

2021

Informe final: Asesoría para la Reducción de Brechas, Barreras e Inequidades de Género para la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.



Documento Elaborado por ETNOGRÁFICA

etno
gráfica



inclusión
diversidad
desarrollo

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento contiene el informe de avance comprometido en el Servicio de Asesoría para la Reducción de Brechas, Barreras e Inequidades de Género para la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura requiere contratar el servicio de Asesoría de Género en atención a que mantiene como parte de sus compromisos institucionales y en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), la implementación de una serie de medidas para la reducción de brechas, barreras e inequidades. Para esto, se requiere una asesoría que apoye en la implementación de alguna de estas medidas, a través de la realización de actividades que impacten de manera directa a las mujeres que trabajan en el sector pesquero artesanal junto con funcionarios/as de la SUBPESCA.

Es por ello, que se comprometen tres productos que van orientados a la reducción de brechas, barreras e inequidades tanto en la población usuaria (mujeres pescadoras) como en funcionarios/as de la SUBPESCA, a través de la incorporación de herramientas y conocimiento sobre empoderamiento femenino y negocios por un lado y género y políticas públicas por el otro. Todo lo anterior, en el entendido que la inclusión de la variable de género guarda estrecha relación en las dinámicas entre hombres y mujeres, específicamente en el impacto de éstas últimas en el desarrollo de sus familias, estimándose un importante desarrollo y mejora de la calidad de vida del grupo familiar.

El presente informe contiene los objetivos de la asesoría junto con sus antecedentes, enmarcándose dentro de la incorporación de la transversalización del género en el Estado y los principios por los cuales se rige para incorporar la perspectiva de género en las instituciones públicas. Para lograr los objetivos propuestos, se detallan los productos y metas deseables a alcanzar dentro de la asesoría, siendo el primero 3(tres) talleres dirigidos a mujeres del sector pesquero artesanal para reducir brechas, barreras e inequidades de género en tres caletas: 2 (dos) en la Región de Tarapacá y 1 (uno) en la región de Ñuble. El segundo producto corresponde a fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, a través de la realización del curso de capacitación “Enfoque de género y políticas públicas” para 100 funcionarios/as. Y por último el tercer producto, fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, a través de la realización del curso de capacitación “Enfoque de género avanzado” para 60 funcionarios/as. Para cada producto se detalla la metodología desde un enfoque transversal.

Finalmente se incorpora un cronograma de trabajo, que detalla el seguimiento en completo de la asesoría desde la primera reunión hasta la entrega del informe final, y un avance de las actividades realizadas hasta la fecha.

Informe final: Asesoría para la Reducción de Brechas, Barreras e Inequidades de Género para la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	2
I. OBJETIVOS DEL SERVICIO DE ASESORÍA	4
1.1 JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO	
1.2 OBJETIVO GENERAL	4
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.4 OBJETIVOS DE VALOR AGREGADO PROPUESTOS POR LA CONSULTORA	5
II. ANTECEDENTES	6
III. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL SERVICIO DE ASESORÍA	15
3.1 CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS DEL SERVICIO	15
3.2 ENFOQUES TRANSVERSALES DE NUESTROS SERVICIOS	16
3.3 ETAPAS Y PRODUCTOS DEL SERVICIO DE ASESORÍA	19
IV. REPORTE DE IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA CONSULTORA DE ACUERDO AL CUMPLIMIENTO DE CADA OBJETIVO ESPECÍFICO	21
V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
VI. CONCLUSIONES	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62

I. OBJETIVOS DEL SERVICIO DE ASESORÍA

1.1 JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura requiere contratar el servicio de Asesoría para la reducción de Brechas, Barreras e Inequidades de Género, en atención a que mantiene como parte de sus compromisos institucionales, y en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) una meta asociada a la **incorporación de la perspectiva de género al interior de la institución**. Para esto, requiere de la presente asesoría para apoyar la implementación de medidas que permitan abordar directamente las brechas identificadas en el diagnóstico realizado durante el año 2020. A las mujeres que forman parte relevante del sector a través de la realización de actividades ligadas a la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala.

Todo lo anterior en el entendido que la inclusión de la perspectiva de género guarda una estrecha relación en las dinámicas de hombres y mujeres, específicamente el impacto de éstas últimas en el desarrollo de sus familias, estimándose un importante factor para el desarrollo y mejora de la calidad de la vida del grupo familiar.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Realizar una asesoría técnica para la reducción de brechas, barreras e inequidades de género identificadas en el sector pesquero artesanal.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Realizar 3 (tres) talleres dirigidos a mujeres del sector pesquero artesanal para reducir brechas, barreras e inequidades de género.
2. Fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, a través de la realización de una capacitación básica para 100 funcionarios.
3. Fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, a través de la realización de una capacitación avanzada para 60 funcionarios.

1.4 OBJETIVOS DE VALOR AGREGADO PROPUESTOS POR LA CONSULTORA

1. Proporcionar asesoría experta en materia de género y políticas públicas a la contraparte encargada de género como parte de esta asesoría, en específico colaborar en la redacción de informes PMG de género y colaborar con asesoría en las otras medidas de género propuestas en el PMG de género para el año 2020.
2. Incorporación de la temática de Violencia Contra la Mujer en cada una de las definidas en la presente asesoría en las caletas focalizadas.
3. Colaborar a la Subsecretaría en la promoción y difusión del protocolo de igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual-MALS.

II. ANTECEDENTES

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura es un organismo del Estado chileno dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Dicha institución tiene como misión institucional Regular y administrar la actividad pesquera y de acuicultura a través de políticas, normas y medidas de administración, sustentadas en informes técnicos fundamentados en investigación científica y en variables de carácter social y económico, con enfoque participativo y territorial para el desarrollo sustentable de la actividad pesquera y la acuicultura nacional.

Para cumplir con su rol la subsecretaría define tres objetivos estratégicos institucionales:

Implementar oportunamente las políticas, normas y reglamentos, a través de la participación de los agentes del sector pesquero y acuicultor en instancias público-privadas, que permitan sociabilizar la toma de decisiones, favoreciendo la gobernabilidad del Sector. Lo anterior se traduce en el producto estratégico de la Subsecretaría sobre **Políticas de Pesca y Acuicultura**, la cual contempla el marco de referencia nacional, que contiene las principales líneas estratégicas e instrumentos de implementación, Comisión Nacional de Acuicultura y mesas de trabajo público/privadas, para propender el desarrollo sustentable del sector pesquero y acuicultor.

Asegurar la oportunidad de la información sectorial que sustenta los informes técnicos para el establecimiento de las medidas de administración, con el propósito de propender a la sustentabilidad del sector pesquero y acuicultor. El producto estratégico de este objetivo es **Regulación de Pesca y Acuicultura**, que corresponde a la decisión de la autoridad sectorial, por medio de un acto administrativo que resuelven solicitudes de los particulares y definen las reglas para el desarrollo de la actividad del sector.

Potenciar el desarrollo del sector pesquero, por medio del financiamiento de programas y proyectos, que permitan el desarrollo de las competencias productivas del sector pesquero artesanal. El producto estratégico de este objetivo, se traduce en el **Fondo de Administración Pesquero** el cual considera la disposición de recursos financieros destinados a la realización de programas de fomento para el desarrollo de competencias productivas, en el sector pesquero artesanal.

- ✓ **El Estado y la necesidad de transversalizar el Enfoque de Género y la Igualdad de Oportunidades de todos y todas los/as chilenos/chilenas.**

A partir de las distintas Conferencias, Cumbres y Convenciones, los gobiernos y las delegaciones de la Sociedad Civil han adoptado importantes compromisos y propuestas de políticas orientadas a modificar la situación de las mujeres y lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Para Las Naciones Unidas, la búsqueda de la igualdad de género ha sido uno de los ejes importantes en su lucha por los Derechos Humanos. Desde la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1952, se han sucedido numerosas iniciativas internacionales que han contribuido a avanzar en este objetivo tan importante para el desarrollo humano. En particular destacar la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres de 1979; la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), donde se adoptó una serie de medidas que articulan por primera vez la agenda en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; la Conferencia del Milenio, celebrada en Nueva York el año 2000, donde se acordaron metas concretas y mensurables de igualdad de género en educación, salud materna y autonomía de las mujeres. Todas estas ideas, largamente debatidas, constituyen hoy un horizonte de acción para la comunidad internacional (PNUD, 2010 en SERNAM, 2011)

El Estado chileno no ha estado ajeno a estos compromisos. Ya en el año 1994, a través del Servicio Nacional de la Mujer, se elabora el primer Plan de Igualdad de Oportunidades para trabajar en pos de la equidad de género y del justo reconocimiento a la mujer en el conjunto de las políticas públicas.

A través de los principios declarados en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2011-2020, el Estado se compromete a modificar substantivamente las relaciones entre mujeres y hombres, articulando los esfuerzos destinados a incorporar transversalmente el tema de la equidad de género, es decir, avanzar y lograr consolidar políticas públicas que fortalezcan la igualdad de oportunidades y derechos para los hombres y mujeres de nuestro país (SERNAM, 2011)

El Plan de Igualdad de Oportunidades 2011- 2020 entre Mujeres y Hombres define cuatro principios y seis ejes estratégicos para su acción en la próxima década, que debieran orientar la Política de Estado en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y estar presentes en todas las acciones públicas que desarrollen los sucesivos gobiernos de aquí al 2020 (SERNAM 2011):

a. Principio de reconocimiento, integración y oportunidades

Estos tres elementos operan en un solo principio en la medida en que ninguno de ellos es completo sin el otro. Para avanzar hacia una sociedad más justa es necesario un reconocimiento de la mujer que se manifieste en su integración por vía de oportunidades en las que se vea valorada tal como es. El efecto del reconocimiento no es que la mujer se integre al mundo de los hombres, sino que se construya un mundo en común.

Una oportunidad será justa cuando sus requisitos no discriminen a priori formas y posibilidades propias de la mujer. Así, no basta con que la mujer pueda acceder formalmente a las mismas oportunidades que los hombres, sino que dicho acceso no se logra a través de un sacrificio

desigual que, en la práctica, haga que tal oportunidad no pueda aprovecharse o que el costo de aprovecharla sea muy alto.

El reconocimiento, la integración y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres es un movimiento hacia una cultura más humana que libera también al hombre de las pesadas cargas y obligaciones que la tradición pusiera en sus hombros, permitiéndole proyectarse con mayor autonomía en búsqueda de la realización personal y común.

b. Principio de igual libertad, dignidad y derechos

La igual libertad es el reconocimiento de derechos y deberes, compartidos, sin distinción, por hombres y mujeres, que aseguran a cada uno la facultad de decidir cómo buscar una vida feliz y plena.

La libertad, implica deberes que permiten su sostenimiento y fortalecimiento a lo largo del tiempo. No significa hacer lo que a uno le plazca sino estar facultado para hacerse responsable de las propias decisiones y velar por que las demás personas puedan hacer lo mismo. En otras palabras, es la condición de poder ejercer derechos responsablemente que exige preocuparse en cada momento porque tal situación se verifique en los demás.

Así, el principio de igual libertad y derechos demanda orientar las políticas públicas hacia la protección de los ámbitos de autonomía de la mujer que le permiten relacionarse con los otros miembros de la sociedad en un pie de mutuo respeto y dignidad.

La mujer debe ser libre para decidir sobre su mejor futuro sin verse presionada por razones ajenas a lo que ella considere valioso resguardar. En una sociedad que se considera libre, no es tolerable que más de la mitad de sus habitantes, por el hecho de ser mujeres, se vean disminuidas en dicha libertad y, en tal medida, coartadas en la posibilidad de buscar la felicidad.

c. Principio de corresponsabilidad social

La corresponsabilidad social implica un ejercicio de la vida en común donde se compartan con justicia las cargas y privilegios, es decir, de acuerdo con la responsabilidad, idoneidad, capacidad y posibilidades de cada uno.

En el plano de la familia esto nos habla de una distribución de tareas que permita compartir de manera más equitativa las obligaciones de los padres en el cuidado y mantención de la casa, los hijos y los adultos mayores incorporados al núcleo familiar, considerando la nueva realidad laboral y social de la mujer.

En el plano social, esto nos habla de dar pasos firmes hacia una cultura respetuosa de las diferencias entre hombres y mujeres, pero también respetuosa de la igualdad de derechos y oportunidades que ambos merecen, y que esto se refleje en la legislación y en las prácticas y productos culturales.

Esta nueva cultura exige una modificación de los modos de vida en común entre hombres y mujeres, tendiéndose a compartir de manera más equitativa aquellos ámbitos que antiguamente se consideraban espacios estancos de unos y otras.

d. Principio de dignidad en la familia

Mujeres y hombres cumplen varios roles al interior de la familia, el de educación, socialización, el afectivo, reproductivo, productivo, etc. Estos deben ser correctamente valorados y comprendidos como un acto de entrega amorosa que deben ser correspondidos no sólo por los demás miembros de la familia sino también por la sociedad completa. Es necesario facilitar que las madres que quieren trabajar y desempeñarse en labores fuera del hogar no vean esa posibilidad cerrada ni por un desequilibrio de trabajo al interior de la familia ni por una sociedad que no les otorga las mismas oportunidades y derechos.

La cultura moderna gira en torno a la búsqueda de la identidad de los sujetos como norte de la realización personal. Sin embargo, esa identidad no puede ser monológica, sino que se construye dialógicamente, en vinculación con otros. Quienes piensan que la realización y la definición es básicamente individual y se imaginan la sociedad como una suma de contratos entre autómatas que construyen relaciones instrumentales con todo y con todos terminan entendiendo la libertad como soledad y olvidan “cómo puede transformarse nuestra comprensión de las cosas buenas de la vida por medio de nuestro disfrute en común con las personas que amamos” y “cómo algunos bienes se nos hacen accesibles sólo por medio de ese disfrute en común” (Taylor, 1994). Ese espacio de disfrute en común con los seres amados es principalmente el familiar, la familia.

La familia es “una de las pocas instancias sociales en que las personas participan en la integridad de su condición de personas” (Morandé, 1998 ídem), nunca siendo el ser humano tan libre como ahora “para destruir su familia y, a la vez, nunca como ahora es tan dependiente de ella en relación con su equilibrio interior, a su salud mental, y al desarrollo armónico del conjunto de virtudes que le dan identidad y sentido a su existencia”.

Debe reconocerse entonces en la familia uno de los principales espacios de realización de hombres y mujeres, así como el espacio más importante de socialización y educación de las personas, debiendo ser promovida su protección y reconocimiento de acuerdo con esta especial dignidad en todos los ámbitos de la vida social.

Dicho sentido de lo familiar exige que la dignidad de la mujer dentro de ella sea considerada como un bien en sí mismo por la sociedad en su conjunto y debe reflejarse en el trato que ésta reciba tanto dentro como fuera del hogar. No deben ser toleradas, entonces, aquellas formas de trato vejatorio que desvalorizan a la mujer ni las formas opresivas de constitución familiar en que el maltrato psicológico y físico existan, así como tampoco debe ser la familia y sus deberes una excusa para excluir a la mujer de la participación en el mundo laboral o social.

Asimismo, el Plan de Oportunidades 2011 – 2020, establece ejes estratégicos para operacionalizar los principios antes descritos:

- Políticas públicas y la institucionalidad para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Fortalecimiento del liderazgo.
- Hacia la corresponsabilidad familiar
- Igualdad acceso a las oportunidades
- Fortalecimiento de vínculos sanos y respetuosos
- Calidad de vida: hacia la dignidad plena

Cabe señalar que, a partir del año 2006, se elabora una Agenda de Género gubernamental alineada con el Plan de Oportunidades estableciendo y reforzando los principios de igualdad entre hombres y mujeres de forma sectorial, estableciendo para cada Servicio, los lineamientos específicos en la materia.

En la actualidad se ha instalado la nueva agenda de género 2014 - 2018 del Gobierno de la presidenta Michelle Bachelet. Es muy importante destacar que el Ejecutivo, ha instruido transversalizar el enfoque de género como un tema prioritario de su gobierno, aludiendo a su compromiso por trabajar y potenciar la igualdad de oportunidades en todos los sectores de la población.

✓ PROGRAMA MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN EN GÉNERO

Una de las líneas de acción para la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades antes descrito, ha sido la incorporación del Sistema Equidad de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión –PMG. Los PMG's son programas de mejoramiento a la gestión que desarrollan los Servicios públicos en el marco de la modernización del Estado y ligado al cumplimiento de compromisos institucionales.

A través de éste, se legitima e institucionaliza el género en el instrumento PMG global, se externaliza la evaluación del Sistema de Género - lo que ha sido una demanda de actores externos para mayor credibilidad-, se estandarizan requerimientos y procedimientos para incorporar género en las políticas públicas.

El objetivo de este nuevo PMG es avanzar en disminuir las inequidades, brechas y barreras de género entre hombres y mujeres, con el fin de alcanzar la igualdad y equidad de oportunidades en la provisión de bienes y servicios públicos. La característica fundamental de este PMG es que pondrá un fuerte énfasis en la concreción de compromisos de género por parte de los servicios.

