



Ilustre Municipalidad de
La Serena

LA SERENA,

16 MAR. 2017

DECRETO N° 378 /

VISTOS Y CONSIDERANDO:

El Ord. N° 627, de fecha 21 de noviembre de 2016, de la Directora Regional Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género Región de Coquimbo (S); el Ord. N° 05-749, de fecha 26 de diciembre de 2016 de la Dirección Asesoría Jurídica; el Ord. N° 4309, de fecha 4 de octubre de 2016, del Director Desarrollo Comunitario; el Ord. N° 05-102, de fecha 8 de febrero de 2017, de la Dirección Asesoría Jurídica; el Certificado de fecha 17 de febrero de 2017, del Director de Administración y Finanzas; el Ord. N° 07/490, de fecha 17 de febrero de 2017, del Director Desarrollo Comunitario; la Resolución Exenta N° 003607, de fecha 28 de diciembre de 2016, del Servicio Nacional de la Mujer, mediante el cual se aprueba Modelo de Gestión Integral de las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) del Servicio Nacional de la Mujer; la Resolución Exenta N° 108/IV Región de fecha 6 de marzo de 2017, de la Dirección Regional del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, mediante el cual se aprueba Convenio de Colaboración; el Memo N° 07/690, de fecha 14 de marzo de 2017, del Director Desarrollo Comunitario; la Ley N° 19.880, establece Bases de los Procedimientos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, y en uso de las atribuciones que me confiere la Ley.

DECRETO:

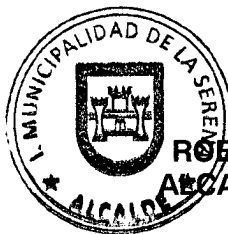
1.- **APRUEBESE** Convenio de Colaboración de fecha 19 de diciembre de 2016, suscrito entre el **SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**, representado por su Directora Regional (S), doña **LEYLA VILCHES SÁNCHEZ**, y la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA**, representada por el Alcalde don **ROBERTO JACOB JURE**, "Oficina Comunal de la Mujer o Mecanismo de Género".

2.- **DÉJESE ESTABLECIDO** además que si bien el presente instrumento produce efectos respecto de hechos acaecidos con anterioridad, sus consecuencias son favorables para el interesado y no lesionan derechos a terceros.

Anótese, comuníquese a quien corresponda y archívese.



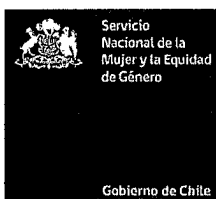
LUIGIANO MALUENDA VILLEGAS
SECRETARIO MUNICIPAL



ROBERTO JACOB JURE
ALCALDE DE LA SERENA

Distribución:

- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género
 - Dideco
 - Departamento de Personal
 - Dirección de Administración y Finanzas
 - Departamento de Finanzas
 - Dirección Control Interno
 - Asesoría Jurídica
 - Oficina de Partes
- RJJ/LMV/MRS/mscg.



**CONVENIO DE COLABORACIÓN
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO
Y
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA SERENA**

OFICINA COMUNAL DE LA MUJER O MECANISMO DE GÉNERO

En La Serena, a 19 de diciembre de 2016, entre el **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género**, R.U.T. N° 60.107.000-6, servicio público funcionalmente descentralizado, a través de su Dirección Regional de Coquimbo, representada por su Directora (S) doña Leyla Vilchez Sánchez, cédula de identidad N° [REDACTED], ambos con domicilio en Calle Brasil N° 371, comuna de La Serena, en adelante el "SERNAMEG", por una parte; y por la otra la Entidad Colaboradora, la **I. Municipalidad De La Serena**, en adelante, "el Municipio", R.U.T. N° 69.040.100-2, representada por su Alcalde don Roberto Jacob Jaure, Cédula nacional de identidad N° [REDACTED], ambos con domicilio en Calle Arturo Prat N° 451, se celebra el siguiente convenio de colaboración:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es un organismo público que tiene por misión Fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país.

Entre sus objetivos estratégicos se encuentra el de Implementar modelos y acciones programáticas de igualdad y equidad de género mediante la coordinación intersectorial en el territorio. En este marco, desarrolla un conjunto de iniciativas programáticas a objeto de fortalecer habilidades y capacidades, despejar barreras que dificultan que las mujeres puedan ejercer sus autonomías de manera plena.

La Agenda de Género 2014-2018 del Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet, establece dentro de sus medidas **"...impulsaremos el fortalecimiento de las Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género, con el objetivo de promover la participación igualitaria en las políticas de desarrollo local"**.



En este contexto el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género definió dentro de sus indicadores de desempeño 2015, el diseño del Modelo de Gestión Integral de las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM). Que, con miras a propiciar medidas que permitan avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, superando las brechas en el territorio y asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y la equidad de género en el ámbito local.

En conformidad a la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, las Municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la respectiva comuna. La misma Ley en su artículo 4º establece: *"Las municipalidades, en el ámbito de su territorio, podrán desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con: **d)** La capacitación, la promoción del empleo y el fomento productivo; **k)** La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres"*.

CLÁUSULA SEGUNDA: MARCO REGULATORIO.

