicas para niños y jóvenes fuera del horario escolar, planificación de horarios de apertura y cierre de las oficinas municipales compatibles con las necesidades familiares y laborales,

tarifas específicas sensibles hacia la economía familiar, tasas de descuento para familias numerosas (desde el tercer hijo en adelante), parques infantiles equipados y seguros, entre otros.

Es así como, las administraciones municipales están llamadas a reorientar sus políticas desde una perspectiva familiar, brindando servicios que satisfagan las necesidades y expectativas expresadas por las familias del territorio. Esta marca tiene como objetivo atribuir “ciudadanía” y centralidad a las familias dentro de la misma planificación municipal.

Conciliación Trabajo Familia – Revisión de Varios Países.

Sustentos/justificación de iniciativa:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mayor parte de estas medidas y políticas, tienen sustento en la conciliación trabajo familia, como un modo de fomentar el aumento de la natalidad y la protección laboral de las mujeres en edad fértil y en periodo de crianza, así como la protección de la infancia. ▪ Otro sustento relevante es la disminución de las brechas de género.
Instituciones/organizaciones involucradas:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se trata de iniciativas o medidas propuestas por instituciones públicas para facilitar y promover la conciliación laboral familiar, por tanto, involucra directamente una articulación con el mundo privado y con las propias familias.
Elementos /aprendizajes a relevar y/o replicables:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se trata de medidas o iniciativas país, es decir tiene un impacto a nivel nacional y constituyen políticas que miran el largo plazo. ▪ Conciben la conciliación familiar laboral como una materia de profunda relevancia para el bienestar colectivo, que cuenta con impactos positivos en todos los ámbitos de desarrollo humano y social, y con una mirada de largo plazo y sostenibilidad.

Entre los países europeos en que la conciliación trabajo familia es un aspecto significativo para la vida en sociedad, está **Suecia**. Son innumerables las notas de prensa en sus diversos formatos, que escriben acerca de cómo quienes viven en ese país trabajan en promedio 6 horas al día y cuentan con un permiso maternal de 480 días, equivalentes a 18 meses, de éstos, cuatro meses se reparten obligatoriamente entre la madre y el padre, los 14 meses restantes lo pueden organizar como les acomode más.

El hecho de que el permiso maternal se pueda organizar de esa manera, hace que en materia laboral los empleadores no se cuestionen elegir entre un hombre o una mujer, evitando de esta manera la discriminación a mujeres en edad fértil. Por otra parte, la participación más activa del padre en la crianza de los hijos da como resultado una relación más igualitaria en los roles ejercidos al interior de la familia.

Por otra parte, los horarios de trabajo también permiten una mayor conciliación y a quienes tienen hijos les permite estar más tiempo del día con ellos.

En **Dinamarca** las cosas funcionan más o menos parecido, la jornada laboral es de 33 horas semanales, la flexibilidad horaria y el teletrabajo es algo habitual en las empresas. El permiso por el nacimiento de un hijo es algo compartido entre ambos padres, 52 semanas a la madre y 14 semanas al padre, se recibe ayuda trimestral por cada hijo hasta los 18 años, la educación es pública y gratuita, desde el colegio hasta la universidad.

Noruega es otro ejemplo en materia de conciliación trabajo y familia, la jornada laboral es de 40 horas a la semana, “En las empresas noruegas la flexibilidad horaria, la conciliación y la cultura basada en la autonomía, la igualdad y la confianza son prácticas y valores bastante extendidos” (Stinus Bru de Sala, 2014). El permiso por nacimiento de un hijo se extiende a 52 semanas y se reserva una cuota no transferible a los padres.

Entre las políticas, derechos y regulaciones para la conciliación trabajo familia en Noruega (Ibíd.) se encuentran:

- El derecho pagado a la lactancia materna /una hora pagada durante un año).
- El derecho a reducir las horas de trabajo para los padres con hijos en edad escolar.
- El derecho de los padres de cuidar de sus hijos cuando están enfermos (10 días al año no pagados).
- Las regulaciones del tiempo de trabajo en el marco de un mercado laboral bien regulado, con horarios compatibles con el ámbito escolar.
- La obligación de tener un mínimo de 40% de las mujeres en los consejos de administración de las empresas.
- Las actividades extraescolares, aunque tienen un coste importante para las familias.
- Las residencias y la ayuda a domicilio para la gente mayor, que en Noruega no se considera una política familiar como en otros países pero que existen desde hace décadas y contribuyen a la conciliación de las familias.

Este tipo de políticas de conciliación trabajo familia ayudan a disminuir las brechas de género, por ejemplo, los permisos más extendidos por nacimiento de un hijo tienen consecuencias positivas en la redistribución del tiempo del cuidado de los hijos.

En el caso de Noruega, “Las mejoras relacionadas con la baja parental han contribuido al trabajo remunerado de las mujeres en el mercado laboral, ya que las madres que se acogen a la baja parental vuelven antes al trabajo, en comparación con las que no tienen este derecho, que están desconectadas laboralmente durante más tiempo” (Ibíd.).

3.3. PERSPECTIVA DE FAMILIA Y DESARROLLO TERRITORIAL

Considerando que la perspectiva de familia se refiere al enfoque de políticas que apuntan a contribuir a las dinámicas de funcionamiento de las familias, fundamentalmente para el desarrollo de la vida en sociedad y entendiendo al territorio como una categoría multidimensional, que reúne aspectos de económicos, sociales y culturales de la vida en comunidad, es que se vuelve necesario abordar esta materia a nivel nacional y local en vinculación con el desarrollo territorial.

Como lo demuestran las dos primeras experiencias expuestas anteriormente, las iniciativas a nivel local son una buena manera de abordar la perspectiva de familia, con acciones que muchas veces se relacionan más con voluntad, articulación de actores y gestión territorial, que con determinada cantidad de recursos asociados.

Para García Ruíz (2017), “la coordinación entre familias y agentes sociales, de carácter público y comunitario, para las tareas de educación, de crianza y de cuidado, resulta actualmente una necesidad. Las instituciones públicas y las entidades comunitarias pueden y deben apoyar a las familias en el desarrollo de sus proyectos de vida, a la vez que garantizan los derechos individuales de sus miembros”.

En este sentido, el soporte que pueden entregar en esta materia las distintas instituciones en distintos niveles territoriales y sectoriales resulta fundamental, puesto que más allá de cubrir necesidades básicas, es importante que los municipios, por ejemplo, puedan colaborar en la construcción de un espacio de convivencia más amable para las familias.

Por otra parte, las iniciativas vinculadas con la conciliación trabajo familia tienen un trasfondo que se ha venido gestando desde hace años en los países europeos. Entre otras cosas, se relaciona con las brechas de género y con las bajas tasas de natalidad que vienen experimentando algunos países.

En la descripción experiencias se evidencia que la distribución más equitativa de la tareas domésticas y del cuidado de los hijos construye sociedades con menos brechas en materia de género, además de una serie de beneficios en materia de cuidado de los hijos, tener jornadas laborales desde 40 horas a la semana no tiene mayores consecuencias en la productividad de las empresas, sino más bien innumerables beneficios a largo plazo en la construcción de sociedades con relaciones de familia más cercanas.