La incorporación del sistema de Equidad de Género significa que las instituciones públicas deben incorporar la dimensión de género en todos sus productos estratégicos, lo que se expresa en que deben planificar atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres y reorientar recursos para aminorar las brechas existentes.

Un resultado que se busca es que los/as funcionario/as públicos incorporen este enfoque en sus prácticas cotidianas de planificación. Igualmente se espera que esta línea de trabajo tenga como consecuencia que el presupuesto público se distribuya de manera más equitativa entre mujeres y hombres e implica la introducción del enfoque de género en el ciclo presupuestario, integrándolo en la rutina y en los procedimientos habituales de la administración pública, introduciendo, de manera permanente, modificaciones en las dinámicas cotidianas de las instituciones y sus procedimientos estandarizados.

El Programa de Mejoramiento de Gestión en Género (PMG - GÉNERO) surge como consecuencia de la implementación de dos propósitos centrales del Estado Chileno: por un lado, democratizar las relaciones de género en la sociedad chilena, y, por otro, modernizar la administración pública, mejorando la transparencia, gestión institucional y resultados del uso de los recursos.

Para avanzar en el primer propósito, el Estado se ha comprometido a guiar el accionar de las mujeres por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que se dirige a modificar substantivamente las relaciones entre ambos. Por lo tanto, se ha buscado articular los esfuerzos destinados a incorporar transversalmente el tema de la equidad de género en las políticas públicas con la promoción de la participación de las mujeres y el control social sobre estas políticas.

Conforme al segundo propósito, el Estado de Chile, incorpora la dimensión de género en el diseño, implementación y evaluación de todos sus productos estratégicos, planificando en función de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, reorientando recursos para aminorar las brechas existentes.

La meta es que los bienes y servicios que proveen las instituciones públicas a sus usuarios/as, clientes/as, beneficiarios/as reduzcan o minimicen inequidades, brechas y/o barreras entre hombres y mujeres, lo que se expresa en que deben planificar atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, analizar datos y resultados de los distintos planes

implementados para reducir desigualdades de género y formular indicadores en esta materia, pues los Servicios Públicos están llamados a rendir cuentas de sus avances en equidad de género.

Un nuevo desafío que se suma a partir del año 2014 es que los servicios públicos, consideren la información que se obtiene a partir de mecanismos de medición de la ciudadanía, en la definición de inequidades, brechas y/o barreras entre hombres y mujeres y desarrollen acciones para reducirlas y así mejorar las relaciones de género de nuestra sociedad. Componente a cargo de un nuevo integrante de la red de expertos del Sistema Equidad de Género, Ministerio Secretaría General de Gobierno - SEGEGOB.

✓ ¿QUÉ SE ENTIENDE POR GÉNERO?

Entendemos por género la construcción social de la diferencia sexual. De este modo, cabe considerar al género como un producto social y no de la naturaleza, definido tanto en función de las concepciones normativas que las categorías de lo femenino y masculino tienen en cada sociedad, como a través de la creación de una identidad subjetiva y de las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres (Nash, 2001).

El concepto de género apareció en las ciencias sociales dejando atrás la utilización del concepto de “la mujer” como categoría sociológica unívoca, presentándose como una manera de diferenciar los datos de la biología y los datos culturales a la hora de definir lo que se entiende como femenino y masculino. De esta manera, el género alude a la noción de construcción, de arbitrariedad cultural. Por otro lado, es un concepto relacional ya que apunta a un vínculo entre los términos femenino y masculino, vínculo que abarca, entre otros ámbitos, los de poder. Tal como sostiene Scott, el género es “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos” y “una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 1990: 44). De esta manera, las relaciones entre hombres y mujeres son las relaciones primarias donde se articula el poder.

Otro de los aportes del concepto de género, es que supone una noción de “sujeto múltiple”, toda vez que experimentamos el género de acuerdo a una serie de variables como la clase social, la edad, la pertenencia étnica, etc., además de ciertos aspectos subjetivos de nuestra personalidad, todo lo cual nos sitúa en el plano de las particularidades, alejándonos de las generalizaciones propias de los discursos androcéntricos de las ciencias sociales en particular y los discursos sociales en general (Moore 1991; Montecino, 2003) .

✓ EL SISTEMA DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN

Con el Art. 6° de la Ley N°19.553 se inició el desarrollo de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG). Estos programas asocian el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios que se desempeñan en 182 servicios públicos.

Estos Programas, a diferencia de otros instrumentos que resultaron de experiencias en otros países, han sido creados en Chile por la dirección de Presupuesto, a partir de la búsqueda de mecanismos para reforzar y generar los incentivos apropiados para seguir ese tipo de orientaciones.

Los PMG centran su atención en el adecuado funcionamiento de áreas y sistemas que garanticen una mejor gestión global de las instituciones. Los PMG a través del desarrollo de los sistemas de planificación y control y de administración financiero-contable, entre otros, permitirán contar con mejor información estratégica, financiera y de resultados de los productos y servicios.

Durante el año 2013, las áreas y sistemas incorporados al PMG corresponden a lo solicitado en el Marco Básico por DIPRES y fueron las siguientes:

- 1. Área de Planificación y Control de Gestión:**
 - a) Monitoreo del Desempeño Institucional / Planificación y Control de Gestión.
 - b) Descentralización.
 - c) Equidad de Género.
- 2. Calidad de Atención a Usuarios:**
 - a) Seguridad de la Información.
 - b) Gobierno Electrónico.
- 3. Gestión de la Calidad:**
 - a) Sistema de Gestión de la Calidad (Normas ISO 9001) / Sistema de Gestión de Excelencia (no aplica a GORES). Es de carácter voluntario.
 - b) Sistema de Acreditación de la Calidad (Sólo aplica a GORES).

En el año 2001, se incorporó el sistema de género. Esta decisión significa, tal como se ha mencionado, que los/as funcionario/as públicos deben incorporar este enfoque en sus prácticas cotidianas de planificación. Igualmente se espera que esta línea de trabajo tenga como consecuencia que el presupuesto público se distribuya de manera más equitativa entre mujeres y hombres e implica la introducción del enfoque de género en el ciclo presupuestario, integrándolo en la rutina y en los procedimientos habituales de la administración pública, introduciendo, de manera permanente, modificaciones en las dinámicas cotidianas de las instituciones y sus procedimientos estandarizados.

El SERNAM es el organismo responsable de apoyar y coordinar las acciones comprometidas, así como también velar el efectivo cumplimiento de estas. La implementación de este Sistema ha contado con la supervisión de SERNAM, siendo este también el organismo certificador de las instituciones como "Organismo con enfoque de género".

El proceso que se ha generado a través del Sistema de Género del PMG constituye un aporte al cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres vigente el Estado de Chile. Por ello la relevancia de que sea objeto de sistematización y evaluación en aquellos sectores cuyos servicios tienen una mayor incidencia en la transversalización del enfoque de género, ya sea en las políticas presupuestarias y legales, o directamente en la población beneficiaria.

La experiencia práctica de Chile en la aplicación de los instrumentos evaluativos y de gestión institucional ha sido requerida por diversos países de América Latina a través de asistencia técnica y exposiciones.

Durante el presente año, el Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión 2015 – PMG establece como indicador para el área de *Planificación y Control de Gestión* en el *Sistema de Equidad de Género, porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t*. Lo anterior con el objetivo de contribuir a la disminución de inequidades, brechas y/o barreras de género, implementando medidas orientadas a mejorar los niveles de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos.

De esta forma y enmarcado en el contexto descrito anteriormente este **“Servicio de Asesoría para la reducción de Brechas, barreras e Inequidades de Género de la Subsecretaría de Pesca Y Acuicultura”** tiene como objetivo desarrollar metodologías y acciones que permitan poner énfasis en la mitigación de brechas, barreras e inequidades que limitan el acceso a mujeres del sector.

Finalmente, el presente documento entrega lo comprometido en el primer informe de Asesoría que corresponde a la presentación de la Metodología e Instrumentos para la ejecución de acciones y el cronograma de trabajo ajustado.

III. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL SERVICIO DE ASESORÍA

A continuación, se presenta la metodología de trabajo establecido por la Consultora para el desarrollo del servicio de asesoría. La propuesta de trabajo se desarrollará conforme al cumplimiento de los objetivos del servicio, indicando metodología específica, productos esperados y actividades necesarias para dar cumplimiento.

3.1 CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS DEL SERVICIO

Las/os profesionales que integramos el equipo de trabajo de ETNOGRÁFICA, desarrollan esta consultoría/asesoría tomando como marco metodológico la **consultoría de procesos**.

La **metodología de consultoría de procesos**, definida inicialmente por Edgar Schein (1973), se basa en el desarrollo de parte sustantiva del trabajo por un equipo o fuerza de tarea constituida por profesionales de la organización cliente, en este caso SUBPESCA y consultora ETNOGRAFICA, que trabajan en igualdad de condiciones, esto quiere decir aprendiendo y retroalimentándose mutuamente.

El trabajo es de enfoque constructivista, partiendo de lo que saben y conocen los/as participantes para favorecer el pensamiento analítico y sistémico y que fortalezca el liderazgo transformador en materias de género. El enfoque no es mujerista, sino que eminentemente técnico y muy bien tratado, logrando sensibilizar a los/as participantes, logrando aliados/as en la materia y bajando considerablemente las resistencias. Se privilegia mucho diálogo y se propende a una activa participación.

Dadas las características de la metodología, quienes participen en la asesoría no sólo tendrán los beneficios propios de los objetivos específicos propuestos, sino también se verán beneficiados/as por el know-how adquirido a través de esta modalidad de trabajo. Según Schein (op.cit.) la consultoría de procesos exige el desarrollo de las siguientes fases:

- ✓ Relevamiento de los procesos formales que la contraparte tiene definidos.
- ✓ Relevar los problemas que el/la cliente y sus equipos de trabajo encuentran en los procesos actuales.
- ✓ Propuesta de un nuevo proceso que contemple las necesidades de la organización.
- ✓ Definición de la metodología de trabajo que da soporte al proceso definido (incluyendo responsables, productos y técnicas específicas para cada tarea)
- ✓ Definición de cambios en la organización. Evaluar si es conveniente modificar los roles y responsabilidades actuales en torno a un proceso definido.
- ✓ Definición de las herramientas que dan soporte al nuevo proceso definido.
- ✓ Capacitación formal a los equipos de trabajo identificados.

- ✓ Acompañamiento en la aplicación de un nuevo proceso, que incluya cambios de hábitos y creencias arraigadas en la organización y en las personas.
- ✓ Acompañamiento en las acciones de mejora propuestas.
- ✓ Revisiones periódicas para identificar fallos, desvíos y proponer mejoras.

Nuestro servicio de asesoría basado en el modelo de consultoría de procesos se funda, a partir del análisis de la experiencia, en el aprendizaje, el mejoramiento y la innovación de aquella – de la experiencia- a fin de asegurar la instalación y aprendizaje de la perspectiva de Género en la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura y garantizar el objetivo de reducir las IBB de género con la ejecución de los talleres regionales dirigidos para mujeres del sector de la pesca artesanal.

Específicamente sugerimos la realización de actividades que incluyen experiencias individuales, experiencias grupales y la sistematización de éstas en un proceso de mejoramiento continuo de la situación anterior de género en la que se estaba.

3.2 ENFOQUES TRANSVERSALES DE NUESTROS SERVICIOS

Es importante señalar que ETNOGRÁFICA desarrolla un modelo de asesoría que incluye transversalmente la incorporación e implementación del Enfoque de Derechos en la construcción de metodologías de levantamiento y procesamiento de la información. Al respecto, entendemos el modelo de Enfoque de Derechos aplicado a investigaciones de políticas o programas sociales como aquél que considera el Derecho Internacional sobre Derechos Humanos como un marco conceptual aceptado internacionalmente que puede ofrecer un sistema coherente de principios y reglas aplicables a los procesos de intervención social.

Los Derechos Humanos, por tanto, significan para el Enfoque de Derechos la *“guía para llevar a cabo la cooperación y asistencia, la participación social, las obligaciones de los gobiernos donantes y receptores, la manera de evaluar la asistencia y los mecanismos de rendición de cuentas y responsabilidad que deberían establecerse a nivel local e internacional”* (Abramovich, 2006, p.36). Entonces, cuando una política pública evidencia la articulación racional de acciones y omisiones del Estado, basada en las obligaciones contraídas voluntariamente por el Estado, a través de distintos instrumentos de DDHH y en la definición participativa de los principales problemas y necesidades de la sociedad, estamos en presencia de un enfoque de derechos.

De esta manera, podemos identificar que hay seis elementos sustanciales del Enfoque de Derechos:

- ✓ **El Estado** como actor sustancial y articulador responsable de garantizar y ejecutar sus acciones en virtud del debido respeto por los DD.HH., estableciendo así estrategias, metodologías, procedimientos y regulaciones que velen por la incorporación y

funcionamiento de una mirada centrada en reconocer a las personas, grupos o comunidades como sujetos de derechos.

- ✓ **El reconocimiento** de las personas como titulares de derechos, implica a su vez un cambio en la aproximación y forma en que son concebidas las políticas públicas pasando de la percepción de personas con necesidades que deben ser asistidas, a sujetos con derecho a demandar ciertas prestaciones y acciones de parte del Estado y los gobiernos, así como a ser parte de su definición.
- ✓ **La igualdad**, se presenta como un elemento que atañe al reconocimiento y respeto que todas y todas las personas somos sujetos de derecho, sin discriminación asociada a alguna diferencia, social, política, religiosa, cultural, económica o de otra índole. Se considera a la diversidad como un valor fundamental de la igualdad y del desarrollo de para nuestras sociedades.
- ✓ **La inclusión**, entendida como un proceso que refiere a considerar a todos los sectores, pueblos, grupos o personas para promover y garantizar sus derechos, principalmente, a los sectores más vulnerados, propiciando estrategias que estimulen el desarrollo con equidad, la garantía de los derechos y generar condiciones de bienestar superando contextos de pobreza o desigualdad.
- ✓ **La equidad**, desarrollada ésta sobre la base de tres componentes: a) garantizar la satisfacción mínima de necesidades sociales, b) promover la reducción de la desigualdad; y c) estimular mecanismos para fomentar el desarrollo de las personas en función de sus intereses y habilidades.
- ✓ Finalmente, **la participación**, identificada como una práctica central y referencial para concebir, comprender y plasmar el Enfoque de Derechos. La participación menciona la implementación de “una relación vinculante entre ciudadanos y autoridades, parte de un compacto, que incluye la transparencia, la rendición de cuentas, la equidad y la no discriminación” (Cáceres: 2010).

Con todo esto, y en sintonía con respecto de la aplicación del Enfoque de Derechos, para esta asesoría se considerará como transversal al desarrollo de todas sus etapas la implementación de cuatro enfoques prioritarios, estos son:

- **Enfoque Territorial:** El Enfoque Territorial considera que diferentes realidades territoriales demandan planteamientos e intervenciones públicas diferenciadas para poder acceder en igualdad de oportunidades a los beneficios de las políticas y programas públicos. El análisis con perspectiva territorial permite que un programa o política pública considere las diferencias que existen entre las poblaciones que residen en una

determinada región o área geográfica, o en una zona urbana, rural o en zonas extremas, respecto de las realidades culturales, sociales y sus expectativas y circunstancias económicas, las que impiden su acceso al programa en igualdad de oportunidades

- **Enfoque de Pueblos Indígenas:** Este enfoque consiste en que en los programas y políticas públicas se profundice la dimensión cultural vinculada a la heterogeneidad de la población indígena, lo que redundará en una mayor efectividad de los derechos indígenas en lo concerniente a tierras y recursos naturales, idioma, origen étnico, patrimonio cultural, autonomía y participación. El análisis con perspectiva de pueblos indígenas es un proceso de trabajo que permite que un programa o política pública considere las diferencias que enfrentan los pueblos indígenas respecto de su realidad cultural y social, los roles que tienen en la sociedad, sus expectativas y circunstancias económicas, entre otros aspectos.
- **Enfoque de Discapacidad:** La Discapacidad es un tema multifactorial que debe abordarse desde la educación, la salud, lo laboral, pero ante todo es un asunto político. Lo que se ha planteado como un problema orgánico, individual, es en realidad un problema social, colectivo. Por ende, el Enfoque de Discapacidad permite que un programa o política pública considere las diferencias que enfrentan las personas en situación de Discapacidad con el propósito de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en las necesidades especiales y diferentes en los Programas Sociales.
- **Enfoque de Género:** El enfoque de género es la perspectiva teórica que incorpora en los programas sociales las necesidades diferenciadas por género de la población objetivo de su intervención. Es el proceso que garantiza la justicia social entre mujeres, hombres y personas de diversa identidad sexual (LGBTQ). Se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de cada uno de los individuos.