La ejecución del programa se regirá por:

- El presente **Convenio de Colaboración.**
- Las **Orientaciones de Modelo de Gestión Integral de Oficinas Municipales de la Mujer o Mecanismos de Género.**
- Resolución Nº 3607 del Sernameg de fecha 28 de diciembre de 2015 que aprueba Modelo de Gestión Integral de las Oficinas Municipales de la Mujer.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO.

Por este acto, las partes comparecientes, de acuerdo a sus respectivas atribuciones, objetivos y metas, manifiestan la intención de otorgarse mutua colaboración en la administración e implementación de la "Oficina Municipal de la Mujer", en a orden generar articulaciones intersectoriales programáticas para abordar problemas e inequidades y desigualdades de género que se expresan de manera diversa en el territorio local.

CLÁUSULA CUARTA: OBJETIVOS.

1. OBJETIVO GENERAL

Impulsar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, para el desarrollo de su autonomía física, económica y política, el ejercicio pleno de los derechos y la equidad de género en el ámbito local.



2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, superando las brechas en el territorio.
- Transferir miradas que permitan el desarrollo de la autonomía física, económica y política de las mujeres, el ejercicio pleno de los derechos y la equidad de género en el ámbito local.

CLÁUSULA QUINTA: LÍNEAS DE TRABAJO.

Se considera la definición de 3 líneas de trabajo:

- **Transversalización de las políticas públicas** de género en la gestión municipal, utilizando entre las estrategias prioritarias la Intersectorialidad, orientada a la convergencia de esfuerzos de diferentes sectores gubernamentales y no gubernamentales para producir políticas comunales integrales e integradas que ofrezcan respuestas que produzcan un efecto sinérgico. Aquí es fundamental, establecer un trabajo y coordinación con la Comisión de Equidad de Género del Gobierno Regional, que depende del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- También se requiere de una instancia de **articulación entre los mecanismo** de la mujer locales que permitan compartir las experiencias y generar acciones en común, una red de OMM.
- **Promoción del empoderamiento de las mujeres** en toda su diversidad, desde una perspectiva de género y derechos humanos, a través del fomento y fortalecimiento de sus organizaciones y de la participación de éstas en las distintas instancias de formulación y evaluación de las políticas y programas desarrollados a escala local. Promover una instancia de articulación entre los mecanismos de la mujer de nivel local.

CLÁUSULA SEXTA: FUNCIONES.

- Levantar un diagnóstico comunal de género actualizado, participativo, que visibilice Brechas, Barreras e Inequidades que tienen las mujeres en el territorio.
- Elaborar una Agenda de Género Comunal con la participación de las mujeres y sus organizaciones que apunte a lograr el ejercicio pleno de sus derechos y la equidad de género en el municipio y en la comuna.
- Elaborar un Plan anual estratégico de Género Comunal con la participación de las mujeres y sus organizaciones que apunte a lograr el ejercicio pleno de sus derechos y la equidad de género en el municipio y en la comuna.



- Transversalizar el enfoque de género en la gestión, instrumentos de gestión y presupuesto comunal.
- Gestionar Proyectos de Desarrollo, Atención, Protección de las Mujeres, en general vinculados a políticas públicas nacionales e impulsadas por Instituciones de Gobierno central. Ejemplos: Programa Mujeres Jefas de Hogar, Programa VCM, Sexualidad, Microemprendimiento, Capital Abeja, Más Capaz, Quiero Mi Barrio, etc.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito local.
- Presentar proyectos a los Fondos Regionales de Inversión, que tengan como objetivo disminuir las Inequidades, Brechas y Barreras de género detectadas en el Diagnóstico y Gestionar recursos públicos y privados para la disminución de las IBB en la comuna.
- Ofrecer atención e información permanente a las mujeres sobre sus derechos y los servicios existentes en distintas instituciones.
- Fomentar, asesorar y fortalecer a las organizaciones de mujeres y sus Redes, en función de la participación y ejercicio ciudadano.
- Promover la sensibilización hacia diferentes actores locales sobre el tema de derechos y perspectiva de género, para promover una transformación de patrones socioculturales que promueven relaciones de dominación y discriminación.
- Promover al interior del municipio una estrategia de Intersectorialidad orientada a la convergencia de esfuerzos de diferentes sectores gubernamentales y no gubernamentales para producir políticas comunales integrales e integradas que ofrezcan respuestas que produzcan un efecto sinérgico. Aquí establecer un trabajo y coordinación con la Comisión de Equidad de Género del Gobierno regional.

CLÁUSULA SÉPTIMA: COMPROMISOS DE COLABORACIÓN

a) COMPROMISOS DE SERNAMEG

- Ofrecer a los Municipios este modelo de gestión de la temática de género. Sugiriendo instrumentos y metodologías concretas de trabajo para apoyar la implementación de un plan de trabajo.
- Asesoría y Acompañamiento técnico para el fortalecimiento de la OMM.
- Firmar un Convenio de colaboración con la ACHM que apoye su implementación.