Lo claro es que tanto los cambios en el mundo laboral, así como los cambios demográficos (caída tasa de natalidad, envejecimiento de la población, etc.) han cambiado también la estructura y dinámicas de las familias. En este contexto, lo que se evidencia internacionalmente es que se está gestando y promoviendo cambios en los roles atribuidos a hombres y mujeres en relación a su participación en el trabajo remunerado y no remunerado, introduciéndose la concepción de la corresponsabilidad paterna/materna, y de la perspectiva de familia como nuevo enfoque desde las instituciones.

Por otra parte, y paradójicamente, las políticas de género por sí solas no necesariamente vienen a resolver las brechas existentes, si no que parecieran necesitar un enfoque más amplio que no solo se haga cargo del concepto de igualdad ante la ley, sino también de algunas diferencias. La literatura internacional alerta respecto de determinados modelos, como el de Noruega, que, tras décadas de su implementación, arroja derivaciones que no se esperaban.

Es sabido que Noruega es uno de los países que lidera la igualdad de género y se le ha considerado internacionalmente como pionero en esta materia. El país se ubicó, por ejemplo, en el segundo lugar de 144 países en el Índice de Brecha de Género del Foro Económico Mundial en 2017. Sin embargo, se ha evidenciado que, pese a ello, expone una mayor diferencia en las preferencias entre hombres y mujeres, por ejemplo, en las elecciones profesionales. Las noruegas continúan eligiendo

profesiones tradicionalmente asociadas a mujeres, y asimismo los hombres se inclinan por profesiones u oficios tradicionalmente masculinos.

Conciliación Laboral Familiar

En la revisión conceptual y experiencial, también aparece como relevante el concepto de conciliación laboral familiar, que busca identificar y resolver las diferencias y tensiones entre el mundo laboral y familiar, desde distintos enfoques, así como a través de distintas acciones y medidas de políticas públicas.

Contenido en la perspectiva familiar, lo que se aprecia en las experiencias internacionales, es que la acción estatal busca fomentar no solo el trabajo femenino, sino también incidir sobre las relaciones de género que se establecen en el plano familiar y laboral, de modo de avanzar en la reducción de las brechas de género.

En este marco, Nancy Fraser (1994, citada en Stinus, 2014) identifica dos modelos de bienestar en relación al trabajo, la familia y la equidad de género:

- El primero es el modelo del proveedor universal, caracterizado por fortalecer la igualdad de género promoviendo el empleo femenino de tiempo completo y la provisión estatal de servicios de cuidado. En función de lo anterior, este modelo favorece a mujeres cuya trayectoria se asemeja más a la masculina.
- En segundo lugar, el modelo de cuidador paritario fomenta la igualdad de género al apoyar el trabajo de cuidado informal mediante prestaciones económicas, favoreciendo el trabajo de cuidado dentro de la familia a través de la financiación pública, o a través del fomento al trabajo a tiempo parcial. Este modelo resulta beneficioso para mujeres con responsabilidades significativas de cuidado, y no busca igualar mujeres con hombres sino reducir los costos que implica para las mujeres atender a las actividades de cuidado. Se encuentra presente en postulados del feminismo europeo y de la democracia occidental.

En este último modelo, parecen circunscribirse las experiencias de Suecia, Dinamarca y Noruega.

Es importante además destacar que, como sustento de las políticas enfocadas a la conciliación laboral familiar, se encuentran los resultados del impacto de las acciones y programas que van en apoyo de este concepto. La Comisión Nacional de Productividad (2017) por ejemplo, destaca la existencia de evidencia internacional que vincula la falta de servicios de cuidado infantil de calidad con mayor ausentismo y atrasos al ingreso al trabajo; que una mayor oferta de estos servicios disminuye la rotación laboral de madres de bajos recursos y que aumenta el involucramiento de los trabajadores con su trabajo, incrementando así su productividad y generando mejor desempeño.

4. EXPERIENCIAS REGIONALES

4.1. ENCUESTA GORE / SISTEMATIZACIÓN

Para recoger las experiencias regionales y seleccionar las iniciativas que se espera, a modo de relevar y difundir las buenas prácticas que, en materia de género y perspectiva de familia, son implementadas y/o promovidas por los Gobiernos Regionales del país, se diseñó y aplicó una encuesta que fue respondida por todos los GORE.

A través del Oficio Circular N° 69 del 19 de junio de 2019 (en Anexo 1: Encuesta Enviada a través de Formulario Google), dirigido a los Intendentes/as, se solicitó una contraparte técnica para estos objetivos, además de informar que se aplicaría una encuesta, que se haría llegar en formato digital (en Anexo 2, ver Listado de Contrapartes).

Se diseñó y envió una encuesta, a través de un formulario de Google, con fecha 11 de julio (ver Anexo 3). Además, se reprogramó la fecha de respuesta para el día 25 de julio (se indicaba el 19 de julio, a través de la Circular enviada), dado que el proceso de nominación de contrapartes fue más lento de lo previsto.

La encuesta incluyó el concepto de perspectiva de familia que se propuso abordar, además de las preguntas que se detallan a continuación.

Concepto:

La perspectiva de familia es el enfoque de las políticas públicas y privadas, así como de los programas de trabajo de las organizaciones de la sociedad civil, que considera que las estructuras y dinámicas de funcionamiento de las familias son fundamentales para el desarrollo y el bienestar de los individuos y de la sociedad, y un activo del desarrollo territorial.

Preguntas:

- ¿Se conoce, utiliza y/o promueve el concepto de perspectiva de familia, desde el quehacer del Gobierno Regional (GORE)?
- ¿Existe un encargado, unidad o área que aborde este tipo de temáticas en el GORE?
- ¿Durante los últimos tres años, el Gobierno Regional ha desarrollado algún proyecto y/o acción en materias relacionadas con el apoyo a la mujer y bajo la perspectiva del fortalecimiento de la familia? Descríbalos, por favor, y adjunte documentación, si lo considera pertinente.
- ¿Conoce alguna/s iniciativa/s en materia de apoyo a la mujer y perspectiva de familia en su región, ya sea desde el mundo público, privados o de organizaciones de la sociedad civil? Descríbala/s, identificando instituciones, organizaciones involucradas y fechas de ejecución.

La encuesta realizada fue respondida por la totalidad de los gobiernos regionales, durante el mes de julio (ver Anexo 4: Respuestas por Región). A continuación, se encuentra una sistematización de las principales respuestas, por cada una de las preguntas.

Principales Respuestas:

1. ¿Se conoce, utiliza y/o promueve el concepto de perspectiva de familia, desde el quehacer del Gobierno Regional (GORE)?

Para esta pregunta, 9 de los 16 gobiernos regionales declaran no conocer, utilizar, ni promover el concepto de perspectiva de familia desde su quehacer.

En cambio, 5 gobiernos regionales responden que sí conocen el concepto y que es utilizado por ejemplo en la agenda de género y en dos casos el tema es promovido a través del Departamento de Gestión de Personas, en uno de los casos se elaboró un procedimiento de conciliación aprobado por resolución, su objetivo es crear ambientes favorables para mejorar la calidad de vida familiar y personal dentro del servicio. Por otra parte, se ha promovido el tema a partir de capacitaciones desde la perspectiva de género.

