

FORO Y PRESENTACIÓN DEL PROYECTO: PRESUPUESTOS PÚBLICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Trascripción de la Conferencia: Estrategias de transversalidad de género 2006-2010 aplicadas por la Presidenta de Chile, Michelle Bachelet.

Mtra. Roxana Pastor, Especialista del Programa del Fondo de Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM.

Ciudad de México, 4 de julio 2007

Hola a todos y a todas, es un placer para mí estar aquí. Es una pena que no pudiera estar nadie del Gobierno de Chile para poder acercarnos las experiencias, pero dado que yo estuve la semana pasada en un seminario, en Brasil, que organizó UNIFEM para recabar allí todas las experiencias que había en América Latina, -no tanto en la parte de Centromérica y México sino en la parte de Sudamérica y la región andina-, juntamos ciertas experiencias y una de ellas fue precisamente la que nos trajo la Viceministra de la SENAM de Chile sobre las estrategias de cómo han transversalizado el género allí en el Gobierno de Chile. Entonces dado que yo estuve con ella ahí, por eso tengo la presentación que ella hizo, Carmen Andrade, y es la que yo voy a acercar en este momento.

En el marco político, lo que Carmen Andrade nos acercaba en Brasil era que, desde el retorno a la democracia, los gobiernos de la concertación han tenido como tarea prioritaria la profundización de la democracia, el desarrollo económico y la modernización del país; esto ha sido muy importante para ellos porque el tema de modernizar todo lo que son las estrategias de los Ministerios ha llevado consigo a que quisieran incorporar la perspectiva de género a las políticas que están realizando.

El Estado asume como una obligación la construcción de relaciones de género más equitativas mediante el impulso de políticas programas y reformas legislativas.

Se enmarca dentro del periodo 2006-2010, con el gobierno de Michel Bachelet cuando se consigue en Chile que haya la primera mujer Presidente, que haya un gabinete paritario también, y que sea prioridad del Gobierno chileno el incorporar la equidad de género a sus políticas, sus programas y todas sus acciones. Por ello hay una voluntad política de fortalecer lo que es la incorporación de transversalizar el género al interior de todo el Estado y de todas las acciones que ellos realizan.

El género y el rol del Estado

Si bien las raíces de la discriminación trascienden largamente la acción del Estado, ésta no ha jugado ni juega un papel neutro en la construcción de los géneros ni es neutro el presupuesto, como nos ha estado hablando Izaskum, me ha gustado muchísimo escucharla porque vamos a ver cómo

en Chile también han tenido las mismas dificultades y se han encontrado con una semejanza en el proceso de incorporar esta transversalización del género al Estado.

Entonces yo creo que ahí nos sirve mucho, como para vernos cómo tenemos que aplicar en otras experiencias estas dificultades que ya se han encontrado anteriormente.

El Estado reproduce las relaciones de género y la cultura imperante en cada sociedad y tiene un papel importante en la construcción y transformación de las relaciones de género y en la atención de los principales problemas que enfrentan las mujeres.

Esta transversalización del género que el Estado chileno quiso incorporar se enmarca en la Cuarta Conferencia sobre la Mujer de Beijing en 1995; y con Izaskum vi que en el país Vasco también eso ha sido lo que ha marcado, el que el Gobierno Vasco, por ejemplo, decidiera incorporar el género en sus políticas. Lo mismo ocurre en Chile.

Esa transversalización de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles.

Los beneficios de transversalizar género en el Estado van encaminados a conseguir que se mejore la focalización de las políticas públicas, que se redistribuyan mejor los recursos y las oportunidades, y hace también que las políticas públicas sean más equitativas y tengan en consideración las diferencias entre hombres y mujeres.

También aumenta la eficacia y eficiencia de las políticas públicas y promueve la participación ciudadana, así como aumenta la transferencia en la acción pública. La herramienta de presupuestos sensibles al género nos acerca a poder conseguir todo esto.