- Concordar con el Municipio un plan de estrategia comunicacional, que permita visibilizar tanto al municipio, como a SERNAM, en el territorio.

b) COMPROMISOS DE MUNICIPIO

- Proveer de un espacio físico para el funcionamiento óptimo de la OMM. Proveer la **infraestructura y equipamiento necesario mínimo** para la correcta implementación del Programa.
- Elaborar un Informe Semestral de Avance y un Informe Final sobre el desarrollo del Programa en la comuna. Los informes deberán hacerse llegar mediante correo electrónico dirigido al encargado/a del programa en la región.
- Difundir y promover por todos sus canales de comunicación (página web, boletines, afiches, folletos, etc.), que el Programa objeto del presente Convenio y los beneficios que el mismo otorga.

c) VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio entrará en vigencia, a partir de su suscripción por ambas partes, siempre que el acto administrativo respectivo que lo apruebe se encuentre totalmente tramitado, y **regirá hasta que las partes así lo determinen.**

Este convenio no es restrictivo para las partes, por lo que esta mutua cooperación puede llevarse a cabo en materias distintas de las aquí mencionadas, en función de cumplir con los objetivos que se buscan mediante la celebración del presente convenio. Cualquier actividad, proyecto, o trabajo en conjunto, indicadas o no en el presente convenio, se realizarán previo acuerdo escrito y firmado por las partes. Se declara expresamente que el presente convenio no es exclusivo ni excluyente, de modo que las partes podrán acordar convenios similares con otras instituciones o empresas.

Atendido el carácter de colaboración e interés mutuo que tiene el presente convenio para los involucrados, y la buena fe, éste no genera obligaciones ni responsabilidades legales inmediatas para las partes.

CLÁUSULA OCTAVA: UNIDADES TÉCNICAS

La contraparte técnica y de supervisión la ejercerá el SERNAMEG, a través de la Encargada/o que la Dirección Regional designe.

La Unidad de la Entidad Ejecutora encargada de la correcta ejecución del proyecto será la Dirección o Departamento de Desarrollo Social o Comunitario de la Municipalidad, u otra instancia con capacidad de coordinar a los distintos departamentos relacionados con el Programa.



CLÁUSULA NOVENA: SUSCRIPCIÓN Y FIRMAS

El presente Convenio se firma en tres ejemplares de un mismo tenor y fecha, quedando dos de ellos en poder del SERNAM y otro en poder de la Entidad Ejecutora.

CLÁUSULA DÉCIMA: PERSONERÍAS

La calidad de **Directora Regional (S) del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de género**, de la Dirección Regional de Coquimbo, doña Leyla Vilchez Sanchez consta de Resolución Exenta N° 1850 de fecha 22 de julio del año 2015, en tanto, la personería del Alcalde don Roberto Jacob Jaure para representar a la **I. Municipalidad de La Serena**, consta en sentencia de proclamación del Tribunal Electoral Regional Rol 2229 de fecha 06 de noviembre de 2016 y en Decreto Alcaldicio N° 4167 de fecha 06 de diciembre de 2016.

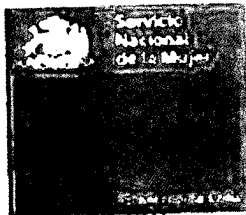


LEYLA VILCHEZ SANCHEZ
DIRECTORA REGIONAL (S)
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER
Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
REGIÓN DE COQUIMBO



ROBERTO JACOB JAURE
ALCALDE ILUSTRE MUNICIPALIDAD
DE LA SERENA





APRUEBA MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL DE LAS
OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER (OMM), DEL
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 003607

SANTIAGO, 28 DIC. 2015

VISTOS:

La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido fue fijado por DFL N° 1 (Ley N° 19.653) de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; Ley N° 19.023, Orgánica del Servicio Nacional de la Mujer; Artículo 2° del D.F.L. N° 1, de 1991, del Ministerio de Planificación; DFL N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834; La Ley 20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública; Resolución N° 1.600 de 2008, de la Contraloría General de la República;

CONSIDERANDO:

1. Que, el Servicio Nacional de la Mujer, es un Servicio Público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de colaborar con el Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y desarrollo político, social, económico y cultural del país.
2. Que, en especial han sido encomendadas al SERNAM las funciones de fomentar y proponer medidas tendientes a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, promover programas para abordar las principales discriminaciones que afectan a las mujeres y su grupo familiar; coordinando con Servicios Públicos y Privados políticas, programas, acciones y otras medidas conducentes a los objetivos de este Servicio.
3. Que, se ha establecido un Modelo Integral de Gestión para las Oficinas Municipales de la Mujer, las que actualmente funcionan como un vínculo entre los Municipios y las mujeres de manera individual o colectiva, con el objeto de dar respuesta a sus necesidades e intereses a través de la generación de políticas Municipales, Programas y Procesos que vinculan su participación y la de sus organizaciones, con las decisiones de las autoridades Municipales.
4. Que, con miras a propiciar medidas que permitan avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, superando las brechas en el territorio y asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y la equidad de género en el ámbito local, corresponde aprobar el Modelo Integral de Gestión de las Oficinas Municipales de la Mujer.
5. Que, vistos los antecedentes y facultades legales, procede autorizar el presente acto administrativo.