Finalmente, 2 gobiernos regionales reconocen que el concepto de perspectiva de familia es conocido y/o utilizado de manera parcial, uno de ellos declara que solo algunas unidades dentro del GORE lo conocen y el otro responde que se considera una de las variables del Código de Buenas Prácticas Laborales.

2. ¿Existe un encargado, unidad o área que aborde este tipo de temáticas en el GORE?

En 4 gobiernos regionales no existe un encargado en materias de género y perspectiva de familia. En otros 3 gobiernos regionales, existe un encargado del PMG de equidad de género.

Por otra parte, 4 gobiernos regionales declaran que sí existe un encargado o unidad que aborda temáticas de género y perspectiva de familia. En otros 3 la temática de género es abordada desde la Unidad de Gestión de Personas.

En una de las respuestas se manifiesta que no existe un encargado que lleve el tema de género y perspectiva de familia y que estos temas son más bien abordados de manera aislada y por otra parte, una de las respuestas dice que esta materia será abordada por la recién instalada División de Desarrollo Social y Humano.

3. ¿Durante los últimos tres años, el Gobierno Regional ha desarrollado algún proyecto y/o acción en materias relacionadas con la perspectiva de familia? Descríbalos, por favor, y adjunte documentación vía correo electrónico, si lo considera pertinente.

En 4 respuestas se declara que no se ha desarrollado ninguna acción en materia de perspectiva de familia durante los últimos tres años, uno de ellos alude al poco tiempo de funcionamiento del gobierno regional y que, por tanto, no cuenta con los recursos humanos para desarrollar tareas vinculadas a esta área.

Entre las respuestas encontramos dos que hacen referencia a la realización de actividades recreativas que incluyen a miembros de la familia y participación de la familia en celebraciones de

navidad y día del niño, además de un boletín de reciente circulación que en sus contenidos considera la perspectiva de familia.

Entre las respuestas, encontramos que dos de ellas expresan que se hace de manera indirecta y una de ellas apunta a que los proyectos financiados a través del FNDR favorece indirectamente a dinamizar la estructura familiar.

De la totalidad de las respuestas, en 6 de ellas se declara que sí se ha desarrollado alguna acción en materias relacionadas con la perspectiva de familia, principalmente vinculado a los funcionarios y funcionarias del gobierno regional.

Una de las repuestas expresa que se elaboró una política de igualdad de género y conciliación de la vida familiar, pero que no llegó a implementarse, en otra de las respuestas se hace referencia a un procedimiento de conciliación trabajo – familia. En otro de los gobiernos regionales, se aplicó una encuesta en materia de equidad de género y a partir de los resultados se definen compromisos en materia de capacitación sobre acoso laboral y sexual en el Plan de Género del año 2019. Otra de las respuestas indica que se han implementado medidas en cuanto a flexibilidad horaria, beneficio de jardín infantil para hijos menores de 5 años de funcionarios hombres y mujeres. En otro de los gobiernos regionales se externalizó un estudio sobre Equilibrio Trabajo-Familia y Bienestar en Trabajadores del Gobierno Regional.

Solo una de las respuestas indica que durante el último año se han venido desarrollando acciones en materia de perspectiva de familia, vinculadas particularmente con:

- Concepto de familia
- Tipos de familia
- Habilidades parentales

Se indica que con el trabajo que se está llevando a cabo se espera que este enfoque se transmita internamente para lograr pertinencia dentro de la institución respetando los tipos de familia existentes, y a la vez, que también sea una temática necesaria de abordar en los futuros instrumentos estratégicos regionales, a través de profesionales más empoderados, reconociendo que la perspectiva de género es considerada en la Estrategia Regional de Desarrollo 2020 que se encuentra vigente.

4. ¿Conoce alguna/s iniciativa/s en materia de perspectiva de familia en su región, ya sea desde el mundo público, privado o de organizaciones de la sociedad civil? Descríbala/s, identificando instituciones, organizaciones involucradas y fechas de ejecución.

De los 16 gobiernos regionales, 11 expresan que no conocen iniciativas vinculadas a la temática de perspectiva de familia en su región.

Entre las respuestas que dicen conocer iniciativas en materia de perspectiva de familia se hace referencia a los programas implementados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, particularmente el Programa 4/7 que apoya el cuidado de los hijos para que las mujeres puedan incorporarse al mundo laboral, además se menciona una organización que apoya a padres con hijos que presentan algún tipo de discapacidad.

Otra de las respuestas indica que se ha avanzado en dar a conocer en los servicios públicos el derecho de los padres al post natal parental. En otra se hace referencia a un estudio externalizado sobre Equilibrio Trabajo-Familia y Bienestar en Trabajadores del Gobierno Regional.

Por otra parte, una de las respuestas apunta a las acciones propias que realiza el Ministerio de Desarrollo Social y Familia que entre su oferta desarrolla el Programa Vínculos orientado a la promoción de derechos en personas adultas mayores; Programa Abriendo Caminos, dirigido a niños, niñas y adolescentes con un adulto significativo privado de libertad que busca mitigar los efectos psicológicos, sociales y familiares que provoca esta situación.

Principales conclusiones:

- Como exponen las respuestas, la encuesta aplicada arrojó que no existen experiencias o iniciativas (buenas prácticas) de género y perspectiva de familia, apoyadas o facilitadas por los gobiernos regionales.
- De la totalidad de las respuestas, en seis de ellas se declara que sí se ha desarrollado alguna acción en materias relacionadas con la perspectiva de familia, principalmente vinculadas a los funcionarios del Gobierno Regional, es decir, se trata de acciones de los departamentos de recursos humanos, pero no enmarcadas en la perspectiva de género o familia entendida como "el enfoque de las políticas públicas y privadas, así como de los programas de trabajo de las organizaciones de la sociedad civil, que considera que las estructuras y dinámicas de funcionamiento de las familias son fundamentales para el desarrollo y el bienestar de los individuos y de la sociedad, y un activo del desarrollo territorial".
- Se evidencia, de este modo, la falta de experiencias de parte de los gobiernos regionales, en la línea de trabajo que esperaba abordar el presente estudio.

4.2. BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE GÉNERO Y PERSPECTIVA DE FAMILIA EN LOS GORE

Pese a las conclusiones del punto anterior, esto es, que no existen experiencias o buenas prácticas, fomentadas por los gobiernos regionales en el marco del concepto de perspectiva de familia, se ha optado por sistematizar y relevar dos documentos rectores, identificados a través de la encuesta, que se vinculan con el concepto de conciliación laboral familiar al interior del gobierno regional y que se aplica a sus funcionarios y funcionarias.

Como ya se ha mencionado, la conciliación laboral familiar busca identificar y resolver las tensiones entre el mundo laboral y familiar, desde distintos enfoques, a través de acciones y medidas de políticas públicas, por tanto, se trata de un concepto que se encuentra contenido o subsumido en lo que se entiende por perspectiva familiar, cuya mirada es más amplia, responde a la articulación de actores públicos y privados, e implica o desata procesos de desarrollo.