Los aportes estratégicos a los que contribuye la transversalización de género es que nos ayuda a profundizar en la democracia, aporta al crecimiento económico con equidad y contribuye a la modernización del Estado y la gestión pública.

Como veis aquí, ésta es la herramienta de transversalización que utilizaron en Chile y cómo fueron desde arriba hasta abajo para incorporar realmente el género en las políticas, programas y servicios que ahí se llevan a cabo.

La idea de transversalizar el género comenzó por el Consejo de Ministros, ellos establecieron las orientaciones de Gobierno para dar un cumplimiento a través de los compromisos ministeriales. Entonces partió desde arriba, donde el rol que tenía la SERNAM era precisamente el de asesoramiento y de tener una agenda de género, que también comenzaba desde los niveles más altos de gobierno.

Así fue bajando con compromisos ministeriales por cada Ministerio, que constituyeron un compromiso político de cada sector, que ya se orientaba más al quehacer sectorial de cada Ministerio.

Se formó un Comité Asesor, el cual organizaba y supervisaba la operacionalización de los compromisos de esos ministerios y establecía también las consideraciones entre los distintos sectores.

En todo este proceso, el rol de la SERNAM ha sido de asesoramiento, desde arriba hasta abajo.

Las comisiones ministeriales las preside un asesor o una asesora ministerial, donde participan servicios de orientación, coordinación, iniciativas de género incorporadas en estos servicios. De ahí sale un quipo de género de servicios, el cual ya aterriza en el PMG de Género, que es el Programa de Mejoramiento de la Gestión de Género. Y también en las Buenas Prácticas Laborales, (BPL).

Entonces el PMG de Género, lo que hace es incorporar a las políticas públicas la perspectiva de género y se enlaza con el BPL, que lo que hace es incorporar la perspectiva de género al tema de recursos humanos.

Como veis, todo esto está asesorado por la SERNAM.

¿Cómo surge el Programa de Mejoramiento de Gestión de Género?

Como decía antes, surge en el año 2000, y es a través de un decreto presidencial que lo crea el Consejo de Ministros por la Igualdad de Oportunidades.

Los sectores deberán establecer compromisos ministeriales para avanzar en el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidad entre Mujeres y Hombres; y en este marco la SERNAM negocia con el Ministerio de Hacienda la incorporación del enfoque de género en la planificación.

El momento coincide con la reformulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión, el PMG, implementado en el marco de la modernización del Estado y la definición de áreas estratégicas de gestión.

Es por ello que el tema de modernizar el Estado e intentar mejorar la gestión del Estado hace posible que la SERNAM pueda incidir en que se incorpore esa perspectiva de género en todo ese proceso de modernización. El sistema de género del PMG surge como un compromiso ministerial del Ministerio de Hacienda en el 2001.

El sistema de enfoque de género del Programa de Mejoramiento de Gestión tiene como su objetivo general lograr la equidad de género en el acceso, uso, distribución y resultados de los productos que

entregan los servicios públicos. Lo que se espera de este sistema es que las instituciones públicas puedan planificar sus productos estratégicos, atendiendo a las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, y que incorporen esa perspectiva de género.

Estas instituciones pueden reorientar recursos para aminorar las brechas existentes entre hombres y mujeres. Y los funcionarios y las funcionarias públicas incorporan en su prácticas habituales ese enfoque de género.

También se pretende que los servicios operen con procesos que promuevan e incorporen la equidad de género en su productos.

La metodología, en base a un ciclo de trabajo con etapas acumulativas, tiene cuatro etapas, la primera fue el diagnóstico desde una perspectiva de género, y lo que se intentó fue que cada servicio tuviera un diagnóstico de cuál era la situación de género al interior de ese servicio y de ese producto que daba.

Como nos decía Izaskum, aquí fue el mismo problema de que no partían con datos desagregados por sexo, entonces era muy difícil poder cuantificar cuánto iba para unos y para otros, y ese fue un problema fundamental.