RESUELVO:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el Modelo de Gestión Integral para las Oficinas Municipales de la Mujer, en los términos que se indica:

"OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER O MECANISMO DE GÉNERO"

I. INTRODUCCIÓN

La Agenda de Género 2014-2018 del Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet, establece dentro de sus medidas *"...impulsaremos el fortalecimiento y ampliación de las Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género, con el objetivo de promover la participación igualitaria en las políticas de desarrollo local.*

En este contexto el Servicio Nacional de la Mujer definió dentro de sus indicadores de desempeño 2015, el diseño del Modelo de Gestión Integral de las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM). Este diseño deberá cumplir una serie de etapas, tales como: un Diagnóstico de estado de situación de la OMM en el país; un Convenio de Colaboración con la Asociación de Municipalidades; y la implementación de un Piloto de OMM y Modelo de Gestión Integrada de OMM.

El presente documento constituye una propuesta desarrollada por el Departamento de Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial con el apoyo del Departamento de Estudios, con el objetivo de instalar un mecanismo de género al interior del Municipio que permita incidir en el diseño de políticas públicas y programas en el ámbito local de manera de fomentar la atención, promoción, protección y garantía de los derechos de las mujeres y la equidad de género. Y en una primera etapa proponer un Modelo que fortalezca la gestión de las oficinas municipales de las mujeres que actualmente existen.

Para lograr este objetivo se han desarrollado un conjunto de actividades dentro de las que destacan: la revisión y análisis de experiencias en América Latina, la realización de entrevistas a actores claves¹, la aplicación de un instrumento de levantamiento de información² y la realización de un taller de diagnóstico y recomendaciones para las OMM o Mecanismo de Género con profesionales de regiones³.

A partir de lo realizado, se ha elaborado esta propuesta preliminar para ser presentada a la autoridad institucional.

II. ANTECEDENTES

a) América Latina

La desigualdad entre los hombres y las mujeres continúa siendo una característica de la vida social, económica y política de la región de América Latina y el Caribe. A pesar de algunos avances positivos a favor de las mujeres—en la educación, legislación con respecto al trabajo, y la participación en el mercado laboral—el desempleo femenino sigue siendo alto y el trabajo de las mujeres se concentra en sectores limitados y en los niveles más bajos, lo cual lleva a marcadas diferencias en cuanto a la remuneración entre los hombres y las mujeres.

¹ En el marco de los viajes de asesoría del Equipo del Departamento a las regiones se contemplan, reuniones con las Encargadas de las OMM, Directoras de Departamentos de Género u otro Mecanismo de Género, que existan en la región, para recoger su experiencia y propuestas acerca del funcionamiento de estas instancias locales.

² Diagnóstico del estado de situación de la OMM en el país; está finalizando el proceso de recolección de información de todas las comunas del país, para conocer, cuantas y cuáles comunas tienen OMM; cuantas y cuales comunas tienen Programas de SERNAM; y cuantas y cuales comunas tienen algún mecanismo de género implementado.

³ Para esto se realizó una jornada de trabajo el día viernes 17 de abril, en el marco del Encuentro Nacional de Profesionales de apoyo. La actividad contó con la participación de 33 profesionales, estando presentes de casi todas las regiones, excepto de Atacama y Aysén. Esta actividad fue organizada por el Departamento de Desarrollo regional y Coordinación Intersectorial, en conjunto con el Departamento de Estudios y Capacitación.

Los problemas asociados con la necesidad de conciliar la vida familiar y la vida laboral, las actitudes sociales y los prejuicios acerca de los roles apropiados de género y las dificultades de movilización y acceso constituyen gran parte de las dificultades que tienen las mujeres para acceder al trabajo remunerado y desarrollar actividades fuera del espacio doméstico (NENE, 2015).

Estas desigualdades también surgen en virtud de las limitaciones de las estrategias de desarrollo para tratar adecuadamente las necesidades específicas de las mujeres, abordarlas sobre la base de su experiencia y sus habilidades y propiciar su plena participación en programas y proyectos municipales. Las necesidades específicas de género y las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres deben ser preocupaciones claves para las administraciones locales, en el entendido que tienen directa relación con la efectividad de sus estrategias por ser la puerta de entrada de las políticas públicas. En la actualidad existe suficiente evidencia que demuestra que la planificación para el desarrollo no es neutra (CEPAL, 2014).

La puesta en práctica de los compromisos en materia de igualdad para mujeres y hombres, exige la creación y fortalecimiento de distintas estructuras y mecanismos en combinación con recursos humanos y financieros adecuados. Si bien el desarrollo de estas iniciativas a nivel municipal es una prioridad para muchos países de la región, hay heterogeneidad en las soluciones que los distintos países han implementado respecto de:

- i. las políticas para fomentar la igualdad a nivel constitucional y nacional que son un soporte importante a las iniciativas municipales de desarrollo;
- ii. la información utilizada para apoyar la integración transversal de la perspectiva de género y la mejor forma para su recopilación;
- iii. cómo diseñar, monitorear y evaluar programas y proyectos de desarrollo municipal desde la perspectiva de género; y
- iv. los métodos e instrumentos concretos que pueden ser utilizados para lograr la integración transversal de la perspectiva de género (BID, 2008).