De este modo, ETNOGRÁFICA se compromete a desarrollar metodologías y técnicas de recolección de datos e información que garanticen la inclusión de la perspectiva del Enfoque de Derechos en la asesoría. Para ello, se construirán instrumentos y herramientas metodológicas y de análisis que permitan ir dando cuenta de las variables vinculadas a los enfoques de género, territorio, pueblos indígenas y discapacidad, sin perder el foco de los objetivos centrales de la asesoría. Por ejemplo, desagregando toda la información recolectada sobre las variables de sexo; elaborando informes con lenguaje inclusivo; desarrollando metodologías que aborden una representación de las regiones del país o evidenciando la relación urbana/rural; realizando cruces de análisis sobre estas variables para poder dar nuevas aristas a la asesoría propuesta.

Asimismo, para garantizar también el principio de participación descrito anteriormente, ETNOGRÁFICA –siempre que la naturaleza de la asesoría lo permita– centrará una parte del trabajo de campo en indagar cuáles son las percepciones de los/as usuarios/as respecto de sus necesidades y demandas relacionadas con el sector de la pesca artesanal.

3.3 ETAPAS Y PRODUCTOS DEL SERVICIO DE ASESORÍA

Los productos del servicio presentado en este informe, están asociados a la consecución de cada uno de los objetivos específicos a desarrollar en el servicio de asesoría, y será uno de los productos finales a conseguir.

- **PRODUCTO ETAPA I:** Realizar 3 (tres) talleres dirigidos a mujeres del sector pesquero artesanal para reducir brechas, barreras e inequidades en 3 (tres) caletas, 2 (dos) en la región de Tarapacá y 1 (uno) en la región de Ñuble.

ACTIVIDADES MÍNIMAS: realizar 3 (tres) talleres dirigidos a mujeres del sector pesquero artesanal, Dos (2) de estos talleres en la región de Tarapacá y uno (1) en la región de Ñuble, con la finalidad de entregarles herramientas y conocimientos para fortalecer el rol de la mujer dentro del ámbito pesquero artesanal, identificando y exponiendo sobre las diferentes alternativas en materias de emprendimiento y financiamiento para proyectos tanto a nivel nacional como local. En relación a los talleres regionales deberá realizar las siguientes gestiones:

-Realizar identificación de participantes y su convocatoria, incluidas las otras instituciones invitadas.

-Realizar, en conjunto con las Direcciones Regionales de Pesca y Acuicultura, la identificación y convocatoria de otras instituciones que puedan participar en las actividades.

-Realizar presentaciones que traten temáticas que se relacionen principalmente con empoderamiento femenino, rol de la mujer en la economía familiar, autoestima, liderazgo femenino, ideas de emprendimiento o ejemplos reales de emprendimientos de mujeres vinculadas al sector (señalar motivaciones, acciones para materializar sus ideas, obtención de financiamiento, ventas, etc.), entre otros temas.

RESULTADOS ESPERADOS: Mujeres del sector de la pesca y la acuicultura capacitadas en materia de género, empoderamiento femenino, el rol de las mujeres en la economía familiar y liderazgo femenino, entre otros temas de interés y lo más importante: las mujeres del sector reducen las IBB de género en cuanto al acceso, permanencia y participación de proyectos y programas públicos mejorando sustantivamente su calidad de vida, la de sus familias y de sus emprendimientos económicos.

Todo ello, esperamos, ayude a mejorar las habilidades y competencias de las mujeres para la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios e información del sector de la pesca artesanal y la acuicultura.

- **PRODUCTO II:** Fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, a través de la realización de una capacitación básica para 100 funcionarios/as.

ACTIVIDADES MÍNIMAS: Realizar jornada de capacitación de 8 horas pedagógicas en modalidad “online” básica para 100 funcionarios/as de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura en materias de género y políticas públicas con el propósito de entregar herramientas técnicas para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los funcionarios/as en la detección y enfrentamiento de brechas, barreras e inequidades de género en el quehacer institucional y relación con las BBI en el sector de la pesca y la acuicultura. La capacitación comprenderá temáticas relacionadas con el enfoque de género, conceptos básicos, lenguaje inclusivo, identificación y análisis de IBB, políticas públicas, instrumentos de gestión, entre otros, con cobertura en aquellos/as funcionarios/as que no han recibido capacitación básica. La actividad tiene como requisito 8 horas pedagógicas.

RESULTADOS ESPERADOS: Funcionarios/as de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura con competencias y habilidades para la detección y reducción de brechas, barreras e inequidades de género presentes en el quehacer institucional de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura en un nivel básico.

- **PRODUCTO III:** Fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, a través de la realización de una capacitación de género avanzado para 60 funcionarios/as.

ACTIVIDADES MÍNIMAS: Realizar una jornada de capacitación en modalidad “online” de género avanzado para 60 funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura. Esta capacitación tendrá como objetivos mejorar las competencias laborales para una mejor provisión de productos y servicios de la institución, a través de la entrega de conocimientos y un enfoque metodológico que permite llevar a la práctica los conceptos aprendidos. Ello permitirá fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de igualdad de género.

RESULTADOS ESPERADOS: Funcionarios/as de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura con competencias y habilidades para la detección y reducción de brechas, barreras e inequidades de género presentes en el quehacer institucional de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura en un nivel avanzado, así como implementar políticas de igualdad de género en el sector.

IV. REPORTE DE IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA CONSULTORA DE ACUERDO CON EL CUMPLIMIENTO DE CADA OBJETIVO ESPECÍFICO

Para dar cumplimiento al servicio de asesoría, se realizará una descripción de cada una de las actividades realizadas por parte de la Consultora para el cumplimiento de cada uno de los objetivos establecidos en el servicio de Asesoría.

OBJETIVO I: REALIZAR 3 (TRES) TALLERES DIRIGIDOS A MUJERES DEL SECTOR PESQUERO ARTESANAL PARA REDUCIR BRECHAS, BARRERAS E INEQUIDADES EN 3 (TRES) CALETAS, 2 (DOS) EN LA REGIÓN DE TARAPACÁ Y 1 (UNO) EN LA REGIÓN DE ÑUBLE

▪ **METODOLOGÍA DE TRABAJO DE LOS TALLERES ETNOGRÁFICA:**

ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA: La metodología es de enfoque constructivista, partiendo de lo que saben los/as participantes para favorecer el pensamiento analítico y sistémico y que fortalezca el liderazgo transformados en materias de género.

DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN: Se privilegia el uso del diálogo y se propende a una actividad de participación logrando que los contenidos se aprendan de forma práctica, lúdica y sencilla. La transferencia de los contenidos contempla generar la asimilación de conceptos de manera participativa a fin de entregar lineamientos grupales.

APRENDIZAJE DE ADULTOS: Nuestra metodología está orientada al aprendizaje de adultos/as los/as cuales poseen un concepto propio autodirigido, puesto que han acumulado experiencia y tienen ciertas funciones sociales específicas que cumplir. Por tal, su perspectiva temporal es diferente a la de los/as niños/as, están por lo tanto interesados/as en aprender para aplicar inmediatamente lo aprendido.

APRENDIZAJE PRÁCTICO A PARTIR DE CONOCIMIENTO COLECTIVO: luego de entregar los lineamientos teóricos y metodológicos para fortalecer las competencias sobre el enfoque de género, liderazgo femenino, economía familiar y empoderamiento femenino, se propone avanzar en el desarrollo de actividades de ejercicio grupal que permitirán aplicar los aprendizajes adquiridos.

LOS PRINCIPIOS METODOLÓGICOS participativos de enseñanza aseguran que:

- El/la alumno/a es respetado/a
- Los/as alumnos/as están implicados/as activamente en el proceso de capacitación y aprendizaje.
- La enseñanza está muy próxima a la situación real de trabajo. El/la relator/a actuará como facilitador/a, encargado/a principalmente de coordinar las actividades de aprendizaje y de crear un clima propicio para el mismo.
- Los/as alumnos/as obtienen satisfacción al contribuir a las actividades y a los objetivos grupales significativos.
- Las diferentes experiencias de los/as integrantes del grupo son compartidos por todos/as los que lo conforman.

- **METODOLOGÍA ESPECÍFICA DEL PROGRAMA DE TALLERES DIRIGIDOS A MUJERES DEL SECTOR PESQUERO ARTESANAL PARA REDUCIR BRECHAS, BARRERAS E INEQUIDADES.**

- a. **Participantes:**

Los talleres “Experiencia: fortalecimiento para la Mujer de Mar con enfoque de género” se llevaron a cabo en la región de Ñuble el día 5 de noviembre de a partir de las 15:00 horas para un total de 28 personas, y en la región de Tarapacá el 17 de noviembre del 2020 a partir de las 15:00 horas, para un total de 35 personas. En ellos se abordaron temáticas de Liderazgo, empoderamiento, emprendimiento femenino y uso redes sociales, la Ley de Caletas y Redes de apoyo y violencia contra la mujer. Los contenidos se abordaron de manera motivacional para alentar a las mujeres que participen del taller con su trayectoria de vida a través de un mensaje de superación y éxito.

- b. **Metodología Teórico-práctica:**

Cada taller tuvo una duración de 2 horas cronológicas de manera ONLINE en donde se utilizaron metodologías de trabajo participativas, expositivas, interactivas y dirigidas a la práctica. El enfoque del taller fue teórico y práctico en tanto se expusieron tópicos relativos a empoderamiento femenino y el enfoque de género, entre otros temas, para que las mujeres pescadoras pudieran aplicar en sus actividades diarias.

- c. **Expositivo / participativo:**

Los módulos y contenidos del curso fueron entregados por medio de clases expositivas y participativas en donde la relatora facilitó la comprensión de las temáticas por medio de ejemplos y referencias bibliográficas para que los/as participantes puedan profundizar en sus conocimientos.

- d. **Provisión de suministros:**

Para los talleres, a cada participante se le entregó un kit, el cual estaba compuesto de:

- 1 bolsa Etnográfica
- 1 carpeta
- 1 libreta
- 1 lápiz
- Antibacterial
- 1 mascarilla
- 1 jugo 200cc
- 1 queque o galleta

e. Programa de Contenidos de los talleres “Experiencia: fortalecimiento para la Mujer de Mar con enfoque de género”

Programa Taller para Mujeres de la Pesca Artesanal
 “Experiencia: fortalecimiento para la Mujer de Mar con enfoque de género”
 Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
 Región de Ñuble 2020

5 noviembre 2020 PM Plataforma Zoom	
Módulo 1 15 minutos	Bienvenida Liderazgo, empoderamiento y emprendimiento femenino a cargo de Carola Naranjo <i>Fundadora y Directora Ejecutiva de Etnográfica, Centro de Estudios e Investigación Social Aplicada.</i> Licenciada en Antropología con mención en Antropología Social y Antropóloga Social, Universidad de Chile. Magíster en Psicología, con mención en Psicología Social-Comunitaria, Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile. Máster en Igualdad de Género en el sector público y privado de la Universitat Jaume I, Valencia, España.
Módulo 2 25 minutos	Ley de Caletas a cargo de Fabiola Rodríguez Profesional del departamento de Pesca Artesanal del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
Módulo 3 20 minutos	Prevenición de violencia intrafamiliar a cargo de
Preguntas Cierre Hasta 30 minutos	

Programa Taller para Mujeres de la Pesca Artesanal
 “Experiencia: fortalecimiento para la Mujer de Mar con enfoque de género”
 Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
 Región de Tarapacá 2020

17 noviembre 2020 Plataforma Zoom	
	Bienvenida Sr. Marcelo Moreno Director Regional del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura Región de Tarapacá
	Saludos autoridades (grabados):

	<p>Sra. Alicia Gallardo - Directora Nacional del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura. Sra. Mónica Zalaquett - Ministra de la Mujer y Equidad de Género</p>
<p>Módulo 1 20-25 minutos</p>	<p>Bienvenida Liderazgo, empoderamiento, emprendimiento femenino y uso redes sociales. Sra. Carola Naranjo <i>Fundadora y Directora Ejecutiva de Etnográfica, Centro de Estudios e Investigación Social Aplicada.</i> Licenciada en Antropología con mención en Antropología Social y Antropóloga Social, Universidad de Chile. Magíster en Psicología, con mención en Psicología Social-Comunitaria, Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile. Máster en Igualdad de Género en el sector público y privado de la Universitat Jaume I, Valencia, España.</p>
<p>Módulo 2 20-25 minutos</p>	<p>Ley de Caletas Srta. Fabiola Rodríguez Geógrafa, Analista Territorial S.I.G en el Departamento de Pesca Artesanal de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura.</p>
<p>Módulo 3 20-25 minutos</p>	<p>Redes de apoyo y violencia contra la mujer Sra. Noelia Garrido SEREMI de la Mujer y Equidad de Género Región de Tarapacá</p>
<p>Preguntas / Cierre Hasta 30 minutos</p>	

OBJETIVO II: FORTALECER LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA SUBSECRETARÍA DE PESCA Y ACUICULTURA, A TRAVÉS DE LA REALIZACIÓN DE UNA CAPACITACIÓN BÁSICA PARA 100 FUNCIONARIOS

▪ OBJETIVO GENERAL DEL CURSO

Entregar conocimientos generales del enfoque de género y su relación con las políticas públicas. Los/las participantes adquirirán y aplicarán, en el ámbito de su competencia, herramientas teóricas y prácticas acerca del enfoque de género, con la finalidad de disminuir las brechas de género relacionadas con aspectos cotidianos, culturales, normativos y sociales.

▪ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Comprender el enfoque de género en el contexto de igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación, propiciado por los compromisos vigentes con los cuales el Estado chileno adscribe a nivel internacional.
- 2) Fortalecer las capacidades de funcionarios/as de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, para incorporar el enfoque de género en el quehacer institucional, teniendo en cuenta las principales desigualdades de género.
- 3) Reforzar la importancia de la Incorporación del enfoque de género, para la detección de brechas y barreras de género que permitan distinguir posibles estrategias y/o medidas para enfrentarlas.

▪ METODOLOGÍA DE TRABAJO DE ETNOGRÁFICA PARA LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN

ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA: La metodología es de enfoque constructivista, partiendo de lo que saben los/as participantes para favorecer el pensamiento analítico y sistémico y que fortalezca el liderazgo transformados en materias de género.

DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN: Se privilegia el uso del diálogo y se propende a una actividad de participación logrando que los contenidos se aprendan de forma práctica, lúdica y sencilla. La transferencia de los contenidos contempla generar la asimilación de conceptos de manera participativa a fin de entregar lineamientos grupales.

APRENDIZAJE DE ADULTOS: Nuestra metodología está orientada al aprendizaje de adultos/as los/as cuales poseen un concepto propio autodirigido, puesto que han acumulado experiencia y tienen ciertas funciones sociales específicas que cumplir. Por tal, su perspectiva temporal es diferente a la de los/as niños/as, están por lo tanto interesados/as en aprender para aplicar inmediatamente lo aprendido.

APRENDIZAJE PRÁCTICO A PARTIR DE CONOCIMIENTO COLECTIVO: luego de entregar los lineamientos teóricos y metodológicos para fortalecer las competencias sobre el enfoque de género,

liderazgo femenino, economía familiar y empoderamiento femenino, se propone avanzar en el desarrollo de actividades de ejercicio grupal que permitirán aplicar los aprendizajes adquiridos.

LOS PRINCIPIOS METODOLÓGICOS participativos de enseñanza aseguran que:

- El/la alumno/a es respetado/a
- Los/as alumnos/as están implicados/as activamente en el proceso de capacitación y aprendizaje.
- La enseñanza está muy próxima a la situación real de trabajo. El/la relator/a actuará como facilitador/a, encargado/a principalmente de coordinar las actividades de aprendizaje y de crear un clima propicio para el mismo.
- Los/as alumnos/as obtienen satisfacción al contribuir a las actividades y a los objetivos grupales significativos.
- Las diferentes experiencias de los/as integrantes del grupo son compartidos por todos/as los que lo conforman.

+ METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN E- LEARNING

En agosto del 2019 como un nuevo desafío, Etnográfica+ lanza su área de formación online a través de nuestra plataforma E-learning, entregando la misma calidad que nos caracteriza para que puedas capacitarte desde tu casa. Para tener una mejor idea de nuestra Aula Virtual, le invitamos a ver nuestro video de presentación en el siguiente enlace: <https://www.etnografica.cl/cursos-e-learning/>

Hablar de nuestra Aula Virtual, es hablar de educación a distancia. A diferencia de las formaciones presenciales, es una plataforma de aprendizaje con la que podemos mantener creada una comunidad social a través de internet formada tanto por el profesorado como por el estudiantado. Toda la comunicación y el trabajo, funciona a través de la red. En todo momento se puede tener acceso a la misma y se encuentran comunicadas todas las personas 30 participantes. En este sentido, podemos acceder desde cualquier dispositivo en el que podamos navegar y contemos con una conexión a internet. Nuestra Aula Virtual se desarrolla mediante una plataforma dinámica e interactiva, la cual estará disponible las 24 horas, durante el tiempo que dure el curso, y en donde los participantes cumplen metas pedagógicas y obtienen aprendizajes significativos. Los participantes cuentan con un tiempo establecido (2 semanas en las fechas establecidas por la contraparte), en el cual pueden acceder a la plataforma y avanzar de manera autónoma hasta cumplir la totalidad del curso

MODELO DE FORMACIÓN E-LEARNING Nuestro modelo de formación integra una serie de recursos multimedia y digitales, en donde se pueden compartir diferentes tipos de documentos y contenidos. Así como poder descargar otros. Para cada clase se utilizan distintos recursos pedagógicos como los son: video clases, lecturas, foros PPT por modulo descargables, enriqueciendo así la experiencia educativa. Además, nuestra metodología incluye la realización de clases en Streaming, las cuales se adecuan a las necesidades del servicio, y en donde se busca profundizar los contenidos, con la ventaja de que la relatora puede realizar la bajada en relación con el quehacer institucional.