La segunda etapa es la planificación, el plan y programa de trabajo para asentar inequidades de género detectadas. La tercera etapa era ya implementar y hacer un seguimiento de este programa de trabajo, que estaba de acuerdo a esas inequidades detectadas y cómo se iban a resolver. Y la cuarta etapa era la evaluación de los resultados del Plan de Recomendación.

La SERNAM lo que hacía era recibir todos los informes de todos los servicios y de los Ministerios que había para incorporar la perspectiva de género de sus servicios y Ministerios. La SERNAM es la institución que aprueba este plan. O sea, los Ministerios tenían que entregarle a la SERNAM su plan desde la perspectiva de género; la SERNAM lo evaluaba, daba recomendaciones, contestaba y aprobaba.

Esto ha hecho precisamente -no como en el caso del país Vasco, en el que decía Izaskum que en cada Ministerio hay una persona experta en el tema de género y son ellos los que evalúan y los que diagnostican y demás-, aquí el experto en género es la SERNAM y es la que hace todas las evaluaciones de los proyectos.

Lo que ocurre también en Chile es que los Ministerios tienen unos incentivos por incorporar dentro de su plan, de su compromiso inicial, la perspectiva de género y si lo realizan en buenos términos consiguen ese incentivo. Si hay una Secretaría o un Ministerio o un servicio el cual no está interesado en trabajar el tema de género, y no presenta su plan desde esa perspectiva, se quedaría sin incentivo.

Entonces ha sido algo como sensibilizar e involucrar a todo el personal y a los funcionarios y funcionarias de las distintas instancias a que realmente vean la necesidad de incorporar esa perspectiva de género, y que al incorporar van a tener siempre un aliciente de haber trabajado en ello.

Los avances del Programa de Mejoramiento de la Gestión desde la Perspectiva de Género han sido:

- * Que en Chile hay 171 servicios públicos que hacen, anualmente, diagnósticos de género, planifican e implementan medidas para enfrentar esas inequidades detectadas en sus diagnósticos del principio.
- * El posicionamiento de la SERNAM como referente técnico de los temas de género le asigna unas facultades normativas y fiscalizadoras -que es más o menos lo que hemos visto en el país Vasco con Emakunde, que también pueden hacer nuevas normativas para cambiar las situaciones y tienen esa experiencia técnica y esa capacidad-.
- * La legitimación del enfoque de género como elemento de la modernización de la gestión pública tanto a nivel técnico como político. Y otra más, que es la sinergia entre instrumentos de apoyo a la formulación presupuestaria que incorporan enfoque de género.
- * También se ha conseguido el desarrollo de capital humano con conocimiento en temas de género en el Estado, y un desarrollo de iniciativas de coordinación intersectorial e intraministerial.

En el imaginario de los funcionarios y las funcionarias públicas de Chile, fue muy importante la asociación de la incorporación de la perspectiva de género al tema de modernizar el Estado. Entonces, ha sido como un punto clave que los funcionarios y las funcionarias vieran la necesidad de incorporarlo en su trabajo habitual.

Las dificultades a las que se han enfrentado en Chile a la hora de incorporar esta perspectiva de género y esta transversalización al interior del Estado, fueron:

- * Que hubo unos avances heterogéneos relacionados con las creencias institucionales previas en materia de género. No había muchos funcionarios ni muchas funcionarias que tuvieran una capacitación previa en el tema de género.
- * Los estudios de género de los encargados del Programa de Mejoramiento de Género evidentemente si se coincidían con un servicio o con un ministerio en el que la persona encargada de llevarlo ya tenía una sensibilización al género, y ya había estado capacitado o conocía el tema, era mucho más fácil incorporarlo en su plan anual. No era lo mismo llegar con alguien que tenía sensibilidad que con alguien que no había oído nunca hablar del tema de género.

* En la ubicación y el rango del funcionariado encargado de la gestión del instrumento ocurría lo mismo; no era lo mismo que tuviera sensibilidad en género una persona que estuviera en el rango ministerial, que unos directores, etcétera. Entonces eso también fue importante para entrar al tema.