El análisis de los logros y experiencias de la región de América Latina y el Caribe en estas áreas de acción, dan cuenta de la relevancia de tres aspectos esenciales para promover la igualdad de género a nivel local:

- i. la creación de un ambiente social, político y físico propicio y seguro para mujeres y hombres de todas las edades y grupos socioculturales;
- ii. la promoción de políticas y programas de oportunidades de desarrollo económico y social que consideren las necesidades y la participación de las mujeres; y
- iii. la facilitación de un ejercicio igualitario de liderazgo y toma de decisiones.

Las experiencias analizadas dan cuenta de que a menudo se necesita una nueva legislación, nuevas estructuras y mecanismos para proporcionarle al gobierno local los instrumentos necesarios para asegurar la implementación efectiva de los compromisos asociados con la igualdad de género. También se menciona la importancia de considerar el desarrollo de plataformas en las cuales las mujeres participen en el desarrollo municipal y apoyen las políticas de género, un ejemplo de ello son los consejos locales o comunitarios de las mujeres desarrollados en Colombia, Guatemala y México, entre otros. Los Consejos Locales de Mujer suponen un espacio estratégico para la canalización de las demandas y el control de los acuerdos y compromisos de las organizaciones de mujeres en la escala local.

Se recomienda a su vez formalizar los compromisos con la igualdad de género. Estos compromisos formales con la igualdad de género generalmente establecen los objetivos y los requerimientos de los recursos así como la estructura municipal que será responsable de ponerlos en acción. Estos documentos incluyen objetivos específicos para mejorar las condiciones sociales y económicas de las mujeres, como ayudar a ponerle fin a la violencia de género y ampliar el acceso de las mujeres a los recursos productivos. Algunos compromisos para la igualdad de género, tal como la política de igualdad de género de San Salvador, (El Salvador) de 1999, también trata el rol de la municipalidad como empleadora. Los objetivos en el área de recursos humanos han incluido la promoción de la igualdad de salarios, la misma posibilidad de acceder a oportunidades laborales,

la participación de mujeres en áreas de trabajo en las cuales no suelen tener suficiente representación, y el balance entre su trabajo y la vida familiar.

Respecto de los tipos de formalización las experiencias son variadas, la municipalidad de Boaco, en Nicaragua, formalizó sus compromisos de igualdad de género a través del decreto; Buenos Aires, Argentina específicamente abordó los temas de igualdad de género en su Constitución Fundadora en 1996; la municipalidad de Villa González en la República Dominicana, formalizó su compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en su política municipal de género en 2005.

Para asegurar la implementación de políticas con una perspectiva de género, en algunos países, los gobiernos municipales han creado unidades de género, comisiones de las mujeres u oficinas destinadas a los asuntos de mujeres.

La institucionalización de las políticas locales de equidad de género —de manera que aseguren su sostenibilidad y legitimidad dentro del gobierno local—, ha tenido muy diversas modalidades, según sean los países, los gobiernos y las características locales. La literatura señala que “no existe ni debe existir un modelo único válido de institucionalización de las políticas de género⁴. En ejercicio de su autonomía y adaptación al medio, la creación de una instancia específica puede adoptar diversos formatos y denominaciones: Centro, Asesoría, Departamento, Dirección, Comisión, Coordinadora, Coordinación, Concejalía, Oficina, Consejo, Instituto, etc.” (Massolo, 2003; p.38).

Lo que sí existen son ciertos requisitos básicos que cumplir:

1. Un posicionamiento de jerarquía dentro del organigrama, con el propósito de evitar la marginación y el aislamiento de la instancia específica de las mujeres, con el fin de que pueda ejercer influencia y desarrollar la capacidad de sensibilización, coordinación y transversalidad, sobre las áreas y órganos de la institución municipal.
2. Un piso de recursos propios garantizado dentro del presupuesto municipal, de manera que inserte a las políticas y acciones de equidad de género junto con otros gastos legítimos y necesarios que debe hacer el gobierno local. Los recursos propios pueden incrementarse, y es recomendable que así sea, con aportaciones financieras y en especie de otros niveles de gobierno, de agencias de cooperación internacional, asociaciones nacionales e internacionales de gobiernos municipales, según las capacidades y posibilidades de gestión de recursos.
3. Una cultura institucional de género dispuesta a la articulación de consensos y a la cogestión, abierta al pluralismo político y a las alianzas por objetivos comunes genuinos, dispuesta al cuidado y preservación de los avances y logros por encima —y a pesar— de las divisiones partidarias, las contiendas electorales, los desacuerdos, etcétera.
4. Una coordinación con el mecanismo de la mujer del país, que permita articular recursos y lineamientos comunes.
5. Una red de género intermunicipal que permita conocer buenas prácticas y los avances en materia de género en cada localidad.