- **METODOLOGÍA ESPECÍFICA DEL PROGRAMA DE MODALIDAD E-LEARNING EN “ENFOQUE DE GÉNERO BÁSICO”**

La capacitación se desarrolló con énfasis en los requerimientos técnicos establecidos por la contraparte de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, como se detalla a continuación:

Equipo Docente: Carola Naranjo Inostroza, experta en enfoque de género en el sector público y privado y Jessica Calderón, Coordinadora del área de capacitación de Etnográfica, más equipo de tutoría online a cargo de Javiera Arriagada.

PLATAFORMA E-LEARNING: MOODLE

La palabra Moodle significa Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment (Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos y Modular).

Hablar de la plataforma Moodle, es hablar de educación a distancia. A diferencia de las formaciones presenciales, es una plataforma de aprendizaje con la que podemos mantener creada una comunidad social a través de internet formada tanto por el profesorado como por el estudiantado.

Toda la comunicación y el trabajo, funciona a través de la red. En todo momento se puede tener acceso a la misma y se encuentran comunicadas todas las personas participantes.

En este sentido, podemos acceder desde cualquier dispositivo en el que podamos navegar y contemos con una conexión a internet.

Mediante esta conexión, podemos entablar una conversación. Como si se tratase de un correo electrónico entre los participantes.

Además, podremos compartir diferentes tipos de documentos y contenidos. Así como poder descargar otros. Utilizamos videos para cada clase.

Dicho esto, es como si estuviéramos en un aula virtual donde podemos interactuar con el profesorado, o descargar unos archivos de apuntes que éste haya habilitado.

a. FECHA DE INICIO Y TÉRMINO DEL CURSO ONLINE

El curso E-Learning para la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura dio inicio el lunes 19 de octubre de 2020 hasta el lunes 02 de noviembre de 2020.

b. METODOLOGÍA TEÓRICO-PRÁCTICA

El curso tuvo una duración de 8 horas cronológicas y tuvo un enfoque teórico en donde se promovieron conocimientos con la finalidad de que los/as participantes pudieran distinguir de manera práctica en enfoque de género en el quehacer institucional de los funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

c. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

Los módulos y contenidos del curso fueron entregados por medio de recursos de videos explicativos que facilitaban la comprensión de las temáticas por medio de ejemplos, además de referencias bibliográficas para que los/as participantes pudiesen profundizar en sus conocimientos en cada una de las temáticas a abordar.

- **CONTENIDOS Y PROGRAMA DE CURSO E-LEARNING**

MODULO I: CONCEPTOS BÁSICOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

UNIDAD I: Conceptos básicos de enfoque de género y sus dimensiones de análisis.

- De los Estudios de las mujeres a los estudios de Género
- Estudios de la Mujer: Invisibilidad analítica, Androcentrismo y Etnocentrismo
- Surgimiento del concepto de género: ¿Qué es el Enfoque de Género?, mitos y verdades acerca del género.
- Definiciones de Género: Sistema sexo-género, el Género como relación de poder, el Género como estructura de prestigio.
- Estereotipos y roles de género

UNIDAD II: Conceptos básicos sobre la relación entre mujer y el trabajo

- La división sexual del trabajo
- Consecuencias de la división sexual del trabajo
- Principales desigualdades de género en el Chile actual

MODULO II: NUEVAS APROXIMACIONES AL GÉNERO

- Teoría de la(s) masculinidad(es)
- Diversidad sexual: Identidad de género y orientación sexual.
- Población LGBTIQ+ y expresión de género.

MÓDULO III: ESTADO Y EQUIDAD DE GÉNERO

- El Enfoque de Derecho del Estado de Chile en la Conformación de Políticas Públicas.
- Contexto internacional: Principales convenciones internacionales de DDHH y su relación con los DDHH de las mujeres.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible: Agenda 2030.
- Contexto regional/consenso de Montevideo.
- Principales instrumentos políticos de transversalización y gestión pública de género en el Estado de Chile (compromisos ministeriales, PMG de género, Instructivo contra el maltrato, acoso laboral y sexual).
- Agenda de mujer del actual gobierno.

■ IDENTIFICACIÓN DE LOS/AS PARTICIPANTES DEL CURSO DE CAPACITACIÓN

A continuación, se presenta la nómina de participantes del curso E-Learning “Enfoque de Género y Políticas Públicas” impartido para funcionarias/os de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

N°	Nombre	Rut	Correo Electrónico
1	Milton Pedraza García	14.735.347-2	mpedraza@subpesca.cl
2	Aurora de Rays Arriagada	13.740.523-7	aderays@subpesca.cl
3	Susana Giglio Muñoz	12.261.692-4	sgiglio@subpesca.cl
4	Valentina Ariztia Candia	18.411.669-3	variztia@subpesca.cl
5	Patricia Lemaitre Molina	13.776.537-3	plemaitre@subpesca.cl
6	Margorie Arancibia Valenzuela	14.508.463-6	marancibia@subpesca.cl
7	Obrajan Tapia Pará	16.990.822-2	carto4@subpesca.cl
8	Marcela Osorio Cerda	7.803.940-K	mosorio@subpesca.cl
9	Cristóbal Valenzuela Arancibia	15.098.494-7	cvalenzuela@subpesca.cl
10	Oscar Henríquez Sepúlveda	13.739.755-2	ohenriquez@subpesca.cl
11	Cristian Quezada Pinto	15.442.846-1	cquezada@subpesca.cl
12	Hebel Jorquera Navarro	12.450.315-9	hjorquera@subpesca.cl
13	Pablo Figueroa Nagel	8.198.210-4	pfigueroa@subpesca.cl
14	Cristian Acevedo Vergara	9.352.336-9	cristianac@subpesca.cl
15	Felipe Uriarte Muñoz	17.353.457-4	furiarte@subpesca.cl
16	Aliro Rojas Sepúlveda	12.135.614-7	arojas@subpesca.cl
17	Catalina Gallardo Salcedo	9.928.204-5	cgsalce@subpesca.cl
18	Viviana Marabolí Morales	13.786.460-6	vmaraboli@subpesca.cl
19	Mario Acevedo Gyllen	12.401.789-0	macevedo@subpesca.cl
20	Daisy San Pedro Meyer	16.482.826-3	economia1@subpesca.cl
21	Willy Ormazabal Bascuñán	9.139.090-6	wormazabal@subpesca.cl
22	Malú Zavando Benítez	9.127.654-2	maluz@subpesca.cl
23	Patricia Pávez Ahumada	12.855.502-1	ppavez@subpesca.cl
24	Paulina Barraza Barraza	13.262.816-5	pbarraza@subpesca.cl
25	Lino Arancibia Olmos	12.955.886-5	larancibiao@subpesca.cl
26	Paulina Vera Torres	10.361.767-7	pvera@subpesca.cl
27	María Alejandra Vergara Tapia	15.828.842-7	mvergara@subpesca.cl
28	Daniel Segura Vergara	12.892.134-6	dsegura@subpesca.cl
29	Carla Barrientos Mimica	16.636.603-8	cbarrientos@subpesca.cl
30	Caroll Jara Soto	14.501.257-0	cjara@subpesca.cl
31	Melina Baxman Muñoz	17.567.230-3	mbaxman@subpesca.cl
32	César Rojas Zamorano	15.124.002-K	carto1@subpesca.cl
33	Julieta Muñoz Siemsen	12.836.758-6	jmunoz@subpesca.cl
34	Josué Tapia González	18.257.495-3	jtapia@subpesca.cl
35	Johnny Saldías Burgos	12.651.945-1	jsaldias@subpesca.cl
36	Millaray Rojas Paredes	13.230.083-6	mrojas@subpesca.cl
37	María Victoria González Miranda	8.963.851-8	mvgonzalez@subpesca.cl
38	Francisco Zurita Torres	10.086.819-9	fzurita@subpesca.cl
39	Maureen Alcayaga Godoy	14.310.695-0	malcayaga@subpesca.cl
40	María Elena Chamorro Torres	6.921.772-9	mchamorro@subpesca.cl
41	Carolina Molina Villacura	12.485.620-5	cmolina@subpesca.cl
42	Francisco Ortiz Mallegas	15.675.294-0	fortiz@subpesca.cl
43	Ingrid Donoso Fernández	10.414.219-2	idonoso@subpesca.cl

44	Constanza Landeros Rodríguez	17.559.995-9	carto3@subpesca.cl
45	Fernando Infante Cortes	16.208.639-1	finfante@subpesca.cl
46	Edwin Varela Cornejo	16.451.432-3	evarela@subpesca.cl
47	Álvaro Zabala Vallejo	7.170.711-3	azavala@subpesca.cl
48	Cecilia Muñoz Torrejón	10.976.845-6	cmunoz@subpesca.cl
49	José Luis Munizaga	10.015.678-4	jmunizaga@subpesca.cl
50	Williams Flores Cisternas	17.943.926-3	wflores@subpesca.cl
51	Mauricio Figueroa Colarte	10.292.717-6	mfigueroa@subpesca.cl
52	Iván Jorge Céspedes Michea	7.083.136-8	jcespedes@subpesca.cl
53	Alexis González Grez	13.766.649-9	aagonzalez@subpesca.cl
54	Andrea Sandoval Gutiérrez	13.019.668-3	asgutier@subpesca.cl
55	Rafael Hernández Vidal	14.196.721-5	rhernandez@subpesca.cl
56	María Fernanda Mercado López	16.575.952-4	mmercado@subpesca.cl
57	Andrea Zúñiga Roa	14.081.739-2	azuniga@subpesca.cl
58	María Victoria Macaya Fontecilla	8.262.942-4	mmacaya@subpesca.cl
59	Alejandro Riedemann Hall	10.327.162-2	ariedemann@subpesca.cl
60	Raúl Rojas Gutiérrez	7.124.649-3	rrojas@subpesca.cl
61	Ramiro Contreras Guzmán	15.272.168-4	rcontreras@subpesca.cl
62	Antonio González Casanga	8.971.707-8	agcasanga@subpesca.cl
63	Max Montoya Bing	9.570.328-3	maxm@subpesca.cl
64	Alexander Sierra Henríquez	15.711.308-9	asierra@subpesca.cl
65	Paola Rogel Garrido	12.863.662-5	progel@subpesca.cl
66	Claudio Vargas	12.863.662-5	cvargasv@subpesca.cl
67	Mauro Urbina Veliz	10.597.449-3	murbina@subpesca.cl
68	Alejandra Ordenes Justiniano	12.158.166-3	aordenes@subpesca.cl
69	Jorge Farias Ahumada	8.890.306-4	jfarias@subpesca.cl
70	Guisella Muñoz Ibarra	13.995.062-3	gmunoz@subpesca.cl
71	Mónica Catrileo Cáceres	10.245.794-3	mcatrilao@subpesca.cl
72	Paulo Pinochet Assis	8.007.256-2	ppinochet@subpesca.cl
73	Juan Mella Pozo	11.979.953-8	jmella@subpesca.cl
74	Ivonne Montenegro Urbina	12.912.731-7	imontenegro@subpesca.cl
75	Javier Rivera Vergara	12.942.596-2	jrivera@subpesca.cl
76	Dimitri Morales Lanas	8.909.605-7	dmorales@subpesca.cl
77	Oscar Pacheco Burgos	9.719.809-8	opacheco@subpesca.cl
78	Rubén Pinochet Pollastri	6.508.724-3	rpinochet@subpesca.cl
79	Jazmín Galarce Abdul-Mesih	15.726.669-1	jgalarce@subpesca.cl
80	Héctor Gonzalo Mora Henríquez	14.022.988-1	gmora@subpesca.cl
81	Gabriel Jerez Aranda	8.409.857-4	gjerez@subpesca.cl
82	Eugenio Zamorano Villalobos	13.343.327-9	ezamorano@subpesca.cl
83	María Belén Ibáñez Palma	14.144.869-2	mbibanez@subpesca.cl
84	Vicente Valenzuela García	15.077.524-8	VValenzuela@subpesca.cl
85	Pamela Vásquez Yáñez	15.707.286-2	pvasquez@subpesca.cl
86	Eduardo Anderson Germain	8.340.558-9	eanderson@subpesca.cl
87	Alexis Gorigoitia Orrego	15.840.835-K	agorigoitia@subpesca.cl
88	Daisy Carreño Vázquez	15.718.527-6	dcarreno@subpesca.cl
89	Tania Díaz Hidalgo	17.791.474-6	tdiaz@subpesca.cl
90	Alejandro Barrientos Puga	13.546.234-9	abarrientos@subpesca.cl
91	Marisol Álvarez Sotomayor	10.711.152-2	malvarez@subpesca.cl
92	Jorge Naranjo Castro	17.432.105-1	jnaranjo@subpesca.cl
93	Alex Salazar Guerra	12.505.913-9	asalazar@subpesca.cl

94	Héctor Hidalgo Sierra	16.142.794-2	hhidalgo@subpesca.cl
95	Flor Uribe Ruiz	11.436.733-8	furibe@subpesca.cl
96	Robinson Quiero Zárate	10.709.889-5	rquiero@subpesca.cl
97	Ernesto Delgado Roa	9.374.021-1	edelgado@subpesca.cl
98	Joyce Méndez Saldías	15.612.448-6	jmendez@subpesca.cl
99	Lorena Burotto González	13.226.321-3	lburotto@subpesca.cl
100	Camila Sagua Cepeda	17.705.956-0	csagua@subpesca.cl
101	Marcelo Pinto Escobar	10.313.867-1	mpinto@subpesca.cl
102	Jürgen Betzhold Formigli	13.922.653- 4	jbetzhold@subpesca.cl
103	Alejandra Hernández Saso	15.498.320-1	ahernandez@subpesca.cl

▪ PRINCIPALES EVALUACIONES DEL CURSO Y RESULTADOS

5.1 PRUEBA DE CONTENIDOS

El servicio de capacitación contempla la aplicación de tres evaluaciones, las cuales se detallan a continuación:

❖ **Evaluación primer módulo temático:** Cuestionario verdadero y falso, en donde los concursantes deben mostrar su manejo de conocimientos del módulo 1. La evaluación fue la siguiente:

P1: El género tiene relación con los rasgos fisiológicos y biológicos de ser macho o hembra.

- Verdadero
- Falso

P2: El enfoque de género guarda estricta relación con el género femenino.

- Verdadero
- Falso

P3: El género puede constituir una forma primaria de relaciones significantes de poder.

- Verdadero
- Falso

P4: El género guarda relación absoluta con el feminismo.

- Verdadero
- Falso

P5: Tanto el concepto de androcentrismo, como el de invisibilidad analítica, presuponen una perspectiva en la que el hombre se muestra privilegiado en comparación con la mujer.

- Verdadero
- Falso

P6: Tanto el género como el sexo se adquieren socialmente.

- Verdadero
- Falso

P7: Según Marta Lamas, los dos usos básicos del concepto género en las últimas décadas son: el género refiriéndose a las mujeres, y el referido a la construcción cultural de la diferencia sexual, aludiendo a las relaciones sociales de los sexos.

- Verdadero
- Falso

P8: Los estudios de género son propios del siglo XXI.

- Verdadero
- Falso

P9: Lo que define al género es la acción simbólica colectiva.

- Verdadero
- Falso

P10: El enfoque de género busca promover la comprensión del sexo como construcción social.

- Verdadero
- Falso

P11: El etnocentrismo se define como antónimo al androcentrismo.

- Verdadero
- Falso

P12: El sexo puede cambiar dependiendo de la cultura.

- Verdadero
- Falso

❖ **Evaluación segundo módulo temático:** Cuestionario verdadero y falso, en donde los/las cursantes deben mostrar su manejo de conocimientos del módulo 2. La evaluación fue la siguiente:

P1: **Expresión de género:** Corresponde a la atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que siente una persona por otra.

- Verdadero
- Falso

P2: Diversidad: Involucra características físicas y sociales (valores, creencias, costumbres, etc.). Se puede definir como conjunto de diferencias por etnia/nacionalidad, sexo, género, función o rol en el trabajo, habilidad, idioma, religión y estilo de vida.