Este foco es diferente, pero permite avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres como una forma de fortalecer la familia, lo que puede propender a alcanzar la aplicación futura de la

perspectiva de familia como el enfoque institucional regional que contemple a las estructuras y dinámicas de funcionamiento de las familias como aporte fundamental para el desarrollo y el bienestar de los individuos y de la sociedad.

Los documentos rectores que se relevarán en esta sistematización corresponden al Gobierno Regional de la Región de O'Higgins, con una política de igualdad de género y conciliación de la vida familiar, elaborada el año 2016; y al Gobierno Regional de Arica, que identifica procedimientos de conciliación, aprobados por la Resolución Exenta 1228/2016, que buscan crear ambientes laborales favorables con la calidad de vida familiar.

Política de Igualdad de Género, Región de O'Higgins

Sustentos/justificación de iniciativa:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiene sustento en la conciliación trabajo familia. ▪ Otro sustento relevante es la disminución de las brechas institucionales de género.
Instituciones/organizaciones involucradas:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No hay otras organizaciones o actores involucrados. Se trata de una política interna del Gobierno Regional, aplicable a sus funcionarios/as.
Elementos /aprendizajes a relevar y/o replicables:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establece acciones claves internas para la institución. ▪ Concibe la conciliación familiar laboral como una materia de tendiente a lograr un mayor equilibrio de las diversas responsabilidades de las personas.

A través de la Resolución Exenta 2488, del 30 de diciembre del año 2016, se aprueba la política de Recursos Humanos del Gobierno Regional de O'Higgins, que contiene entre sus diversos contenidos, la Política de Igualdad de Género y Conciliación Familiar.

Esta Política establece que el Servicio garantiza el cumplimiento de las normas de protección a funcionarios y funcionarias con responsabilidades familiares; el ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres funcionarios, respecto de sus responsabilidades parentales; y el respeto y buen trato entre los funcionarios, así como con autoridades y usuarios.

Establece además las siguientes directrices:

- El servicio promoverá y contribuirá una adecuada conciliación de la vida personal/familiar y con el trabajo, tendiente a lograr un mayor equilibrio de las diversas responsabilidades de las personas, desarrollando iniciativas orientadas a la implementación de buenas prácticas laborales.
- Se garantizan ambientes de trabajo en los cuales se valora y promueve el respeto y la no discriminación y condiciones laborales que permitan el desarrollo y buen desempeño de las personas, en coherencia con los valores institucionales y con las orientaciones y estándares estipulados en Instructivo Presidencial N° 001 del 26 de enero de 2015.

- El Servicio establecerá y desarrollará mecanismos y acciones de difusión/sensibilización, prevención y sanción de acoso laboral y/o sexual en el trabajo, que aseguren un tratamiento adecuado y oportuno frente a problemáticas de esta naturaleza en el Servicio.
- El Servicio desarrollará y gestionará distintas acciones y herramientas que permitan entregar a las personas del Servicio un conjunto de beneficios no remuneratorios, con la finalidad de brindar apoyo, beneficios y oportunidades, en los ámbitos social, educacional, salud y recreativo-cultural, que contribuyan a mejorar su calidad de vida personal y familiar.
- El Servicio desarrollará acciones que permitan la integración y mejor conocimiento de las personas y equipos del Servicio, y que contribuyan a desarrollar identidad y pertenencia con la institución.

A partir de estas directrices, menciona las siguientes acciones claves agrupadas por temáticas:

Cuidado de hijos Pre y Postnatal:

Las funcionarias con hijos menores de dos años, tendrán el derecho de elegir la sala cuna, y el servicio financiará la matrícula proporcional al mes que ingresó y una mensualidad con tope de financiamiento, conforme a la disponibilidad presupuestaria.

Además, el Servicio velará para que las funcionarias hagan uso de su derecho a alimentación, teniendo la facultad de ejercerlo en las siguientes formas:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiendo en dos porciones de tiempo.

Postergando o adelantando en media hora, o en una hora en inicio o término de la jornada de trabajo. Como parte de la preocupación del Servicio por sus funcionarios se entregará el 100 % del financiamiento y dependiendo de la disponibilidad presupuestaria, será inversamente proporcional a la remuneración del funcionario/a para financiar el jardín infantil para mujeres y hombres con hijos menores de 6 años.

Para contribuir a una adecuada conciliación vida laboral con la familia se implementó a partir del 31 de marzo de 2016, Resolución Exenta N°0612, "Establece jornada laboral del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de la Región de O'Higgins" un nuevo horario de la jornada laboral, definido como "horario flexible".

Otras acciones en este punto son:

- Se elaborará e implementará un Protocolo de información de derechos y beneficios adicionales de protección a maternidad y paternidad.
- Se implementará un espacio para un "club escolar o guardería" (hasta la enseñanza media).
- Se incorporará en el Plan de Comunicación Interna, la difusión de los siguientes temas: responsabilidades parentales; pautas para educar a los hijos sin violencia; manejo de situaciones de estrés; entre otras.
- El servicio respetará el cargo, lugar y funciones a las funcionarias quien e reintegran al trabajo después de hacer uso de la licencia de pre y post natal
- El servicio facilitará la reincorporación progresiva al trabajo, después de una licencia médica larga, ya sea, por embarazo u otra.
- El servicio fomentará y apoyará la lactancia materna.

Organización del Trabajo:

- En el Servicio las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral, así como también las capacitaciones.
- La distribución de las tareas será equitativa y las responsabilidades se dividirán entre todos los integrantes de los equipos de trabajo.

Horario:

- Se darán las facilidades para quienes soliciten un horario diferido.

Actividades con la Familia:

- El Servicio permitirá la visita de los hijos del personal a las oficinas en vacaciones de invierno o de verano.
- El Servicio organizará tardes de trabajo con los hijos, para que estos conozcan el lugar de trabajo y las funciones que tienen los padres.
- El Servicio integrará a las familias en fechas importantes: fiestas patrias, navidad, aniversario institucional.

Permisos:

- El Servicio dará medio día libre a funcionarios que estén de cumpleaños o para acompañar primer día de clases hijos (as).
- El Servicio apoyará al funcionario que enfrente un momento crítico familiar.
- El servicio otorgará los permisos administrativos sin restricción, en los siguientes casos:
 - Muerte de un familiar.
 - Enfermedad de un familiar cercano, hijos, esposa, padres.
 - Accidente de un familiar, hijos, esposa, padres.

Otros:

- Incluir en el Plan Anual de Capacitación a los menos una actividad de sensibilización y formación a todas las jefaturas del Servicio, en temas de desarrollo de personas y equidad de género, con asistencia obligatoria, vinculada al CDC.
- Celebración anual del día del aniversario y funcionario del Servicio, la cual estará a cargo del Departamento de Gestión de Personas y la Asociación de Funcionarios.

La Política establece, además, acciones en materia de equidad de género al interior de la institución, entre ellas:

- Propender a una representación paritaria entre hombres y mujeres en la designación de jefaturas.
- Priorizar, en igualdad de condiciones y merito, la designación de mujeres en los concursos de jefaturas en aquellos ámbitos en los cuales se encuentren sub representadas, hasta lograr la paridad de género.
- El trabajo de hombres y mujeres se debe fundar en criterios de mérito evitando toda discriminación, asegurando que ha igual función igual remuneración.
- Incorporar la variable de género en las asignación y oportunidad de las capacitaciones y pasantías contempladas en el Plan Anual.
- Incorporar en el Plan Anual de Capacitación actividades de formación en la aplicación del enfoque de género en las formulación y evaluación de políticas públicas, proyectos, entre otros.