Para lograr que las políticas y los compromisos de género sean más concretos, algunos gobiernos y/o administraciones municipales integraron asuntos de género a sus planes municipales de desarrollo, mientras otros desarrollaron planes de acción específicos para la igualdad de género asumiendo dentro de una sus líneas de trabajo la transversalización en las políticas y programas

⁴ En el caso de México: La forma jurídica que pueden tener las OMM ha sido la de Instituto autónomo; la de Coordinación y la de Centro. La elección de la forma más conveniente para cada municipio dependerá de su capacidad administrativa y financiera. Debe aclararse no obstante que en ninguno de los modelos propuestos hay razón para que las facultades y la obligación de atender a la perspectiva de género se vean limitadas. En aquellos municipios que tienen recursos suficientes es recomendable un Instituto autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios; una Coordinación en cambio, es conveniente cuando no se cuenta aún con suficiente capacidad financiera y puede crearse dentro de la misma estructura del ayuntamiento. Para los municipios con pocos recursos financieros y administrativos es recomendable un Centro, ubicado también dentro de la estructura municipal, como una oficina especializada del ayuntamiento en asuntos de la mujer.

municipales. Estos planes incluyen las definiciones de igualdad de género, objetivos y áreas estratégicas de acción (tales como la educación, la capacitación, la salud, la prevención de la violencia, la participación política y la participación en el mercado laboral) para generar igualdad de oportunidades y capacidades en el municipio. Las experiencias con mayores logros han elaborado participativamente con los grupos de mujeres los contenidos de los planes locales de acción por la igualdad de género.

La agenda pública municipal es un espacio de relaciones de poder donde se confrontan los intereses representados más influyentes, donde se negocian necesidades, prioridades y recursos, y donde se pone a prueba la capacidad de inclusión de la diversidad de intereses y propuestas de las colectividades.

La nueva agenda municipal debe ser abierta, flexible, incluyente, programada, consensuada y sujeta a compromisos compartidos. Así, en esta nueva agenda tienen cabida y acogida la perspectiva de género, los derechos de las mujeres y la gestión para la igualdad de género. Siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos básicos (Massolo, 2011):

1. La voluntad política efectiva y sostenida del Alcalde o Alcaldesa.
2. La presencia en los Consejos Municipales o Cabildos de mujeres y hombres, sensibles o sensibilizados hacia los derechos de las mujeres y la equidad de género
3. La presencia e incidencia de organizaciones locales y regionales de mujeres, que trabajan con perspectiva de género y capacidad de propuestas.

b) Experiencia de Chile

El actual proceso de descentralización en Chile que impulsa el **desarrollo regional y local** representa la oportunidad para que las mujeres sean reales protagonistas en los esfuerzos por construir un desarrollo local con equidad.

A partir del año 1991 el SERNAM inicia un trabajo de directa colaboración con los municipios que se expresa en el desarrollo de programas y mecanismos para mejorar la situación de las mujeres.⁵

En el año 1997 se presentó a MIDEPLAN el programa "Apoyo a la Gestión Municipal y a la Formulación e Implementación de Políticas Comunales de Igualdad de Oportunidades" que implicaba en su primera fase (1998) iniciar un proceso que fue desde la sensibilización respecto al tema de la mujer al interior del municipio, hasta el desafío de impulsar una estrategia hacia las municipalidades, y que en su segunda Fase (1999) recogió las experiencias desarrolladas, y fuera capaz de integrar una estrategia de incorporación de la perspectiva de género tanto en la gestión municipal como en la formulación e implementación de las políticas en el ámbito comunal.

Desde el año 2000, SERNAM participa activamente en la modificación del artículo cuarto letra K de la Ley Orgánica Municipal N° 18.695, del año 2002, que sostiene:

"...las municipalidades en el ámbito de su territorio podrán desarrollar, directamente o con otras organizaciones de la administración del Estado funciones relacionadas con la promoción de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres como una función compartida".

Esta modificación, si bien es un avance de importancia para que el Municipio se haga cargo de las discriminaciones de género que existen en su territorio, la definición de función compartida, mantiene esta iniciativa en el marco de la voluntad política de las autoridades locales.

Complementariamente el SERNAM ha impulsado los Planes de Igualdad de Oportunidades Comunales, la incorporación del enfoque de género en las políticas, gestión y planificación de nivel comunal; y en la elaboración e implementación de Agendas de Género Comunales.

⁵ Programas de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar, Programa de apoyo a mujeres temporeras, Programas de prevención, atención y protección de mujeres víctimas de violencia, Programas de cuidado infantil, etc

Las Oficinas Municipales de las Mujeres (OMM) o Mecanismo de género, se conciben como un mecanismo necesario para incidir y contribuir activamente en los procesos de formulación, planificación, implementación y monitoreo de las políticas públicas municipales y acciones estratégicas que permita eliminar las brechas de género, de manera de fomentar la atención, promoción, protección y garantía de los derechos de las mujeres y la equidad de género para una sociedad más justa, equitativa y democrática.

Las Oficinas Municipales de las Mujeres (OMM) o Mecanismo de género han de ser comprendidas como vínculo entre la Municipalidad y las mujeres en lo individual y sus expresiones organizadas, con el objeto de darle respuestas institucionales a sus diversas necesidades e intereses, a través de las políticas municipales, programas y procesos que vinculan la participación de las mujeres y sus organizaciones, con las decisiones de los gobiernos municipales.

Las OMM u otros mecanismos de género han enfrentado, a través de los años, avances y retrocesos por lo que no se puede hacer referencia a una institucionalidad de igual desarrollo en todas las comunas. Sin embargo es posible identificar un marco general, que no excluye, ni niega las especificidades que cada una de estas Oficinas, presentando variaciones, dependiendo de las condiciones específicas de cada lugar.