- Verdadero
- Falso

P3: Masculinidad(es): Corresponde a una arbitraria construcción social resultante del dominio masculino en las relaciones de género, está compuesta por un conjunto de valores, definiciones, creencias y significados sobre el ser, deber ser y no ser varón.

- Verdadero
- Falso

P4: Estereotipos: Suponen una generalización y visión simplificada del mundo.

- Verdadero
- Falso

P5: Variabilidad de género: La definición de ser hombre y ser mujer es igual en todas las culturas.

- Verdadero
- Falso

P6: Valoración social de lo femenino y lo masculino: Los conceptos de masculinidad y feminidad son valorados por la sociedad de igual forma y producen sistemas sociales igualitarios.

- Verdadero
- Falso

P7: Discriminación: Dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.

- Verdadero
- Falso

P8: Discriminación de género: Es la discriminación exclusiva a las mujeres.

- Verdadero
- Falso

P9: Principio de igualdad: Todas las personas tienen los mismos derechos independiente de su género.

- Verdadero
- Falso

P10: Identidad de género: Corresponde al sexo con el que cada persona nace.

- Verdadero
- Falso

P11: Orientación sexual: Es la vivencia del género tal como una persona lo siente. No tiene por qué corresponderse con el sexo biológico.

- Verdadero
- Falso

P12: Población LGBTTIQ+: Alude exclusivamente a la población lesbiana y gay.

- Verdadero
- Falso

P13: Diversidad sexual: Incluye toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género.

- Verdadero
- Falso

P14: Identidad de género: Siempre se debe tratar a una persona como hombre, pese a que su sexo biológico (hombre) no es concordante a su identidad de género (femenino).

- Verdadero
- Falso

❖ **Evaluación tercer módulo temático:** Cuestionario de selección múltiple, en donde los/las cursantes deben mostrar su manejo de conocimientos del módulo 3. La evaluación fue la siguiente:

P1: Cuando una política pública evidencia la articulación racional de acciones y omisiones del Estado, basadas en las obligaciones de este, a través de distintos instrumentos de derechos humanos, teniendo en cuenta los principales problemas y necesidades de la sociedad, estamos en presencia de:

- A) Transversalización de género.
- B) Enfoque de derechos.
- C) Compromisos ministeriales.
- D) Invisibilidad analítica.

P2: Respecto a algunas características del Estado, este:

- A) Reproduce las relaciones de género.
- B) Tiene un rol importante en la transformación de las desigualdades estructurales de género.
- C) A y B son correctas.

D) Ninguna de las anteriores.

P3: Algunos de los beneficios de incorporar el enfoque de género en las políticas públicas son:

- A) Fortalecimiento de la democracia.
- B) Mejora la focalización de las políticas públicas.
- C) Mejor redistribución de recursos y oportunidades.
- D) Todas las anteriores.

P4: La transversalización de género implica:

- A) Separación de políticas públicas por género.
- B) Comprender la dimensión integral de género en todos los procesos de las políticas públicas.
- C) Mayor oportunidades para que mujeres diseñen políticas públicas.
- D) Programa del actual gobierno en relación a género y violencia.

P5: Algunas convenciones de la ONU en materia de derechos humanos son:

- A) Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- B) Convención sobre Derechos del Niño.
- C) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- D) Todas las anteriores.

P6: “Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. La anterior definición, declarada en la Convención Belém Do Pará corresponde a la:

- A) Discriminación contra la mujer.
- B) Masculinidad hegemónica.
- C) Indicadores PMG.
- D) Discriminación arbitraria.

P7: El objetivo N 5 de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible “igualdad de género”, tiene entre sus fines:

- A) Poner fin a todas las formas de discriminación hacia mujeres y niñas.
- B) Reconocer y valorar el trabajo doméstico no remunerado.
- C) Acceso universal a la salud sexual y reproductiva.
- D) Todas las anteriores.

P8: ¿Cuál es el nombre de la implementación de la agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030?:

- A) CEDAW.
- B) Convención para la igualdad de género en América Latina.
- C) Estrategia de Montevideo.

D) Ninguna de las anteriores.

P9: Entre los principales lineamientos políticos basados en el actual gobierno se encuentran:

- A) Creación de un ministerio de la mujer.
- B) Tolerancia 0 contra la mujer, en todas sus formas.
- C) Bonos trimestrales de incentivo para emprendedoras jóvenes.
- D) Todas las anteriores.

P10: Algunos de los instrumentos políticos de gestión para incorporar el enfoque de género en el Estado son:

- A) Compromisos Ministeriales.
- B) Agenda de género 2018-2022.
- C) PMG de género.
- D) Todas las anteriores.

P11: Respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), es cierto que:

- A) Solo Dinamarca y Noruega han alcanzado todos los objetivos.
- B) La igualdad de género no es transversal a toda la agenda, es contenida solo en objetivos específicos.
- C) Los ODS no tienen solo fines, sino también herramientas para alcanzar dichos fines.
- D) Todas las anteriores.

P12: Entre los mecanismos para la transversalización de género se encuentran:

- A) Comisiones institucionales de género.
- B) Plan "Municipalidades Inclusivas".
- C) A y B son correctas.
- D) Ninguna de las anteriores.

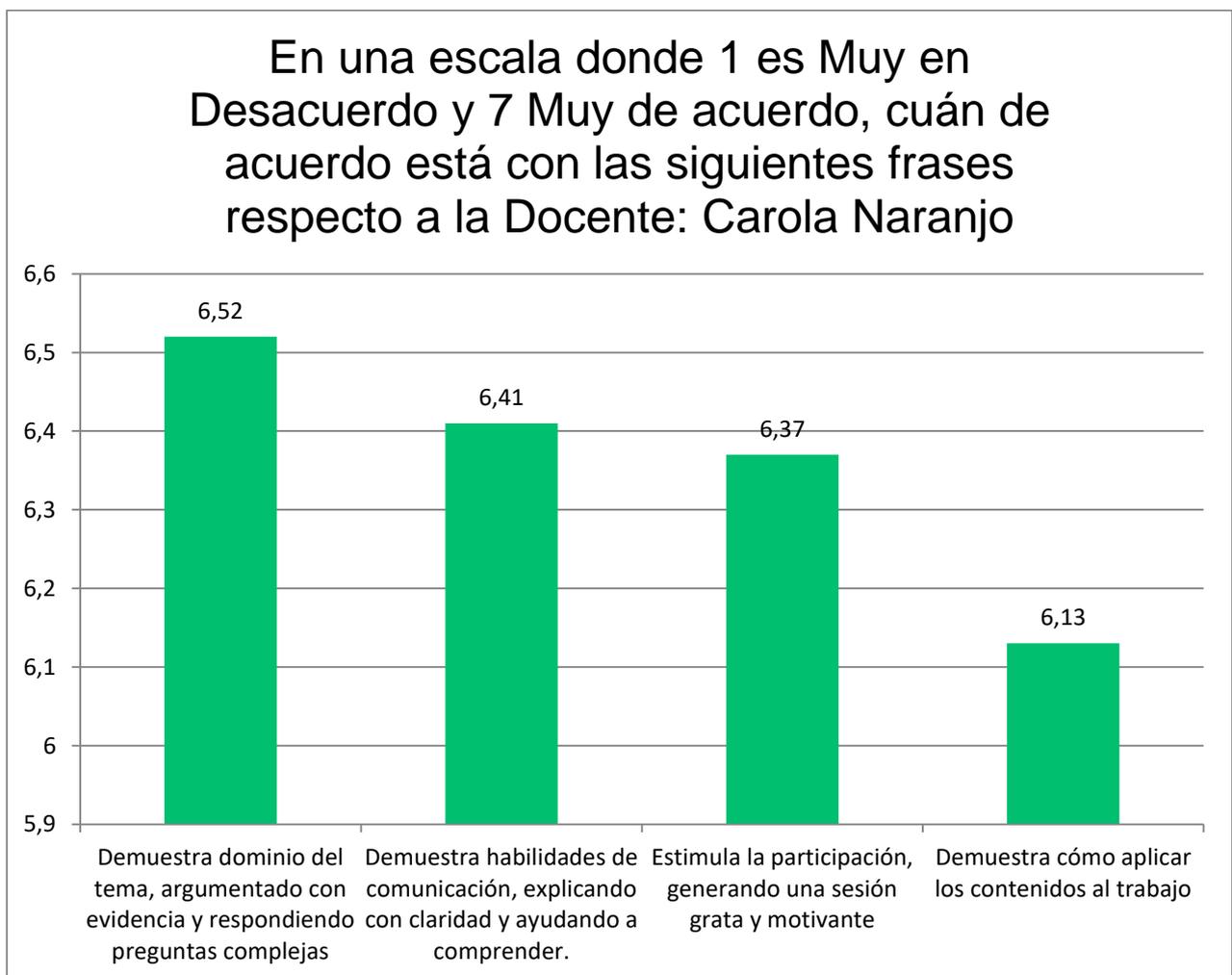
▪ **DETALLE RESULTADOS FINALES DE LAS EVALUACIONES DE CADA ALUMNO**

N°	Nombre	Rut	Nota 1	Nota 2	Nota 3	Nota Final
1	Milton Pedraza García	14.735.347-2	7,0	6,5	7,0	6,8
2	Aurora de Rays Arriagada	13.740.523-7	4,0	7,0	6,4	5,8
3	Susana Giglio Muñoz	12.261.692-4	5,8	5,5	5,8	5,7
4	Valentina Ariztia Candía	18.411.669-3	5,8	6,0	4,0	5,3
5	Patricia Lemaitre Molina	13.776.537-3	6,4	6,5	7,0	6,6
6	Margorie Arancibia Valenzuela	14.508.463-6	7,0	7,0	5,8	6,6
7	Obrayan Tapia Pará	16.990.822-2	5,8	6,0	6,4	6,1
8	Marcela Osorio Cerda	7.803.940-K	6,4	7,0	5,3	6,2
9	Cristóbal Valenzuela Arancibia	15.098.494-7	4,7	6,5	4,1	5,1
10	Oscar Henríquez Sepúlveda	13.739.755-2	4,7	7,0	6,4	6,0
11	Cristian Quezada Pinto	15.442.846-1	6,4	6,0	4,1	5,5
12	Hebel Jorquera Navarro	12.450.315-9	7,0	7,0	4,7	6,2
13	Pablo Figueroa Nagel	8.198.210-4	5,3	6,5	5,8	5,9
14	Cristian Acevedo Vergara	9.352.336-9	5,8	7,0	7,0	6,6
15	Felipe Uriarte Muñoz	17.353.457-4	5,8	6,5	5,3	5,9
16	Aliro Rojas Sepúlveda	12.135.614-7	-	-	-	REPROBADO
17	Catalina Gallardo Salcedo	9.928.204-5	6,4	7,0	7,0	6,8
18	Viviana Marabolí Morales	13.786.460-6	4,1	7,0	7,0	6,0
19	Mario Acevedo Gyllen	12.401.789-0	6,4	7,0	4,7	6,0
20	Daisy San Pedro Meyer	16.482.826-3	7,0	7,0	7,0	7,0
21	Willy Ormazabal Bascuñán	9.139.090-6	3,5	5,0	2,3	3,6 REPROBADO
22	Malú Zavando Benítez	9.127.654-2	6,4	6,5	7,0	6,6
23	Patricia Pávez Ahumada	12.855.502-1	5,8	7,0	5,8	6,2
24	Paulina Barraza	13.262.816-5	4,7	7,0	7,0	6,2
25	Lino Arancibia Olmos	12.955.886-5	4,7	7,0	7,0	6,2
26	Paulina Vera Torres	10.361.767-7	7,0	6,5	5,8	6,4
27	María Alejandra Vergara Tapia	15.828.842-7	4,7	7,0	5,3	5,6
28	Daniel Segura Vergara	12.892.134-6	-	-	-	REPROBADO
29	Carla Barrientos Mimica	16.636.603-8	6,4	6,5	6,4	6,4
30	Caroll Jara Soto	14.501.257-0	6,4	6,0	4,1	5,5
31	Melina Baxman Muñoz	17.567.230-3	4,7	5,5	5,3	5,1
32	César Rojas Zamorano	15.124.002-K	5,8	7,0	7,0	6,6
33	Julieta Muñoz Siemens	12.836.758-6	7,0	7,0	7,0	7,0
34	Josué Tapia González	18.257.495-3	6,4	7,0	6,4	6,6
35	Johnny Saldias Burgos	12.651.945-1	4,1	6,0	4,0	4,7
36	Millaray Rojas Paredes	13.230.083-6	6,4	6,0	5,3	5,9
37	María Victoria González Miranda	8.963.851-8	6,4	5,5	6,4	6,1
38	Francisco Zurita Torres	10.086.819-9	5,3	6,0	4,0	5,1
39	Maureen Alcayaga Godoy	14.310.695-0	5,8	5,5	5,3	5,5
40	María Elena Chamorro Torres	6.921.772-9	5,8	7,0	5,8	6,2
41	Carolina Molina Villacura	12.485.620-5	6,4	7,0	5,8	6,4
42	Francisco Ortiz Mallegas	15.675.294-0	6,4	6,5	5,8	6,3
43	Ingrid Donoso Fernández	10.414.219-2	4,1	6,0	6,4	5,5
44	Constanza Landeros Rodríguez	17.559.995-9	5,3	6,5	7,0	6,3
45	Fernando Infante Cortes	16.208.639-1	4,1	5,5	5,8	5,1

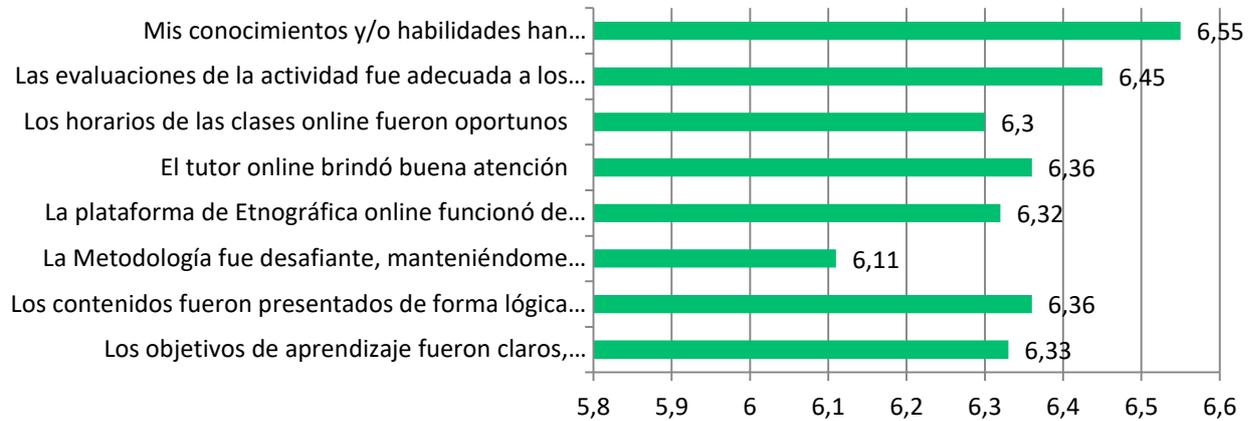
46	Edwin Varela Cornejo	16.451.432-3	6,4	7,0	6,4	6,6
47	Álvaro Zabala Vallejo	7.170.711-3	5,3	6,5	6,4	6,1
48	Cecilia Muñoz Torrejón	10.976.845-6	5,8	6,5	5,8	6,1
49	José Luis Munizaga Munizaga	10.015.678-4	6,4	6,0	4,1	5,5
50	Williams Flores Cisternas	17.943.926-3	5,3	5,0	5,8	5,4
51	Mauricio Figueroa Colarte	10.292.717-6	6,4	7,0	6,4	6,6
52	Iván Jorge Céspedes Michea	7.083.136-8	5,8	6,5	6,4	6,3
53	Alexis González Grez	13.766.649-9	5,3	7,0	7,0	6,4
54	Andrea Sandoval Gutiérrez	13.019.668-3	4,1	5,0	4,0	4,4
55	Rafael Hernández Vidal	14.196.721-5	5,3	6,5	7,0	6,3
56	María Fernanda Mercado López	16.575.952-4	4,1	6,0	5,3	5,1
57	Andrea Zúñiga Roa	14.081.739-2	6,4	6,5	4,1	5,4
58	María Victoria Macaya Fontecilla	8.262.942-4	-	-	-	REPROBADA
59	Alejandro Riedemann Hall	10.327.162-2	7,0	7,0	6,4	6,8
60	Raúl Rojas Gutiérrez	7.124.649-3	5,8	6,5	6,4	6,3
61	Ramiro Contreras Guzmán	15.272.168-4	5,8	5,0	4,0	4,9
62	Antonio González Casanga	8.971.707-8	6,4	7,0	6,4	6,6
63	Max Montoya Bing	9.570.328-3	4,7	6,0	5,3	5,3
64	Alexander Sierra Henríquez	15.711.308-9	6,4	7,0	6,4	6,6
65	Paola Rogel Garrido	12.863.662-5	3,5	5,0	3,0	3,8 REPROBADA
66	Claudio Vargas Vargas	12.863.662-5	5,8	7,0	6,4	6,4
67	Mauro Urbina Veliz	10.597.449-3	6,4	6,5	5,8	6,3
68	Alejandra Ordenes Justiniano	12.158.166-3	5,8	5,5	4,1	5,1
69	Jorge Farias Ahumada	8.890.306-4	5,8	5,0	4,7	5,2
70	Guisella Muñoz Ibarra	13.995.062-3	6,4	7,0	5,8	6,4
71	Mónica Catrillao Cáceres	10.245.794-3	5,8	6,0	5,8	5,9
72	Paulo Pinochet Assis	8.007.256-2	6,4	6,5	5,8	6,3
73	Juan Mella Pozo	11.979.953-8	6,4	6,5	4,1	5,7
74	Ivonne Montenegro Urbina	12.912.731-7	5,8	7,0	6,4	6,4
75	Javier Rivera Vergara	12.942.596-2	5,3	5,5	5,8	5,5
76	Dimitri Morales Lanas	8.909.605-7	5,8	6,5	6,4	6,3
77	Oscar Pacheco Burgos	9.719.809-8	-	-	-	REPROBADO
78	Rubén Pinochet Pollastri	6.508.724-3	7,0	6,0	5,8	6,3
79	Jazmín Galarce Abdul-Mesih	15.726.669-1	6,4	6,0	7,0	6,5
80	Héctor Gonzalo Mora Henríquez	14.022.988-1	4,7	6,0	4,1	4,9
81	Gabriel Jerez Aranda	8.409.857-4	6,4	7,0	7,0	6,8
82	Eugenio Zamorano Villalobos	13.343.327-9	6,4	7,0	6,4	6,6
83	María Belén Ibáñez Palma	14.144.869-2	7,0	7,0	7,0	7,0
84	Vicente Valenzuela García	15.077.524-8	6,4	7,0	4,7	6,0
85	Pamela Vásquez Yáñez	15.707.286-2	6,4	6,5	7,0	6,6
86	Eduardo Anderson Germain	8.340.558-9	5,3	6,5	5,8	5,9
87	Alexis Gorigoitia Orrego	15.840.835-K	5,8	5,0	7,0	5,9
88	Daisy Carreño Vázquez	15.718.527-6	7,0	7,0	7,0	7,0
89	Tania Díaz Hidalgo	17.791.474-6	7,0	5,0	4,0	5,3
90	Alejandro Barrientos Puga	13.546.234-9	5,8	5,5	5,3	5,5
91	Marisol Álvarez Sotomayor	10.711.152-2	6,4	6,5	7,0	6,6
92	Jorge Naranjo Castro	17.432.105-1	5,3	7,0	7,0	6,4
93	Alex Salazar Guerra	12.505.913-9	5,3	6,0	5,3	5,5