- La política de capacitación deberá contemplar instancias de apelación de los funcionarios/as que se han sentido discriminados en sus derechos.
- La política de comunicación interna deberá utilizar lenguaje inclusivo.

Procedimientos de Conciliación Laboral, Región de Arica

Sustentos/justificación de iniciativa:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiene sustento en la conciliación trabajo familia, definiendo de manera clara los beneficios de esta medida. ▪ Otro sustento relevante es la disminución de las brechas institucionales de género.
Instituciones/organizaciones involucradas:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No hay otras organizaciones o actores involucrados. Se trata de una política interna del Gobierno Regional, aplicable a sus funcionarios/as.
Elementos /aprendizajes a relevar y/o replicables:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establece procedimientos organizacionales internos para facilitar la conciliación laboral familiar, es decir, se trata de acciones concretas para la institución. ▪ Releva los beneficios que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. ▪ Concibe la conciliación familiar laboral como una materia de profunda relevancia para el bienestar de los funcionarios/as, que cuenta con impactos positivos en todos los ámbitos de la organización.

A través de la Resolución Exenta 1228, del 30 de junio de 2016, el Gobierno Regional de Arica aprobó procedimientos de conciliación laboral familiar para el personal de esta institución, con el objetivo de “crear ambientes laborales favorables y mejorar la calidad de vida para los funcionarios/as del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, que permitan compatibilizar las responsabilidades de su vida personal y familiar con la profesional”.

Dentro de los objetivos específicos, menciona:

- Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.
- Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del Servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

Como parte de sus principios orientadores, este procedimiento define la conciliación personal, familiar y laboral, como “un conjunto de medidas y/o servicios que adoptan voluntariamente las empresas u organismos públicos enfocados a crear condiciones que favorezcan aquellos trabajadores y trabajadoras puedan cumplir de forma óptima con sus responsabilidades laborales y familiares. Son, por tanto, medidas a través de las cuales se pretende facilitar la compatibilidad del tiempo de trabajo con el tiempo de use personal”.

Establece, además, los beneficios que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mencionando que la incorporación de esta estrategia es un elemento importante de la gestión del capital humano, enfatizando que “en la cultura de una organización, además de beneficiar a los trabajadores y trabajadoras, repercute positivamente en beneficios para el propio servicio en términos de rendimiento y eficiencia”. Enumera también los siguientes beneficios concretos en:

Calidad en la gestión de recursos humanos:

- Mejora de la satisfacción y la motivación personal.
- Mejora el clima laboral.
- Mejora la gestión y planificación del tiempo.
- Disminución del estrés y de los conflictos laborales
- Aumento de la eficiencia.
- Mejora la imagen del servicio.

Ahorro en gasto de personal:

- Aumenta la retención de talento calificado.
- Disminución de los costos en reclutamiento y formación.
- Aumento de la fidelidad y estabilidad en la dotación.

Mayor productividad y rendimiento:

- Mayor compromiso de la dotación.
- Mayor rendimiento de las trabajadoras y trabajadores.
- Mayor participación de los funcionarios en los objetivos del servicio.
- Aumento de la capacidad productiva.
- Mejora en la atención y prestación de servicios.
- Disminución del índice de ausentismo.

Acrecentamiento de la imagen del Servicio:

- Incentivo de trabajadores y trabajadoras que valoran un servicio comprometido con la conciliación y la igualdad.
- Aumento del prestigio del servicio.

Los procedimientos establecidos a través de la Resolución son los siguientes:

Determinar responsable de conciliación: En el caso de que la funcionaria/o haya agotado todos los recursos para conciliar su solicitud, el Jefe de Recursos Humanos deberá responsabilizarse de determinar los procedimientos de conciliación, ofreciendo la imparcialidad fundamental cuanto se trata de conflictos laborales.

Adaptación al puesto de trabajo: La parte interesada, dependiendo de la gravedad o de las circunstancias de su situación personal, deberá presentar, en los casos que así lo amerite, los documentos que acrediten la existencia de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar cercano u otro similar. Posteriormente, la jefatura directa gestionará el cambio del puesto de trabajo la cual se formalizará mediante el respectivo acto administrativo.

Asesoramientos familiares: El funcionario/a, en lo que respecta a información de personas mayores o dependientes, puede acudir de forma directa sin intermediario al Servicio de Bienestar, quien mediará ante consultorios u hospital respecto de la atención de sus familiares.

Permisos: De acuerdo al estatuto administrativo el funcionario/a tiene derecho a solicitar permiso administrativo hasta 6 días, los cuales los puede fraccionar en medios días. En casos fortuitos o de urgencia por enfermedad grave, para el cuidado de hijos/as (médico, dentista, sala cuna, jardín infantil, reuniones en el colegio, etc.), padres/madres enfermos, mayores o dependientes, entre otros, se flexibilizará la autorización para dar las facilidades correspondientes en el caso en que no se hayan solicitado previamente.

Programas de Tiempo Libre: En cuanto a la creación de equipos de deporte, actividades deportivas o culturales, celebración de algún evento de esparcimiento, el Servicio adoptará las medidas necesarias para que los permisos, sean en horario laboral. A través de la Asociación de Funcionarios se podrá realizar solicitud a la autoridad para hacer efectiva la colaboración de camisetas o equipos deportivos que representen a nuestro Servicio.

En caso de celebraciones de esparcimiento el Servicio, así como del Servicio de Bienestar y la Asociación de Funcionarios, deberán prestar la colaboración necesaria para llevar a buen término la actividad.

Reuniones Programadas en Materia de Conciliación: Una vez realizada la Encuesta de Seguimiento de Tensiones conciliatorias, el Jefe del Departamento de Administración y Recursos Humanos deberá establecer reuniones semestrales programadas con Jefes de Departamentos, Asociación de Funcionarios, Comité Bipartito de Capacitación y Servicio de Bienestar, con la finalidad de incorporar nuevas propuestas o mejorar las ya existentes.

Servicio de Apoyo Personal: En lo que respecta a información del cuidado de personas mayores o dependientes el funcionario/a, acudir de forma directa sin intermediario al Servicio de Bienestar quien mediará ante consultorios u hospital o en su defecto, dispondrá de una guía de atención médica para brindar mayor información del especialista que requiera el funcionario/a en situación de riesgo, ya sea en caso de enfermedad o accidente laboral.

En caso de acoso laboral y/o sexual, la Asistente Social del Servicio de Bienestar, en forma confidencial, hará llegar antecedentes al Jefe de Departamento de Administración y Recursos Humanos, para iniciar el protocolo que corresponde y que está determinado mediante Resolución Exenta No. 2744 de fecha 21 de diciembre de 2015.

Medidas de Apoyo Profesional: El funcionario/a en caso de querer acceder a más información respecto del quehacer de nuestro Servicio, deberá acudir al Jefe de Departamento de Administración y Recursos Humanos o a su Jefatura directa, para iniciar el protocolo de Inducción, aprobada por Resolución Exenta N° 1227 de fecha 30 de junio de 2016.