En el marco del proceso de fortalecimiento municipal, en algunos Municipios, la OMM u otro mecanismo de género, se concibe como una instancia que contribuye a los esfuerzos de la municipalidad en su papel de gobierno local, que promueve el desarrollo integral basado en la equidad de género. En consecuencia, el objetivo debiera centrarse estos mecanismos como garantes de que las políticas, planes y proyectos prioricen las acciones tendientes a eliminar la discriminación de las mujeres en el municipio.

Estas oficinas de apoyo a la municipalidad, responden precisamente a la necesidad de atender de forma eficiente y eficaz las demandas específicas de las mujeres que habitan en el territorio comunal. Este mecanismo de género constituye el canal institucional entre el municipio y las mujeres en lo individual así como entre las diversas expresiones organizativas en el nivel local, con el objetivo de que las mujeres participen activamente en el espacio local y que sus necesidades prácticas e intereses estratégicos sean parte de la planificación y presupuesto municipal.

Podemos afirmar que la revalorización política e institucional de los espacios y municipios, no ha sido equivalente, con la escasa revalorización de las mujeres como ciudadanas y sujetos de derechos.

Una paradójica dinámica de inclusión/exclusión envuelve la presencia y participación femenina, alentada también por las propias ambivalencias, miedos y limitaciones que tienen las mujeres ante las oportunidades y desafíos de la esfera pública local. Por lo cual, conviene matizar la afirmación que ***“el espacio local es el ámbito privilegiado para la construcción de la ciudadanía plena de las mujeres, para la participación en igualdad de oportunidades y para la democratización de las relaciones sociales de género”***.

La perspectiva crítica de género, si bien ha destacado la importancia de los espacios locales y el ámbito municipal para la participación pública de las mujeres, debido a la proximidad espacial y la mayor flexibilidad de tiempo, también ha señalado las trampas del concepto de “comunidad” y la ideología conservadora que naturalizan “el lugar de la mujer” en lo estrechamente comunitario y local, además de ocultar e ignorar situaciones y relaciones de opresión, discriminación y violencia de género.

Dependerá del contenido de los cambios socioculturales y políticos, que el significado de lo local adquiera un significado de espacios de emancipación y equidad para las mujeres (Massolo, 2011).

Sin perjuicio de lo anterior, resulta muy importante la capacidad de incidencia que en estos territorios tenga el SERNAM y el futuro Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con las organizaciones de las mujeres que trabajan en pro de los derechos y la emancipación.

III. DIAGNOSTICO Y DIFICULTADES DE OMM Y MECANISMOS DE GÉNERO

Las OMM o Mecanismo de género, definidos así por los propios, manifiestan dificultades de varios tipos para su funcionamiento, entre las cuáles se cuentan, dificultades presupuestarias, de voluntad política, de incidencia en las políticas municipales, etc. Además manifiestan complicaciones en aquellos municipios donde se implementan Programas SERNAM, con recursos traspasados.

Para recoger estas dificultades y levantar una propuesta, se han desarrollado un conjunto de actividades, tales como entrevistas a actores claves, aplicación de instrumento de levantamiento de información, realización de un taller de diagnóstico, etc.

Ámbito institucional:

- Presupuestarios, inexistencia de un presupuesto específico municipal destinado a las acciones de género.
- De objetivos estratégicos y resultados que se quieren obtener con estas OMM
- De legitimidad al interior del municipio
- De incidencia en las políticas municipales
- En épocas electorales, las/os profesionales dependen mucho en su trabajo de las orientaciones de Alcaldes y Alcaldesas
- En cuanto a los recursos transferidos por SERNAM, no existe una estrategia comunicacional que vele por la visibilidad tanto del Municipio como de SERNAM, en la oferta que se le entrega a las mujeres.

Ámbito Operacional / Implementación Programática SERNAM - Municipios

- Faltan instancias de reflexión y discusión para compartir dificultades y oportunidades que tienen los Programas que ofrece el municipio y los que se ofrecen a través de SERNAM.
- No se aborda una estrategia integrada de la oferta del SERNAM, produciéndose disparidad de criterios, oferta parcelada, donde no se le resuelven los problemas a la mujer en forma integral.
- No existe coordinación entre los programas de SERNAM al interior del municipio.
- Las Coordinadoras de cada uno de los Programas con recursos SERNAM, no establecen una coordinación entre sí, limitándose al cumplimiento de los objetivos y metas del programa a su cargo.
- Existen Convenios individuales por Programas con los Municipios, que son muy diferentes unos con otros, especialmente relacionados con las condiciones laborales de los/as profesionales que en ellos trabajan.
- El diseño de los programas con recursos SERNAM, no recoge la diversidad territorial y no dan espacio a la adaptación y flexibilidad territorial (rural / urbana, pueblos originarios, climas, oferta y demanda, etc.

Ámbito Recursos Humanos

- Las/os profesionales de los mecanismos de género y de los programas SERNAM, en general, tienen debilidades en las temáticas de género.
- Las/os profesionales de los programas SERNAM tienen una alta rotación y múltiples funciones.

IV. PROPUESTA GENERAL

Un modelo de gestión integral hace referencia al reconocimiento de que para implementar políticas y programas públicos efectivos, no basta con una gestión operativa o una administración del día a día, sino que se requiere incorporar una perspectiva o una visión, que permita anticipar y gobernar los cambios que afectan de forma relevante la sostenibilidad de las intervenciones.