94	Héctor Hidalgo Sierra	16.142.794-2	6,4	7,0	4,1	5,8
95	Flor Uribe Ruiz	11.436.733-8	5,3	6,0	7,0	6,1
96	Robinson Quiero Zárate	10.709.889-5	5,8	6,5	7,0	6,4
97	Ernesto Delgado Roa	9.374.021-1	7,0	7,0	4,7	6,2
98	Joyce Méndez Saldias	15.612.448-6	6,4	7,0	5,8	6,4
99	Lorena Burotto González	13.226.321-3	5,8	6,5	5,3	5,9
100	Camila Sagua Cepeda	17.705.956-0	7,0	6,5	5,8	6,4
101	Marcelo Pinto Escobar	10.313.867-1	7,0	7,0	6,4	6,8
102	Jürgen Betzhold Formigli	13.922.653-4	5,3	6,0	5,3	5,5
103	Alejandra Hernández Saso	15.498.320-1	6,4	7,0	7,0	6,8

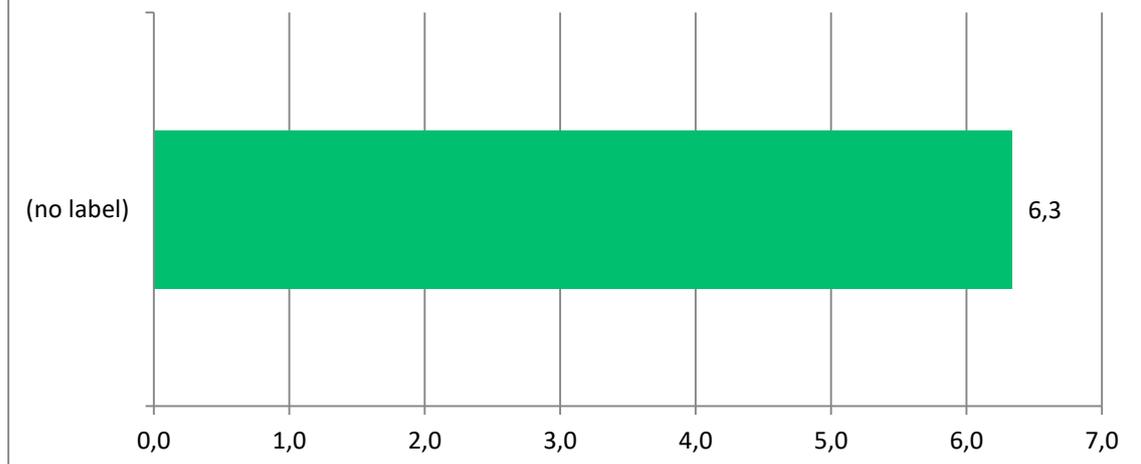
▪ RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN



En una escala donde 1 es Muy en Desacuerdo y 7 Muy de acuerdo, cuán de acuerdo está con las siguientes frases respecto a la Capacitación



En una escala donde 1 es Pésima y 7 Excelente, en general, ¿cómo calificaría la capacitación que recibió?



Comentarios Generales del Curso

Más tiempo para poder desarrollar el curso.

Agradezco la oportunidad de participar del curso y refrescar mis conocimiento en ámbitos socioculturales

Me encantó la profe, ¡seca! lo único que pondría sería quizás hacer debates a través de alguna plataforma (zoom, etc.) con los demás participantes, creo que es enriquecedor compartir

experiencias. ¡Pero realmente, me encantó!
Me encanto el curso.
felicitaciones
Creo que el curso es bueno, pero tiene mucha lectura complementaria que sería bueno que fuera analizada de otra manera ya que toma mucho tiempo leerlo y digerir su contenido creo que algunas lecturas eran muy antiguas y con un nivel técnico alto lo cual podía dificultar entender completamente su contenido sería mejor hacer una clase de ese contenido y dejar como lectura optativa
El curso es bastante comprensible y la forma en la cual fue enfocado permite internalizar lo que es el enfoque de género y cómo éste es importante en la sociedad en la cual nos desenvolvemos.
Aprendí conceptos nuevos. Gracias
El curso entregó bastante información que incluso siento puedo compartir con mi familia e hijos pequeños, se cumplió mi expectativa.
Incluiría enfoques desde distintas visiones del tema del género (a favor y en contra). Para enriquecer el contenido
Muy buena la plataforma
Gracias, excelentes videos complementarios
Creo que faltó reforzar las razones por las que es necesario el enfoque de género y emparejar la cancha a las mujeres, porque en las respuestas de las actividades no evaluativas veo que persisten visiones machistas o de "debiera ser para todos y no solo para las mujeres". Tal vez apoyar con estadísticas de ciertas situaciones de desigualdad, por ejemplo.
El material audiovisual fue un complemento de alta calidad para los objetivos del curso
Incorporar más videos clases
Sería beneficioso para el curso realizar una clase en vivo, en donde se pueda generar una discusión de los temas abordados
Me gusto la barra lateral, en particular donde señala las secciones del curso y que este haya ido colocando tickets a lo ya cumplido, pues permite ordenarse en el desarrollo del curso.
Pondría las síntesis antes de las evaluaciones
Muy interesante el curso, aprendí temas que desconocía. Felicitaciones.
Todo excelente gracias
Más explicación sobre las diferencias entre género, orientación, identidad, sin embargo, todo el curso muy bueno.
El curso me pareció muy bueno, especialmente el módulo II que me entregó información nueva; lo que mejoraría es la aplicación práctica a la realidad de la institución, toda vez que fue un curso general, pero no aplicado en particular a la institución.

OBJETIVO III: FORTALECER LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA SUBSECRETARÍA DE PESCA Y ACUICULTURA, A TRAVÉS DE LA REALIZACIÓN DE UNA CAPACITACIÓN DE GÉNERO AVANZADO PARA 60 FUNCIONARIOS/AS.

▪ PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL SERVICIO DE CURSOS E-LEARNING

A continuación, se presenta la metodología utilizada por la Consultora Etnográfica para el aprendizaje de adultos/as en materia de Enfoque de Género Avanzado.

❖ **ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA**, La metodología de ETNOGRÁFICA es de enfoque constructivista, partiendo de lo que saben y conocen los/as participantes para favorecer el pensamiento analítico y sistémico.

❖ **DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN**, Se privilegia mucho diálogo y se propende a una activa participación, logrando que los contenidos se aprendan de forma práctica. El curso contempla generar la asimilación de los conceptos de manera participativa, a fin de entregar lineamientos grupales en foros.

❖ **APRENDIZAJE DE ADULTOS/AS**, Nuestra metodología está orientada al aprendizaje de adultos/as, los/as cuales poseen un concepto propio autodirigido, puesto que han acumulado experiencia y tienen ciertas funciones sociales específicas que cumplir. Por tal, su perspectiva temporal es diferente a la de los/as niños/as, están por lo tanto interesados/as en aprender para aplicar inmediatamente lo aprendido.

❖ **LOS PRINCIPIOS METODOLÓGICOS** participativos de enseñanza de ETNOGRÁFICA aseguran que:

- El/la alumno/a es respetado/a.
- Los/as alumnos/as están activamente en contacto con la tutora académica del curso online para resolver dudas y/o preguntas sobre la materia.
- Las diferentes experiencias de los/as participantes del curso son utilizados a modo de ejemplo en sus respuestas evaluativas

Nuestra metodología en enseñanza E-Learning del curso “Enfoque de Género Avanzado” ha sido muy valorada y apreciada por diversos servicios públicos, que nos avalan y recomiendan.

+ METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN E- LEARNING

En agosto del 2019 como un nuevo desafío, Etnográfica+ lanza su área de formación online a través de nuestra plataforma E-learning, entregando la misma calidad que nos caracteriza para que puedas capacitarte desde tu casa. Para tener una mejor idea de nuestra Aula Virtual, le invitamos a ver nuestro video de presentación en el siguiente enlace: <https://www.etnografica.cl/cursos-e-learning/>

Hablar de nuestra Aula Virtual, es hablar de educación a distancia. A diferencia de las formaciones presenciales, es una plataforma de aprendizaje con la que podemos mantener creada una comunidad social a través de internet formada tanto por el profesorado como por el estudiantado. Toda la comunicación y el trabajo, funciona a través de la red. En todo momento se puede tener acceso a la misma y se encuentran comunicadas todas las personas 30 participantes. En este sentido, podemos acceder desde cualquier dispositivo en el que podamos navegar y contemos con una conexión a internet. Nuestra Aula Virtual se desarrolla mediante una plataforma dinámica e interactiva, la cual estará disponible las 24 horas, durante el tiempo que dure el curso, y en donde los participantes cumplen metas pedagógicas y obtienen aprendizajes significativos. Los participantes cuentan con un tiempo establecido (2 semanas en las fechas establecidas por la contraparte), en el cual pueden acceder a la plataforma y avanzar de manera autónoma hasta cumplir la totalidad del curso

MODELO DE FORMACIÓN E-LEARNING Nuestro modelo de formación integra una serie de recursos multimedia y digitales, en donde se pueden compartir diferentes tipos de documentos y contenidos. Así como poder descargar otros. Para cada clase se utilizan distintos recursos pedagógicos como los son: video clases, lecturas, foros PPT por modulo descargables, enriqueciendo así la experiencia educativa. Además, nuestra metodología incluye la realización de clases en Streaming, las cuales se adecuan a las necesidades del servicio, y en donde se busca profundizar los contenidos, con la ventaja de que la relatora puede realizar la bajada en relación con el quehacer institucional.

▪ **METODOLOGÍA ESPECÍFICA DEL PROGRAMA DE MODALIDAD E-LEARNING EN “ENFOQUE DE GÉNERO AVANZADO APLICADO AL QUEHACER DEL SERVICIO”**

La capacitación se desarrolló con énfasis en los requerimientos técnicos establecidos por la contraparte de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, como se detalla a continuación:

Equipo Docente: Carola Naranjo Inostroza, experta en enfoque de género en el sector público y privado y Jessica Calderón, Coordinadora del área de capacitación de Etnográfica, más equipo de tutoría online a cargo de Bárbara Arrios.

PLATAFORMA E-LEARNING: MOODLE

La palabra Moodle significa Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment (Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos y Modular).

Hablar de la plataforma Moodle, es hablar de educación a distancia. A diferencia de las formaciones presenciales, es una plataforma de aprendizaje con la que podemos mantener creada una comunidad social a través de internet formada tanto por el profesorado como por el estudiantado.

Toda la comunicación y el trabajo, funciona a través de la red. En todo momento se puede tener acceso a la misma y se encuentran comunicadas todas las personas participantes.

En este sentido, podemos acceder desde cualquier dispositivo en el que podamos navegar y contemos con una conexión a internet.

Mediante esta conexión, podemos entablar una conversación. Como si se tratase de un correo electrónico entre los participantes.

Además, podremos compartir diferentes tipos de documentos y contenidos. Así como poder descargar otros. Utilizamos videos para cada clase.

Dicho esto, es como si estuviéramos en un aula virtual donde podemos interactuar con el profesorado, o descargar unos archivos de apuntes que éste haya habilitado.

FECHA DE INICIO Y TÉRMINO DEL CURSO ONLINE

El curso e-learning para la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura dio inicio en distintos momentos, las fechas fueron las siguientes:

- Grupo 1: Inicio lunes 09 de noviembre de 2020 hasta el 27 de noviembre de 2020
- Grupo 2: inicio jueves 12 de noviembre de 2020 hasta el 04 de diciembre de 2020
- Grupo 3: inicio lunes 16 de noviembre de 2020 hasta el 10 de diciembre de 2020.

METODOLOGÍA TEÓRICO-PRÁCTICA

El curso tuvo una duración de 16 horas cronológicas y tuvo un enfoque teórico en donde se promovieron conocimientos con la finalidad de que los/as participantes pudieran identificar y comprender los conceptos de género básico y avanzado, vinculados a la equidad de género dentro de una institución del Estado y la metodología por la cual puede ser incorporado.

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

Los módulos y contenidos del curso fueron entregados por medio de recursos de videos explicativos que facilitaban la comprensión de las temáticas por medio de ejemplos, además de referencias bibliográficas para que los/as participantes pudiesen profundizar en sus conocimientos en cada una de las temáticas a abordar.

CONTENIDOS Y PROGRAMA DE CURSO E-LEARNING

MODULO I: NIVELACIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

UNIDAD I: Conceptos de género, conceptos centrales

- Conceptos de género y sus componentes metodológicos: invisibilidad, androcentrismo, etnocentrismo, sistema sexo género, relación de poder, estructura de prestigio e interseccionalidad.
- Concepto de género y sus componentes teóricos básicos: dimensión de la mujer, estudios de género, nuevas masculinidad(es), diversidad sexual e identidad de género y teoría Queer.

MODULO II: ENFOQUE DE GÉNERO EN INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN PÚBLICA

UNIDAD I: Coordinación de la perspectiva de género y liderazgo

- Resumen introductorio de los principales instrumentos de la política de transversalización del enfoque de género, nacionales como internacionales.
- Importancia de los mecanismos de coordinación y participación para el avance en las políticas de igualdad de género.
- Importancia de contar con una política de gestión de personas con perspectiva de género.
- Cómo incorporar la perspectiva de género en programas/planes institucionales, en los sistemas de gestión del conocimiento y áreas de estudios al interior de la institución.
- Seguimiento y evaluación de planes y programas con perspectiva de género.
- Importancia de identificar los recursos financieros, materiales e infraestructura necesarios para realizar el trabajo en el Servicio.
- Competencias y liderazgo para promover la agenda de igualdad de género dentro y fuera de la institución.
- Por qué y cómo identificar actores y generar acuerdos y alianzas interinstitucionales y alianzas con la sociedad civil.

UNIDAD II: Lenguaje con enfoque de género en la administración pública

- Lenguaje con Enfoque de Género / el valor semántico en referencia a hombres y mujeres.
- - ¿Por qué preocuparnos por usar lenguaje no sexista y Androcéntrico?
- ¿La utilización del cuerpo de la mujer? - Asignación de roles de género. - Utilización de diferentes técnicas y tratamientos en las imágenes, lenguaje y comunicación. - Recomendaciones.
- Importancia del lenguaje inclusivo de género
- Estereotipos en el lenguaje
- Género en la comunicación Afirmaciones sobre el lenguaje sexista.
- Consideraciones para redactar documentos
- Consideraciones para el uso del lenguaje oral / Consideraciones para el lenguaje visual
- Se revisan las comunicaciones externas e internas y se realiza una evaluación de la incorporación del lenguaje con perspectiva de género.