Formación: El Jefe de Departamento de Administración y Recursos Humanos, en conjunto con el Comité Bipartito de Capacitación, deberán normar dentro de lo posible que los cursos de capacitación se realicen dentro de la jornada laboral. En caso de no ser posible, proceder a la compensación de tales horas, tal como lo señala la normativa legal vigente.

El Comité Bipartito de Capacitación, en caso de ser necesario, deberá incorporar cursos de Gestión de Conflictos, que ayuden al personal a gestionar conflictos que pueden desprenderse por múltiples causas: malos entendidos, roces entre funcionarios, situaciones personales, falta de cumplimiento de los procesos, falta de comprensión, entre otros.

El Jefe de Departamento de Administración y Recursos Humanos deberá recomendar a las Jefaturas de División y Jefes de Departamento que las reuniones de trabajo no se extiendan más allá del horario de trabajo.

Seguimiento Tensiones Conciliatorias: El Jefe de Departamento de Administración y Recursos Humanos aplicará el Anexo 1 (de la Resolución citada) para, posteriormente, hacer seguimiento a cada una de ellas, conforme a los procedimientos establecidos y mejorar estos.

CONCLUSIONES

- La perspectiva de familia puede considerarse un enfoque territorial, que permite abordar las brechas e inequidades de género, en cuanto concibe a las familias como motor y activo de desarrollo territorial, promueve la articulación de diversos actores en torno a un proyecto común, avanzando de esta manera, al desarrollo del territorio y el fortalecimiento de su capital social.
- A través de este estudio exploratorio, se ha constatado que los gobiernos regionales no cuentan con experiencias o buenas prácticas que, en materia de género y perspectiva de familia, sean implementadas y/o promovidas por estos.
- Se ha constatado, además, a través de la encuesta implementada, que las acciones promovidas por los gobiernos regionales son de carácter interno y en relación al concepto de conciliación laboral familiar.
- La mayor parte de estas acciones son de carácter organizacional, tienen sustento en la conciliación trabajo familia como un modo de fomentar el aumento de la natalidad y la protección laboral de las mujeres en edad fértil y en periodo de crianza, así como la protección de la infancia, teniendo además como sustento relevante la disminución de las brechas de género institucionales y laborales.
- La experiencia internacional expone que la perspectiva de familia es un enfoque que se aborda en el marco procesos de desarrollo territorial, que concibe a la familia como un recurso, que puede promoverse y que es un activo de desarrollo y bien común.
- En las experiencias internacionales analizadas, correspondientes a los Distrito Familia y Marca Familia, de Trento, Italia, participan entidades públicas y privadas. Son experiencias que se promueven desde el gobierno provincial y regional, pero que se trabajan directamente con las familias y otros actores sociales.
- Como sustento de ambas iniciativas está la idea de desarrollar, implementar y favorecer una política de promoción sólida en apoyo a las familias, permitiendo que la calidad de vida de los territorios se eleve, concibiendo a las familias como como un eje central de la planificación y el desarrollo territorial.
- En suma, la perspectiva de familia ofrece oportunidades concretas a los gobiernos regionales de abordar temáticas como las inequidades de género, la calidad de vida y la innovación para el desarrollo, por lo que constituye una herramienta para promover políticas públicas y acciones articuladores e integradoras en favor del desarrollo de las regiones.

BIBLIOGRAFÍA

- SUBDERE, 2018. Estudio “Igualdad de Género en los Gobiernos Regionales, Aplicación de Estrategias, Políticas Públicas, y Programas o Proyectos, de los Gobiernos Regionales, que hayan Contribuido a la Promoción de Igualdad de Género durante el Periodo 2015 – 2017”.
- Cato Institute, 2017. Informe Anual de Libertad Económica en el Mundo.
- PNUD, 2011. Índice de Desigualdad de Género del PNUD.
- OCDE, París 2017. La Búsqueda de la Igualdad de Género. Una Batalla Cuesta Arriba. Resumen Ejecutivo.
- Pablo García Ruíz, Family Watch. España, 2018. Políticas Familiares. Buenas Prácticas en Europa.
- Elisa Stinus Bru de Sala, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona – Instituto de Gobierno y Políticas Públicas, 2014. Conciliar trabajo y familia: ‘Ilusión o realidad? Políticas de Conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña /España.
- Comisión Nacional de Productividad, 2017. Mujeres en el Mundo Laboral: Más Oportunidades, Crecimiento y Bienestar. Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para Aumentar la Participación Laboral Femenina en Chile.

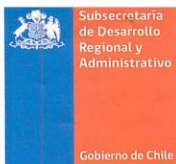
Sitios de referencia:

- Estadísticas de Género, INE: <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero>

Referencias:

- Resolución Exenta 2488, del 30 de diciembre del año 2016, Gobierno Regional de O’Higgins.
- Resolución Exenta 1228, del 30 de junio de 2016, Gobierno Regional de Arica.

ANEXO 1: Oficio Circular N° 69 del 19 de junio de 2019



MIN. INT. (CIRC.) N° 0069 /

ANT: No hay.

MAT: Solicita contraparte para estudio en materia de género y perspectiva de familia.

SANTIAGO, 19 JUN 2019

DE: FELIPE SALABERRY SOTO
SUBSECRETARIO DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO

A: INTENDENTES REGIONALES

La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), a través del Departamento de Estudios y Análisis Territorial, de la División de Políticas y Desarrollo Territorial, está desarrollando el estudio "Buenas Prácticas en Materia de Género y Perspectiva de Familia en los Gobiernos Regionales (GORE)", que tiene como objetivo relevar y difundir las buenas prácticas que, en materia de género y perspectiva de familia, son implementadas y/o promovidas por los GORE del país.

Ello, considerando que la perspectiva de familia se refiere al enfoque de políticas que apuntan a contribuir a las dinámicas de funcionamiento de las familias, fundamentalmente para el desarrollo de la vida en sociedad, es que se vuelve necesario abordar esta materia a nivel nacional y regional, en vinculación con el desarrollo territorial.

Esta importante tarea de Gobierno requiere del compromiso y apoyo de todos los Gobiernos Regionales, por lo que me permito solicitar algunas gestiones para el proceso de trabajo que se inicia:

1. Puesto que este es un trabajo de grandes proyecciones, es indispensable nominar a un profesional que sea nuestra contraparte regional en este Estudio, información que les solicitaría por favor nos haga llegar antes del **día viernes 5 de julio próximo**.
2. Asimismo, se solicita que esta contraparte responda una encuesta, que se hará llegar en formato digital en cuanto sea nominado/a, que se requiere recibir antes del **día viernes 19 de julio del año en curso**.


Los profesionales del Departamento de Estudios y Análisis Territorial, a cargo de coordinar esta iniciativa, se encuentran a disposición para cualquier tipo de información adicional:


- Patricia Acevedo, patricia.acevedo@subdere.gov.cl / 2 26763058.
- Karina Vargas, karina.vargas@subdere.gov.cl / 2 26363690.

Agradecemos desde ya los esfuerzos y gestiones que involucran los puntos mencionados.