* El grado de avance institucional en el proceso integral de modernización del Estado; la capacidad de generar instancias de coordinación al interior de la institución y el compromiso de los equipos directivos con el Programa de Mejoramiento de la Gestión y, en particular, con el tema de enfoque de género.

Los factores claves para el avance proceso de transversalización en Chile fueron:

* La voluntad política de la autoridad, ya que se incorporó dentro de la agenda de Gobierno.

* Las alianzas estratégicas, la alianza que hizo la SERNAM con el Ministerio de Hacienda.

* El género como componente de modernización del Estado, que da la precisión que los funcionarios y las funcionarias tenían de cómo modernizar el Estado y el trabajo que ellos realizaban.

* Tener un mecanismo vinculante, un sistema de género del PMG, que ahí es lo que digo de los incentivos a aquellos Ministerios que incorporaban esa perspectiva de género en sus planes anuales.

* Tener instrumental metodológico de apoyo.

* Desarrollar la capacidad técnica, especialización profesional en la SERNAM; porque como decía son ellas (las personas que trabajan en la SERNAM) las que realmente hacen esa valoración desde la perspectiva de género, de los planes anuales de los ministerios. Y la instalación del sistema de enfoque de género se acompañó de un proceso de capacitación, tanto de carácter instrumental como temático en los servicios. Es decir, que hubo un acompañamiento previo hasta poder aterrizarlo en los planes anuales de los ministerios.

Las reflexiones finales que Carmen Andrade hacía sobre la transversalización del género en el Estado de Chile, fue la vinculación entre la gestión pública y el contenido de las políticas públicas. Evidentemente aquí entra al juego el tema de que la voluntad política muchas veces es cierta, pero a la hora de reflejarlo en presupuesto y en dinero pues no es tal porque no hay dinero para estas cosas, eso no es prioritario, etcétera.

Pues aquí sí se dio; había una relación entre esa vinculación de la voluntad política del Gobierno chileno con sus políticas públicas, y cómo reflejarlo realmente en una gestión con una implementación de lo comprometido en las políticas.

Las contradicciones entre los incentivos económicos aquí sí que fue algo que para los funcionarios y las funcionarias era como que los obligaba a meterse en un tema que quizá algunos no veían como prioritario; pero que evidentemente, si le entraban al tema de género, iban a tener unos incentivos económicos; entonces aquí sí que ha habido como un poquito de reticencia y un poquito de frustración por parte de algunas partes de los Ministerios y de los funcionarios y funcionarias.

La interrelación entre la voluntad política y las propuestas técnicas; también es cierto que no es sólo cuestión de dinero, sino de que esa voluntad política se refleje en propuestas técnicas que realmente llevan consigo la perspectiva de género, no solamente aterrizarlo en las necesidades básicas del día a día.

Pues yo con esto espero habéis entendido un poquito como fue la experiencia de Chile.

Pregunta: Con relación a los estímulos económicos, me queda claro que si no hay una estimulación del por que incorporar la perspectiva de género, las organizaciones, la inercia en la que ya estamos, no les ven un objetivo porque no estamos hablando del género de manera equilibrada, cada quien lo entiende como considera. Pero si necesitaría que nos explicara la maestra, cómo fue o en que consistió este incentivo para que pudieran verle una utilidad más allá de lo que inmediatamente como propósito económico pudiera ser como detonador para incorporar este beneficio al gobierno y para la población.

Respuesta: Yo básicamente, sé que es un incentivo económico, y el tema fue que primero capacitaron a todos los ministerios en el tema de género y después fue cuando se aterrizó en que los ministerios tenían que incorporar esa perspectiva de género a sus planes anuales, entonces, exactamente no sé cuando fue y como lo realizaron; ahí sí que siento mucho que no te voy a poder ayudar para aterrizarlo en tu pregunta concreta.