MÓDULO III: PLANIFICACIÓN Y FORMULACIÓN DE INDICADORES CON ENFOQUE DE GÉNERO

UNIDAD I: Planificación con enfoque de género

- ¿Qué es planificar?
- Características de la planificación con enfoque de género
- ¿Cómo incorporar el enfoque de género en la planificación?
 - Guía para el proceso de planificación
- Análisis de género
- Elementos conceptuales para realizar análisis de género
 - ¿Cómo determinar si un proyecto integra el género?

UNIDAD II: Formulación de indicadores con enfoque de género

- Conceptos de inequidades, brechas y barreras
- Indicadores de Desempeño: ¿Qué es un indicador?, para que sirven y tipo de indicadores.
- Información que deben ofrecer los indicadores de género.
- Metas e Indicadores: Relación entre la macro, meso y micro
- Ejemplos prácticos aplicados al contexto institucional: Misión, Objetivos.
- Transversalización del enfoque de género en el quehacer del servicio.
- Análisis de inequidades, brechas y barreras de los productos estratégicos

IDENTIFICACIÓN DE LOS/AS PARTICIPANTES DEL CURSO DE CAPACITACIÓN

A continuación, se presenta la nómina de participantes del curso e-Learning “Enfoque de Género Avanzado” impartido para funcionarias/os de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura:

Rut	Nombre	Correo
1. 12267683-8	María Alejandra Pinto Blaña	mapintob@subpesca.cl
2. 13829458-7	Daniela Bolbarán Pérez	dbolbaran@subpesca.cl
3. 13635870-7	Marcela Godoy Ponce	mgodoy@subpesca.cl
4. 16954576-6	Allan Gómez Aravena	agomez@subpesca.cl
5. 15521273-K	Dayana Velez Tapia	dvelez@subpesca.cl
6. 7131068-K	Gustavo San Martín Catalán	gsanmar@subpesca.cl
7. 16201013-1	Catalina Gonzalez Olavarría	cgonzalez@subpesca.cl
8. 13634445-5	Claudia Javalquinto Nicolini	cjavalquinto@subpesca.cl
9. 17587424-0	Cecilia Briceño Soto	cbriceno@subpesca.cl
10. 12430414-8	Roland Hager Schoenmakers	rhager@subpesca.cl
11. 15220149-4	Danilo de La Rosa Muñoz	ddelarosa@subpesca.cl
12. 12450199-7	Paola Castillo Villalobos	pcastillo@subpesca.cl
13. 13995772-5	Marianela Peralta Tardio	mperalta@subpesca.cl
14. 13428420-k	Carlos Pérez Osorio	caperez@subpesca.cl
15. 14229288-2	Macarena Covarrubias Mayorga	mcovarrubias@subpesca.cl
16. 10848747-K	Dodani Araneda Lopez	dodania@subpesca.cl
17. 18680370-1	Vania Montoya Garay	vmontoya@subpesca.cl
18. 09687037-K	Luis Carroza Larrondo	lclarrondo@subpesca.cl
19. 15331856-5	Camila Lagunas Lopez	clagunas@subpesca.cl
20. 16684123-2	Francisco Holmberg Retamal	fholmberg@subpesca.cl
21. 14227259-8	Alejandra Paineo Neiquel	apaineo@subpesca.cl
22. 14059320-6	Evelyn Alarcón Guzmán	ealarcon@subpesca.cl
23. 10711152-2	Marisol Álvarez Sotomayor	malvarez@subpesca.cl
24. 7083136-8	Jorge Cespedes Michea	jcespedes@subpesca.cl
25. 13786460-6	Viviana Marabolí Morales	vmaraboli@subpesca.cl
26. 14735347-2	Milton Pedraza García	mpedraza@subpesca.cl
27. 8198210-4	Pablo Figueroa Nagel	pfigueroa@subpesca.cl
28. 10414219-2	Ingrid Donoso Fernandez	idonoso@subpesca.cl
29. 14196721-5	Rafael Hernandez Vidal	rhernandez@subpesca.cl
30. 16990822-2	Obrayan Tapia Para	carto4@subpesca.cl
31. 16209831-4	Mario Jerez Ortiz	mjerez@subpesca.cl
32. 9928204-5	Catalina Gallardo Salce	cgsalce@subpesca.cl
33. 06555984-6	Jacqueline Salas Quiroga	jsquiroga@subpesca.cl
34. 13740523-7	Aurora de Rays Arriagada	aderays@subpesca.cl
35. 11979953-8	Juan Mella Pozo	jmella@subpesca.cl
36. 18411669-3	Valentina Ariztia Candia	variztia@subpesca.cl
37. 15612448-6	Joyce Mendez Saldias	jmendez@subpesca.cl
38. 13343327-9	Eugenio Zamorano Villalobos	ezamorano@subpesca.cl
39. 9352336-9	Cristian Acevedo Vergara	cristianac@subpesca.cl
40. 15707286-2	Pamela Vasquez Yañez	pvasquez@subpesca.cl

41. 10976845-6	Cecilia Muñoz Torrejon	cmunoz@subpesca.cl
42. 10372201-2	Cecilia Pérez Hernandez	cperez@subpesca.cl
43. 07803933-7	Karen Osorio Cerda	karen.osorio.cerda@gmail.com
44. 09374021-1	Ernesto Danilo Delgado Roa	edelgado@subpesca.cl
45. 15052515-2	Paulina Vega Gonzalez	ovega@subpesca.cl
46. 15765022-K	Ana María Ramírez Warles	aramirez@subpesca.cl
47. 10709889-5	Robinson Quiero Zárate	rquiero@subpesca.cl
48. 08233594-3	Marcela Marquez Alvarado	mmarquez@subpesca.cl
49. 14508463-6	Margorie Arancibia Valenzuela	marancibia@subpesca.cl
50. 13986286-4	Rubén Cecenque Troncoso	rcecenque@subpesca.cl
51. 16636603-8	Carla Barrientos Mimica	cbarrientos@subpesca.cl
52. 12485620-5	Carolina Molina Villacura	cmolina@subpesca.cl
53. 11547398-0	Alejandra Valencia Hidalgo	avalencia@subpesca.cl
54. 14144869-2	María Belén Ibañez Palma	mbibanez@subpesca.cl
55. 17567230-3	Melina Baxman Muñoz	mbaxman@subpesca.cl
56. 15726669-1	Jazmin Galarce Abdul-Mehsih	jgalarce@subpesca.cl
57. 8340558-9	Eduardo Anderson Germain	eanderson@subpesca.cl
58. 12855502-1	Patricia Pavez Ahumada	ppavez@subpesca.cl
59. 16596712-7	Nicole Maturana Ramirez	nmaturana@subpesca.cl
60. 12836758-6	Julieta Muñoz Siemsen	jmunoz@subpesca.cl

PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DEL CURSO

5.1 PRUEBA DE CONTENIDOS

El servicio de capacitación contempla la aplicación de tres evaluaciones, las cuales se detallan a continuación:

❖ **Evaluación primer módulo temático:** Cuestionario de términos pareados, en donde los concursantes deben mostrar su manejo de conocimientos del módulo 1 identificando qué definición corresponde al concepto mencionado. La evaluación fue la siguiente:

1. GENERO	Hace referencia a la construcción social de las diferencias sexuales
2. INVISIBILIDAD ANALITICA	Alude al hecho que en los distintos campos del saber una negación o ignorancia de La Mujer.
3. SEXO	Diferencias Biológicas entre mujer y hombre
4. ESTEREOTIPOS	Hacen referencia a reproducciones mentales de la realidad sobre las cuales se generaliza acerca de

	miembros u objetos de algún grupo
5. DIVERSIDAD	Involucra características físicas y sociales (valores, creencias, costumbres, etc). Se puede definir como conjunto de diferencias por etnia/nacionalidad, sexo, función o rol en el trabajo, habilidad, idioma, religión y estilo de vida.
6. ESTIGMA	Hace referencia a las actitudes y creencias que conducen a las personas a rechazar, evitar y temer a aquellos a quienes perciben como diferentes.
7. HERRAMIENTAS DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	La Equidad de Género forma parte de un Sistema de Mejoramiento de la Gestión Pública (PMG)
8. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	Se refiere a la garantía de que exista igualdad de trato y derechos entre los individuos y protege la dignidad de todas las personas
9. PREJUICIOS	Es el proceso de formación de un concepto o juicio negativo o positivo que se tiene sobre una persona o grupo.
10. DISCRIMINACIÓN	Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil u cualquier otra.

❖ **Evaluación segundo módulo temático:** Cuestionario verdadero y falso, en donde los/las cursantes deben mostrar su manejo de conocimientos del módulo 2. La evaluación fue la siguiente:

P1: El lenguaje no tiene relación alguna con lo que pensamos.

- Verdadero
- Falso

P2: Con el objetivo de diferenciar al hombre y la mujer se cae en la equivocación de resaltar sus atributos físicos y esto nos hace caer en valoraciones discriminatorias.

- Verdadero.
- Falso

P3: Los estereotipos de género son creencias populares que distinguen las actividades, roles y rasgos característicos de hombres y mujeres.

- Verdadero.

- Falso

P4: Es recomendable utilizar estereotipos tanto femeninos como masculinos que atribuyan cierta personalidad de acuerdo con el concepto tradicional de feminidad y masculinidad.

- Verdadero
- Falso.

P5: Practicar el lenguaje inclusivo de género aporta al trato digno, respetuoso y valorativo de la población a la que impactamos.

- Verdadero.
- Falso

P6: El lenguaje sexista tiene un origen patriarcal que podemos modificar y adaptar a la nueva situación social y profesional de las mujeres.

- Verdadero.
- Falso

P7: Las acciones sexistas y androcéntricas no son violatorias de derechos humanos.

- Verdadero
- Falso.

P8: Situar a hombres y mujeres en igualdad de condiciones contribuye a una comunicación no sexista.

- Verdadero.
- Falso

P9: La frase “los funcionarios trabajan bajo lineamientos estratégicos planteados por el servicio” hace correcto uso del lenguaje inclusivo.

- Verdadero
- Falso.

P10: Esta imagen representa inclusión de género.



- Verdadero
- Falso.

P11: Se pueden realizar diagnósticos de género sólo a nivel de intervención nacional

- Verdadero
- Falso.

P12: Los diagnósticos organizacionales con perspectiva de género permiten revelar la existencia de inequidades, brechas y barreras de género en la organización.

- Verdadero.
- Falso

P13: Incorporación del enfoque de género: es el proceso de valorar las implicaciones que tiene cualquier acción planeada tanto para hombres como para mujeres.

- Verdadero.
- Falso

P14: Un plan de igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijado.

- Verdadero.
- Falso

P15: El único beneficio de la perspectiva de género es que pone a la mujer como centro de todas las políticas públicas.

- Verdadero
- Falso.

❖ **Evaluación tercer módulo temático:** Cuestionario de selección múltiple, en donde los/las cursantes deben mostrar su manejo de conocimientos del módulo 3. La evaluación fue la siguiente:

P1: ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones corresponde a una característica de la planificación de género? Seleccione una:

- a. Solo se puede utilizar para la elaboración de proyectos.
- b. Su incorporación en las políticas públicas logra un cambio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- c. No genera mayores cambios para una institución.
- d. Todas son correctas.

La manera en que se formulan las políticas públicas a menudo ha ignorado, e ignora, las circunstancias y responsabilidades socialmente establecidas para varones y mujeres. Aspectos que suelen dejar a las mujeres en situaciones de desventaja; con menos oportunidades de acceso a los recursos y las formas de participación. Tomar en consideración estos impactos diferenciales a la hora de concebir políticas públicas es una forma de aspirar a la consecución de soluciones tan plausibles como necesarias. De hecho, cuando se incorpora de forma efectiva la perspectiva de género en la planificación de las políticas públicas se logran cambios fundamentales en las relaciones de poder de varones y mujeres.

La respuesta correcta es: Su incorporación en las políticas públicas logra un cambio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

P2: ¿Cuál de las siguientes afirmaciones corresponde a un beneficio de incorporar el enfoque de género en las políticas, programas y proyectos? Seleccione una:

- a. Promueve la participación ciudadana.
- b. Ayuda al fortalecimiento de la democracia.
- c. Aumenta la transparencia de la acción pública.
- d. Todas son correctas.

El enfoque de género intenta poner en práctica estrategias para dar respuesta a los vacíos que los proyectos de desarrollo tradicionales presentaron con respecto a las necesidades específicas de hombres y mujeres. En este sentido, su incorporación en las políticas, programas y proyectos conlleva una serie de beneficios en muchas materias.

La respuesta correcta es: Todas son correctas.

P3: ¿Cuáles de los siguientes conceptos NO corresponde a un componente del marco lógico?

Seleccione una:

- a. Evaluación del desempeño.
- b. Análisis de objetivos y alternativas.
- c. Análisis y estructuración de problemas.
- d. Selección de socios estratégicos.

La construcción de la matriz de Marco Lógico es un producto más visible de todo este proceso, en el cual se vierte y clasifica una política, considerando todos los elementos analizados anteriormente, es por eso que no es posible realizarla sin las etapas previas.

La respuesta correcta es: No es posible realizarla sin las etapas anteriores.

P4: La matriz del marco lógico constituye una de las etapas dentro de la metodología que recibe el mismo nombre. De su construcción se puede decir que:

Seleccione una:

- a. Es la parte más importante del proceso.
- b. Es un producto que se construye desde el inicio.
- c. No es posible realizarla sin las etapas anteriores.
- d. Es la última parte de las etapas del análisis.

La construcción de la matriz de Marco Lógico es un producto más visible de todo este proceso, en el cual se vierte y clasifica una política, considerando todos los elementos analizados anteriormente, es por eso que no es posible realizarla sin las etapas previas.

La respuesta correcta es: No es posible realizarla sin las etapas anteriores.

P5: Respecto a los indicadores de género, es correcto afirmar que:

- I. Permiten precisar una realidad determinada.
- II. Son una herramienta de medida dentro de un periodo de tiempo
- III. Sólo son cuantitativos.

Seleccione una:

- a. Solo I es correcta.
- b. I y II son correctas.
- c. I y III son correctas.
- d. Todas son correctas.

El cálculo de indicadores de género debe hacerse, siempre que sea posible y pertinente, para mujeres y hombres. Además, debe incluir elementos tanto cuantitativos como cualitativos.

La respuesta correcta es: I y II son correctas.

P6: A partir de los siguientes enunciados, determina cuál representa mejor las utilidades de los indicadores de género.

- I. Capacita la toma de decisiones ajustadas a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
- II. Identifica las posibles brechas de género.
- III. Ofrece información medible mas no contrastable en los distintos discursos de los participantes.
- IV. Permite conocer las desigualdades específicas entre hombres y mujeres.

Seleccione una:

- a. Solo I, II y IV.
- b. Solo I, II y III.
- c. Todas son imprecisas.
- d. Todas son correctas.

Dentro de las utilidades que tiene esta herramienta se puede mencionar: relacionar los condicionantes de género con las situaciones de desigualdad, ofrecer información medible y contrastable de los distintos discursos, orientar las políticas para que respondan a los diferentes intereses de mujeres y hombres y obtener datos comparados de las situaciones experimentadas de manera diferenciada en la población.

La respuesta correcta es: Solo I, II y IV.

P7:Cuál de las siguientes afirmaciones corresponde a un requisito básico de los indicadores de género.

- I. La menor participación ciudadana posible.
- II. Datos desagregados por sexo.
- III. Introducir el componente cualitativo.

Seleccione una:

- a. Sólo I.
- b. II y III son correctas.
- c. Sólo II.
- d. I y II son correctas

Los requisitos básicos de los Indicadores de género son los datos desagregados por sexo e introducir el componente cualitativo. Por otro lado, la participación de las personas a la que puede afectar una política siempre será deseable para diseñar y construir indicadores de género.

La respuesta correcta es: II y III son correctas.

P8:Cuál de los siguientes NO es un tipo de indicador

- I. De impacto
- II. De resultado
- III. De comparación

Seleccione una:

- a. Sólo III.
- b. I y II son correctas.
- c. Sólo II.
- d. I y III son correctas.

Los tipos de indicadores son: de situación, de realización, de impacto, de resultado y de eficacia. Si lo que se desea es comparar, se debe usar un indicador de situación de un grupo en comparación a otro grupo.

La respuesta correcta es: Sólo III.

P9: ¿Cuál de las siguientes opciones refleja mejor el paso a paso para la elaboración de indicadores de género?