Sin otro particular, les saluda cordialmente.




FELIPE SALABERRY SOTO
Subsecretario de Desarrollo Regional
Administrativo

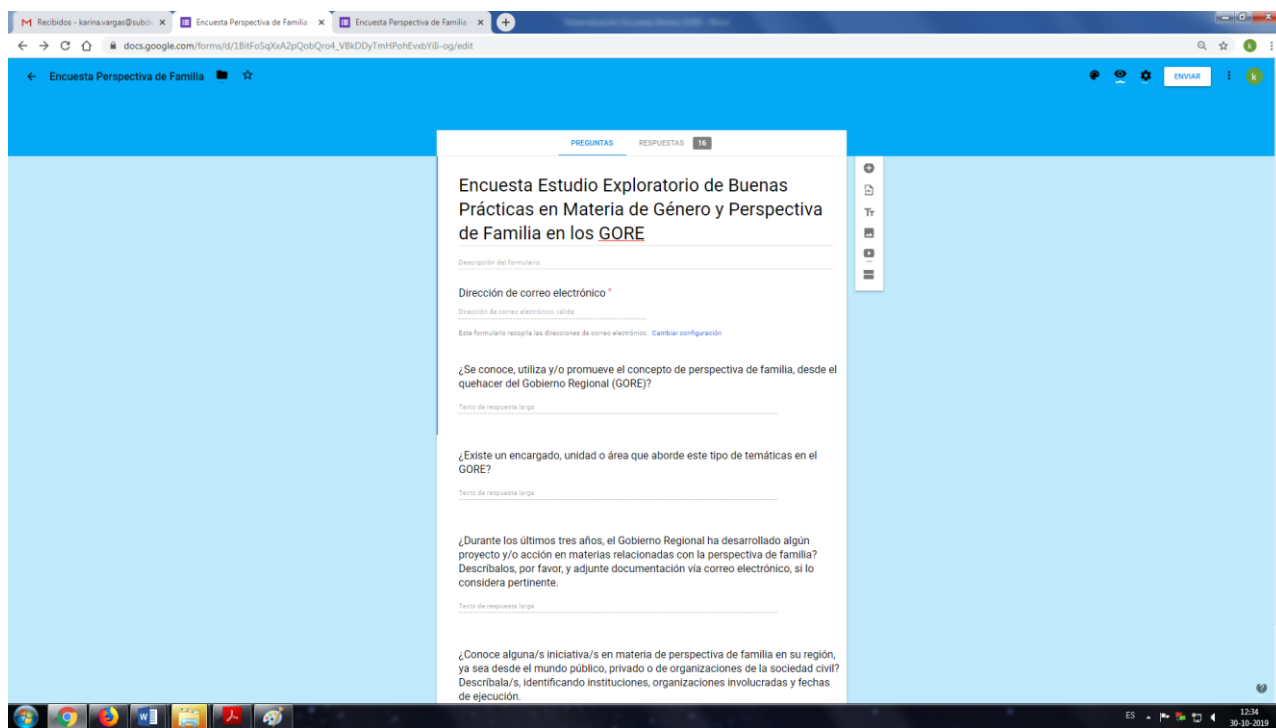

SSG/OAC/EEH/ABC/KVG
DISTRIBUCIÓN:

1. Intendentes Regionales.
2. Gabinete SUBDERE
3. División de Políticas y Desarrollo Territorial.
4. Departamento de Estudios y Análisis Territorial
5. Oficina de Partes.

Anexo 2: Listado de Contrapartes / Fecha de Nominación

Región	Nombre Contraparte	Nominación de Contraparte
Arica y Parinacota	Karla Rodriguez	12 de julio, vía mail
Tarapacá	Erika Arriagada	1 de julio, vía oficio
	Nalda Flores	1 de julio, vía oficio
Antofagasta	Mauricio Zamorano	27 de junio, vía mail
Atacama	Carmen Cabada	26 de junio, vía oficio
Coquimbo	Fabián Yáñez	23 de julio, vía mail
Valparaíso	Ricardo Rivadeneira	8 de julio, vía mail
	Carolina Hidalgo	2 de julio, vía mail
O'Higgins	Geraldine Fuentealba	17 de julio, vía mail
Maule	José María Ávila	18 de julio, vía mail
Ñuble	Sandra Arratia	23 de julio, vía mail
Biobío	Christian Klenner	4 de julio, vía mail
Araucanía	Mauricio Vivanco	5 de julio, vía mail
Los Lagos	Sandra Vivar	4 de julio, vía mail
Los Ríos	Mauricio Jelves	25 de junio, vía oficio
Aysén	Jorge Ojeda	27 de junio, vía oficio
	Zolca Moreno	27 de junio, vía llamado
Magallanes	Milena Ruiz	28 de junio, vía oficio

Anexo 3: Encuesta Enviada a través de Formulario Google



Anexo 4: Respuestas por Región

Fecha respuesta	Dirección de correo electrónico	¿Se conoce, utiliza y/o promueve el concepto de perspectiva de familia, desde el quehacer del Gobierno Regional (GORE)?	¿Existe un encargado, unidad o área que aborde este tipo de temáticas en el GORE?	¿Durante los últimos tres años, el Gobierno Regional ha desarrollado algún proyecto y/o acción en materias relacionadas con la perspectiva de familia? Descríbalos, por favor, y adjunte documentación vía correo electrónico, si lo considera pertinente.	¿Conoce alguna/s iniciativa/s en materia de perspectiva de familia en su región, ya sea desde el mundo público, privado o de organizaciones de la sociedad civil? Descríbala/s, identificando instituciones, organizaciones involucradas y fechas de ejecución.
11/07/2019 15:32:04	CHIDALGO@GOBIERNOREGIONAL.CL	No	Hay una encargada del indicador PMG de Equidad de Género	Indirectamente	La perspectiva de familia como foco es nuevo en el ámbito público y desconozco iniciativas concretas de ésta.
12/07/2019 15:48:23	mvivanco@gorearaucania.cl	No. Pero se realizan actividades recreativas que incluyen a miembros de la familia	No, solo PMG de genero	Solo se realizan actividades recreativas que incluyen a miembros de la familia	No
12/07/2019 15:53:33	mzamorano@goreantofagasta.cl	No	En materia de género fue nombrado durante la presente semana, en materia de Perspectiva de Familia no existe ni encargado, ni unidad o área a cargo de esta temática	No.	No. Aunque en el año 2017 se propició en la SEREMI MINVU Antofagasta una jornada de trabajo en que los hijos de los funcionarios tuvieron la posibilidad de compartir y conocer que hacían sus padres en el trabajo recorriendo las instalaciones y siendo