Seleccione una:

- a. Definición de objetivo > Relación de los indicadores > Enumerar variables y categorías > Clasificación de datos > Identificar tipo de indicador.
- b. Definición de objetivo > Enumerar variables y categorías > Identificar tipo de indicador > Clasificación de datos > Relación de los indicadores.
- c. Definición de objetivo > Identificar tipo de indicador > Clasificación de datos > Enumerar variables y categorías > Relación de los indicadores.
- d. Ninguno es

Esta opción refleja el proceso más coherente para la elaboración de indicadores de género: 1) definir objetivos o metas a medir; 2) Identificar qué tipo de indicador es según el objetivo; 3) Clasificación de datos previos para ahorrar recursos; 4) Enumerar variables y categorías pertinentes para el indicador y 5) Relación de los indicadores mediante tablas o fichas de indicadores.

La respuesta correcta es: Definición de objetivo > Identificar tipo de indicador > Clasificación de datos > Enumerar variables y categorías > Relación de los indicadores.

P10: ¿A qué tipo de indicador corresponde la siguiente definición? “Miden los efectos directos e indirectos que las políticas tienen sobre el conjunto de la ciudadanía”

Seleccione una:

- a. De situación
- b. De resultado
- c. De impacto
- d. De eficacia

Los indicadores de impacto deben representar el cambio esperado en la situación de las personas una vez implementada una política. Usualmente se pueden medir en períodos de mediano o largo plazo debido a que se requiere un lapso.

La respuesta correcta es: De impacto

DETALLE RESULTADOS FINALES DE LAS EVALUACIONES DE CADA ALUMNO

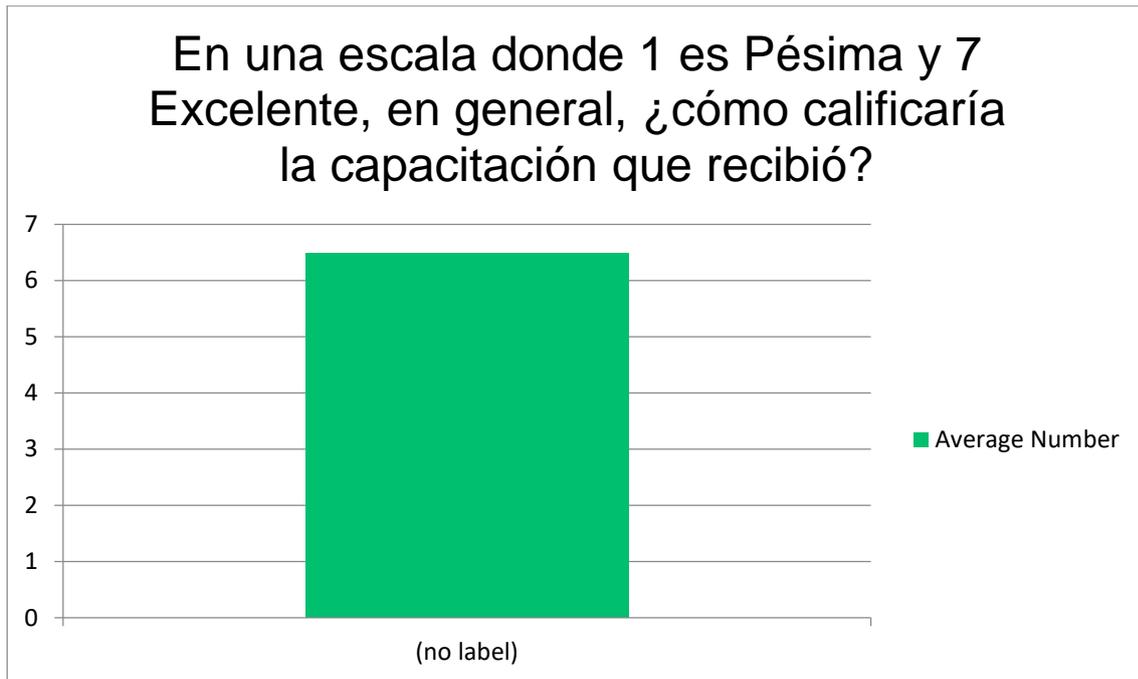
Nombre	Apellido	Correo	Examen 1	Examen 2	Examen 3	Promedio final
MARIA ALEJANDRA	PINTO BLAÑA	mapintob@subpesca.cl	63	70	63	65
DANIELA	BALBORAN PEREZ	dbolbaran@subpesca.cl	56	70	63	63
MARCELA	GODOY PONCE	mgodoy@subpesca.cl	70	70	70	70
ALLAN	GOMEZ ARAVENA	agomez@subpesca.cl	70	65	56	64
DAYANA	VELEZ TAPIA	dvelez@subpesca.cl				REPROBADA
GUSTAVO	SAN MARTIN CATALAN	gsanmar@subpesca.cl	56	65	56	59
CATALINA	GONZALEZ OLAVARRIA	cgonzalez@subpesca.cl	63	65	63	64
CLAUDIA	JAVALQUINTO NICOLINI	cjavalquinto@subpesca.cl	70	70	63	68
CECILIA	BRICENO SOTO	cbriceno@subpesca.cl	70	61	56	62
ROLAND	HAGER SCHOENMAKERS	rhager@subpesca.cl	70	61	56	62
DANILO	DE LA ROSA MUNOZ	ddelarosa@subpesca.cl	49	61	42	51
PAOLA	CASTILLO VILLALOBOS	pcastillo@subpesca.cl	70	70	56	65
MARIANELA	PERALTA TARDIO	mperalta@subpesca.cl	70	70	56	65
CARLOS	PEREZ OSORIO	caperez@subpesca.cl	56	70	49	58
MACARENA	COVARRUBIAS MAYORGA	mcovarrubias@subpesca.cl	56	70	70	65
DODANI	ARANEDA LOPEZ	dodania@subpesca.cl	56	70	42	56
VANIA	MONTOYA GARAY	vmontoya@subpesca.cl	70	70	56	65
LUIS	CARROZA LARRONDO	lcarrondo@subpesca.cl	42	70	63	58
CAMILA	LAGUNAS LOPEZ	claguna@subpesca.cl	70	70	63	68
FRANCISCO	HOLMBERG RETAMAL	fholmberg@subpesca.cl	35	70	49	51
ALEJANDRA	PAINEO NEIQUEL	apaineo@subpesca.cl	70	65	56	64
EVELYN	ALARCON GUZMAN	ealarcon@subpesca.cl	21	70	56	49
MARISOL	ALVAREZ SOTOMAYOR	malvarez@subpesca.cl	70	70	70	70

JORGE	CESPEDES MICHEA	jcespedes@subpesca.cl	42	70	63	58
VIVIANA	MARABOLI MORALES	vmaraboli@subpesca.cl	70	70	70	70
MILTON	PEDRAZA GARCIA	mpedraza@subpesca.cl	70	70	42	61
PABLO	FIGUEROA NAGEL	pfigueroa@subpesca.cl	49	61	49	53
INGRID	DONOSO FERNANDEZ	idonoso@subpesca.cl	70	70	49	63
RAFAEL	HERNANDEZ VIDAL	rhernandez@subpesca.cl	49	65	49	54
OBRAYAN	TAPIA PARA	carto4@subpesca.cl	63	70	49	61
MARIO	JEREZ ORTIZ	mjerez@subpesca.cl	56	60	63	60
CATALINA	GALLARDO SALCE	cgsalce@subpesca.cl	56	70	56	61
JACQUELINE	SALAS QUIROGA	jsquirola@subpesca.cl	56	70	63	63
AURORA	DE RAYS ARRIAGADA	aderays@subpesca.cl	42	56	63	54
JUAN	MELLA POZO	jmella@subpesca.cl	56	65	63	61
VALENTINA	ARIZTIA CANDIA	variztia@subpesca.cl	63	65	70	66
JOYCE	MENDEZ SALDIAS	jmendez@subpesca.cl	70	70	70	70
EUGENIO	ZAMORANO VILLALOBOS	ezamorano@subpesca.cl	56	70	63	63
CRISTIAN	ACEVEDO VERGARA	cristianac@subpesca.cl	70	65	63	66
PAMELA	VASQUEZ YANEZ	pvasquez@subpesca.cl	70	61	70	67
CECILIA	MUNOZ TORREJON	cmunoz@subpesca.cl	56	70	49	58
CECILIA	PEREZ HERNANDEZ	cperez@subpesca.cl	49	56	63	56
KAREN	OSORIO CERDA	karen.osorio.cerda@gmail.com	42	65	42	50
ERNESTO DANILO	DELGADO ROA	edelgado@subpesca.cl	56	70	70	65
PAULINA	VEGA GONZALEZ	pvega@subpesca.cl	49	65	56	57
ANA MARIA	RAMIREZ WARLES	aramirez@subpesca.cl				REPROBADA
ROBINSON	QUIERO ZARATE	rquiero@subpesca.cl	70	70	70	70
MARCELA	MARQUEZ ALVARADO	mmarquez@subpesca.cl	35	65	56	52
RUBEN	CECENQUE TRONCOSO	rcecenque@subpesca.cl	49	65	42	52
CARLA	BARRIENTOS MIMICA	cbarrientos@subpesca.cl	42	70	63	58
CAROLINA	MOLINA VILLACURA	cmolina@subpesca.cl	70	70	56	65
ALEJANDRA	VALENCIA HIDALGO	avalencia@subpesca.cl	49	70	70	63
MARGORIE	ARANCIBIA VALENZUELA	marancibia@subpesca.cl	70	70	70	70
MARIA BELEN	IBANEZ PALMA	mbibanez@subpesca.cl	70	70	63	68

MELINA	BAXMAN MUNOZ	mbaxman@subpesca.cl	70	70	35	58
JAZMIN	GALARCE ABDUL-MEHSIH	jgalarce@subpesca.cl	42	70	70	61
EDUARDO	ANDERSON GERMAIN	eanderson@subpesca.cl	63	70	49	61
PATRICIA	PAVEZ AHUMADA	ppavez@subpesca.cl	56	70	70	65
NICOLE	MATURANA RAMIREZ	nmaturana@subpesca.cl	35	70	49	51
JULIETA	MUNOZ SIEMSEN	jmuno@subpesca.cl	70	70	70	70

RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN





Responses
Se incorpora harta materia que se requiere leer con detención y atención. Para incorporar la materia e internalizarla. Quizás, este tipo de actividad debiera hacerse a comienzo de año.
Sugeriría que para una próxima oportunidad el curso debería tener más plazo, estamos a fin de año donde la recarga laboral es más exigente y hay harta lectura y tiempo que dedicarle a este curso, en lo personal, sentí fue más cumplir que sentirme motivada a hacerlo.
Bueno
es un excelente contenido, pero el material de lectura me resultó extenso. Dado que ahora me manejo más con contenido multimedia y considerando los distractores propios del trabajo desde el hogar, me costó de sobremanera mantener la concentración y el entusiasmo.
En general, el curso fue excelente, encontré que se utilizaron más recursos en beneficio de una mejor explicación de las distintas temáticas, para mi hizo la diferencia con respecto del curso básico.
deberíamos continuar capacitándonos
Es un tema tremendamente importante, se expone demasiada información muy compilada, quizás debiera ser un curso más extenso
¡¡Excelente curso!! Excelente contenido. Excelente relatora
Excelentes expositoras dominan el tema en muchos aspectos lo cual contribuye al enfoque general de los temas y facilitan su aprendizaje
En mi opinión el curso entrega elementos adecuados para iniciar un proceso de política pública con enfoque de género; sin embargo, tal vez, en un próximo curso podamos profundizar cómo y/o dónde incorporar el género en nuestra política pesquera y acuícola.
MUY BUENA LA PROFE, EXPLICA DE MANERA MUY CLARA, ME ENCANTO, AL IGUAL QUE EL CURSO ANTERIOR. ¡¡¡¡UN DOMINIO DEL TEMA INSUPOERABLE!!!!

Mas video clases (entendiendo el modo pandemia) y más cortas.
Creo que los tiempos son muy cortos y hay mucho material para estudiar.
Como el objetivo era crear competencias para incorporación del análisis con enfoque de género en la administración pública intensificaría contenidos y horas dedicadas a este tema con desarrollo de casos sectoriales.
El curso se desarrolló de manera personal casi en su totalidad, creo que se requiere la participación grupal para que sea más enriquecedor, oír las experiencias y consultas de otros compañeros de trabajo hubiese ayudado a un mayor éxito del curso

V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En primer lugar, a través del objetivo que contempla el producto de los talleres realizados a mujeres del sector pesquero artesanal para reducir brechas, barreras e inequidades en las caletas de la región de Tarapacá y la región de Ñuble, en donde asistieron en total 63 personas en total, se pudo dar cuenta de las necesidades prácticas de género que mantenían las mujeres que su fuente laboral está en la pesca artesanal. Es por ello, que los conocimientos entregados fueron sumamente atingentes a la hora de poder empoderarlas y potenciar liderazgos femeninos en las organizaciones de pesca en ambas regiones.

Respecto al segundo objetivo, que implica fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura a través de la realización de un curso de capacitación básica para 103 funcionarios/as, les otorgó a los/as funcionarios/as importantes herramientas de conocimiento y aplicación del enfoque de género en sus labores dentro de la subsecretaría, ayudando de esta manera a la transversalización de género dentro de la institución pudiéndose aplicar desde la forma de generar programas, plantear estudios e incluso en atención a usuarios/as. Del total de 103 funcionarios/as que participaron del curso de capacitación sólo 6 de ellos/as reprobaron el curso. De los/as funcionarios/as que aprobaron el curso, se puede apreciar que las notas de aprobación se encuentran entre 4.4 y 7.0, lo cual está dentro de un rango alto de incorporación de conocimientos.

Por su parte, el tercer objetivo que busca fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, a través de la realización de una capacitación de género avanzado para 60 funcionarios/as, está orientado a que los/as participantes puedan identificar y comprender los conceptos básicos de enfoque de género, elementos de gestión para el cumplimiento de los compromisos de género y la problemática que afecta la equidad de género en un contexto de igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación, además de comprender los conceptos avanzados de la equidad de género dentro de una institución del Estado y la metodología por la cual puede ser incorporado. Del total de 60 funcionarios/as que participaron del curso de capacitación sólo 2 de ellos/as reprobaron el curso. De los/as funcionarios/as que aprobaron el curso, se puede apreciar que las notas de aprobación se encuentran entre 4.9 y 7.0, lo cual está dentro de un rango alto de incorporación de conocimientos.

VI. CONCLUSIONES

Finalmente, este servicio de asesoría para disminuir las brechas, barreras e inequidades de género en la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura se realizó conforme lo acordando, pudiendo así desarrollar los talleres sobre Experiencia: fortalecimiento para la Mujer de Mar con enfoque de género, empoderamiento y emprendimiento femenino para mujeres de la pesca artesanal de las regiones de Ñuble y Tarapacá, y dos cursos de capacitación sobre “Enfoque de género y políticas públicas” para funcionarios/as de la subsecretaría, en su versión básica y avanzada.

En base a la experiencia de la realización de los talleres y los cursos de capacitación, creemos sumamente relevante el rol que como subsecretaría pueden cumplir en potenciar este tipo de instancias para ser parte de la transversalización de género en el Estado e ir paulatinamente asumiendo objetivos más ambiciosos en cuanto a los compromisos que como institución pueden asumir en materia de género. En esa misma línea, destacamos este tipo de instancias como un nicho en donde se puede cultivar una relación directa y

estrecha entre la población usuaria y la institución, pudiendo efectuar programas acordes a las necesidades particulares según territorio, género, actividad comercial, etc., que son levantadas en el contacto directo con las personas y en sus propias localidades.

Es preciso destacar que también es importante ampliar el rango de funcionarios/as capacitados/as en la temática de género, a modo de entregarles herramientas de conocimiento práctico a quienes mantienen un contacto directo con la población usuaria, pudiendo capacitar a funcionarios/as que apliquen estos conocimientos, por ejemplo, en la entrega de información clara y precisa de acuerdo a las necesidades particulares por género que mantienen la población usuaria teniendo como consecuencia la reducción de barreras institucionales en el acceso a programas y/o beneficios otorgados por la SUBPESCA.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramovich, V. (2006). Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. Revista de la CEPAL.

Morandé, P. (1999). Familia y sociedad. Editorial Universitaria

Moore, H. (1991). Género y estatus: la situación de la mujer.

Montecino, S. (2003). Revisitando Chile. Identidades, mitos e historia. Santiago: Cuadernos del bicentenario.

Nash, M. (2001). Diversidad, multiculturalismos e identidades: perspectivas de género. Multiculturalismo y Género. Barcelona: Editorial Bellaterra.

SERNAM, 2011. "Plan de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres: Hacia un Chile justo y Corresponsable".

Scott, J. W. (1990). "El género: una categoría útil para el análisis histórico"

Schein, Edgard H. (1969): Consultoría de procesos. - su papel en el desarrollo organizacional. Fondo Educativo Interamericano, 1973.

Taylor, C. (1994). La ética de la autenticidad (No. 170 T239e). Paidós.