					participes de juegos de roles, dinámicas y exposiciones que desarrollaban los mismos funcionarios del servicio
12/07/2019 16:47:04	ccabada@goreatacama.cl	Más bien, se considera una de las variables del Código de Buenas Prácticas Laborales: Conciliación Trabajo Familia. En el contexto del desarrollo de ese trabajo, donde el servicio civil entrega instrucciones.	Existe la Unidad de Gestión de Personas, y en materia de Género, quien escribe.	Se aplicó una encuesta de Equidad de Género en el Gobierno Regional de Atacama, considerando todas las variables del Código de Buenas Prácticas laborales. Los resultados se adjuntan vía Correo. A raíz de los resultados, se definen compromisos en el Plan de Género 2019, vinculados a Capacitaciones sobre prevención en: Acoso laboral y acoso sexual laboral. Directamente en perspectiva familiar no se han realizado iniciativas.	No, pero sería muy importante implementar programas de apoyo familiar dirigidos a mejorar relaciones y vínculos entre sus miembros, puesto que es la 1era escuela de las personas, lo que impacta directamente en el comportamiento de la sociedad.
18/07/2019 15:13:36	geraldine.fuentealba@dellibertador.gob.cl	Sólo algunas unidades dentro del Gore conocen el concepto	No	En el año 2016 aprobó la política de recursos humanos, en donde se definió una política de igualdad de género y conciliación de la vida familiar, pero no se implementó.	No conozco
19/07/2019 11:44:30	jmavila@goremaule.cl	Si se conoce y utiliza en especial en nuestra Agenda de Género	El coordinador del PMG Género y de la CRIEG(Comisión Regional de Igualdad de	DE FAMILIA SI ESTUDIO SOBRE ENREQUECIMIENTO FAMILIA Y TRABAJO	Estudios de Universidad de Talca

			derechos y Equidad de género)		
22/07/2019 13:07:07	nflores@goretarapaca.gov.cl	No	No	No	No, se han financiado iniciativas que benefician a grupos vulnerables como adultos mayores, jóvenes deportistas, discapacitados, gestores culturales y ambientales, pero No específicamente que impacten a la familia.
22/07/2019 14:26:22	svivar@goreloslagos.cl	No, no se promueve la perspectiva familia en este Gobierno Regional. Sin embargo es un anhelo permanente de los funcionarios, que se considere este factor para análisis e implementación de los instrumentos que nos permitan la incorporación de la tematica en el territorio.	No existe una persona que se dedique al desarrollo de la perspectiva de Familia. Los temas que hacen referencia a perspectiva de género se han abordado de manera contingente y aislada, con el desarrollo de algunos talleres o charlas, pero no son apte de las definiciones estructurales de contenidos del servicio.	No existe tangencialmente los proyectos a través del FNDR llegan finalmente a dinamizar la estructura familiar pero lo hacen como beneficiarios indirectos, no son la mirada central de las políticas regionales.	No existe un trabajo interministerial, es decir, cada ministerio, desarrolla su cartera de proyectos y estos no se dan a conocer a la estructura pública de la región. Igualmente, creo es indispensable sumar a los privados en realización de conservatorios, mesas de trabajo que tiendan a potenciar e instalar instrumentos con una mirada potente en género y familia. Se piensa equivocadamente, que las competencias en familia, solo

					están alojadas en tribunales.
25/07/2019 11:17:43	milena.ruiz@goremagallanes.cl	No	No	No	No
25/07/2019 12:09:12	sandra.arratia@goredenuble.cl	Desde este gobierno regional aún no se genera o incorpora el concepto de perspectiva de familia en el que hacer ni en alguna política local como tal, más que todo por el ser una región nueva, un Gobierno regional en formación que aún no cuenta con una dotación completa ni áreas que puedan liderar esta materia.	Desde el día 22 de julio se incorporó la jefa de división de desarrollo social y humano, desde donde se abordarán estas temáticas.	Desde este Gobierno Regional no se ha desarrollado ningún tipo de proyecto de esta índole, puesto que solo tiene 10 meses desde su formación y no cuenta aún con el personal para llevar a cabo estas tareas.	En la región a través de Ministerio de la Mujer, se aplican políticas relacionadas al apoyo de la mujer y familia como por ejemplo el programa 4/7 que apoya en el cuidado de los hijos para que la mujer trabaje y en la sociedad civil existen algunas organizaciones sociales como APANDI de apoyo a padres con hijos con algún tipo de discapacidad.
25/07/2019 16:53:32	JOJEDA@GOREAYSEN.CL	No	No	No lo se	No
25/07/2019 17:49:45	karla.rodriguez@gorearicayparinacota.gov.cl	En el GORE existe un procedimiento de Conciliación, aprobado por REX1228/2016 cuyo objetivo es crear ambientes laborales favorables	Son abordadas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, además de la Psicóloga Laboral encargada de Plan de Calidad de Vida	Sólo el procedimiento de Conciliación, descrito en la pregunta 1.	Se ha ido implementando y dando a conocer en los servicios públicos el derecho que tienen los padres en el post natal. De otras iniciativas, pueden existir algunas

		para mejorar la calidad de vida familiar y personal del personal del servicio. Las temáticas de conciliación son abordadas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, además de la Psicóloga Laboral encargada de Plan de Calidad de Vida			presentadas por las organizaciones sociales al 6% del FNDR que favorezcan la perspectiva de género.
26/07/2019 10:24:39	cklenner@gorebiobio.cl	si	si	si; horario flexible, beneficio jardín infantil para hijos de hombres y mujeres menores 5 años.	no
26/07/2019 13:27:05	ricardo.rivadeneira@gorevalparaiso.gob.cl	El GORE, al interior de la Unidad de Gestión de Personas (UGP) promueve a través de las distintas actividades tanto recreativas como preventivas.	No de manera exclusiva, sino dentro de la gestión que desarrolla la UGP	La UGP dentro de sus actividades que tiene contemplada la participación de la familia, se encuentra el Día del Niño, Fiesta de Navidad y un Boletín de reciente circulación que tiene contemplado dentro de sus secciones la perspectiva familiar.	En este momento no estamos en conocimiento.
26/07/2019 14:53:03	mjelves@goredelosrios.cl	NO	SI	NO	NO

<p>26/07/2019 15:24:43</p>	<p>fyanez@gorecoquimbo.cl</p>	<p>Si, internamente se promueve a través del telemural, con difusión en prácticas de género y familia. También, se han realizado capacitaciones desde la perspectiva de género en la institucionalidad (2016 y 2018).</p>	<p>Si, se ha creado una unidad de Desarrollo de Personas que va de la mano con las nuevas implementaciones que se están realizando en los Gobiernos Regionales.</p>	<p>Si, durante este último año el GORE ha desarrollado acciones en materias relacionadas con la perspectiva de familia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Tipos de familia 2.- Conceptos de familia 3.- Habilidades parentales <p>Se está realizando este trabajo, dado que es de suma importancia para el GORE y sus funcionarios(as) la importancia de la temática. Se espera que este enfoque se transmita internamente para lograr una pertenencia dentro de la institución respetando los tipos de familia existentes, y a la vez, que también sea una temática necesaria de abordar en los futuros instrumentos estratégicos regionales, a través de profesionales más empoderados, sin desconocer que la perspectiva de género fue considerada en la ERD 2020 que se encuentra vigente. Se adjunta copia de capacitación a realizar durante el mes de agosto sobre el tema de familia.</p>	<p>A excepción de las acciones propias que realiza el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que trabaja los siguientes pilares: Privado de libertad con su familia, Vínculos con adultos mayores, y abriendo caminos, se desconoce otras iniciativas al respecto.</p>
--------------------------------	-------------------------------	---	---	---	--