Ello supone contar con objetivos, líneas de trabajo y funciones claramente establecidas que constituyan el encuadre para el proceso de gestión.

El Modelo propuesto apuesta por una gestión integral basada en la **política de las evidencias (datos)**, la que sin desconocer que lo intuitivo tiene un lugar en la gestión, subraya la importancia de contar con información actualizada acerca de los temas de género en el territorio. Se considera relevante señalar que la información debe también involucrar aspectos subjetivos de la población de mujeres con las que se trabaja, en toda su diversidad (ciclo de vida, pertenencia a pueblos indígenas, habitantes de zonas rurales, afrodescendientes, etc.). Es por ello que el diagnóstico de género constituye un instrumento clave para la propuesta.

Otro de los ejes considerados centrales por el Modelo de Gestión dice relación con la **participación** de las destinatarias, organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes. Se considera que la definición de los Planes anuales y agendas de género deben reflejar las necesidades, requerimientos y recursos locales, resguardar los derechos y las condiciones de posibilidad y compromiso de los actores del territorio para asegurar la sostenibilidad de la intervención.

Otro eje considerado es una **gestión de procesos de efectividad y orientada a resultados**, desde esta perspectiva cada OMM deberá estar movilizada por avanzar en el logro de resultados efectivos que avancen en el mejoramiento de las condiciones de las mujeres del territorio, lo que implica movilizar voluntades de diferentes actores para el logro efectivo de los resultados. Muchos de esos procesos serán susceptibles de una estructuración formal y otros serán más bien rutinas que no pueden o deben describirse en un papel pero que deben ser acordados y conocidos por todos/as.

Se propone una **gestión relacional o dialógica** en el sentido que si bien la mirada clásica de la teoría organizacional, está muy vinculada al mundo empresarial y por tanto privilegia procesos para el logro de productos, en el campo social y político, se insiste, en la necesidad de una gestión integral y sinérgica de las relaciones, empezando por aquellas relaciones personales directas que mantiene con las destinatarias que deben orientarse al **empoderamiento y autonomía de las mujeres en los ámbitos físico, económico y político**.

Por último se releva la necesidad de una gestión orientada a la **evaluación para la mejora y el aprendizaje** que permita estar de manera periódica analizando los avances, retrocesos necesidades de actualización de las estrategias, etc.

La intencionalidad de la propuesta es avanzar en el fortalecimiento y ampliación de mecanismos de género al interior del Municipio a partir de un Modelo de Gestión Integral que permita fomentar la atención, promoción, protección y garantía de los derechos de las mujeres y la equidad de género en el ámbito local, superando las brechas y avanzando en la institucionalización de la perspectiva de género en la acción del Municipio.

a) Objetivo:

Impulsar medidas, políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para:

- Avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, superando las brechas en el territorio
- Transferir miradas que permitan el desarrollo de la autonomía física, económica y política, de las mujeres, el ejercicio pleno de los derechos y la equidad de género en el ámbito local.

b) Líneas de Trabajo:

Se considera la definición de 3 líneas de trabajo:

- 1- **Transversalización de las políticas públicas de género en la gestión municipal**, utilizando entre las estrategias prioritarias la **Intersectorialidad**, orientada a la convergencia de esfuerzos de diferentes sectores gubernamentales y no gubernamentales para producir políticas comunales integrales e integradas que ofrezcan respuestas que produzcan un efecto sinérgico. Aquí es fundamental, establecer un trabajo y coordinación con la Comisión

de Equidad de Género del Gobierno Regional, que depende del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

- 2- También se requiere de una instancia de **articulación entre los mecanismo** de la mujer locales que permitan compartir las experiencias y generar acciones en común, una red de OMM.
- 3- **Promoción del empoderamiento de las mujeres** en toda su diversidad, desde una perspectiva de género y derechos humanos a través del fomento y fortalecimiento de sus organizaciones y de la participación de éstas en las distintas instancias de formulación y evaluación de las políticas y programas desarrollados a escala local. Promover una instancia de **articulación entre los mecanismos** de la mujer de nivel local.

c) **Funciones:**

- **Levantar un diagnóstico comunal de género** actualizado, participativo, que visibilice Brechas, Barreras e Inequidades que tienen las mujeres en el territorio, , los recursos humanos y financieros a escala local; las organizaciones de mujeres, y actores relevantes del sector privado que puedan contribuir al desarrollo de las estrategias.
- **Elaborar una Agenda de Género Comunal⁶** con la participación de las mujeres y sus Organizaciones, que se desarrolle desde las autonomías de las mujeres para lograr el ejercicio pleno de sus derechos y la equidad de género en el municipio y en la comuna.
- **Elaborar una Plan anual estratégico⁷ de Género** con la participación de las mujeres y sus organizaciones que apunte a lograr el ejercicio pleno de sus derechos y la equidad de género en el municipio y en la comuna.
- **Transversalizar el enfoque de género** en la gestión, instrumentos de gestión y presupuesto comunal.
- **Gestionar Proyectos de Desarrollo, Atención, Protección de las Mujeres**, en general vinculados a políticas públicas nacionales e impulsadas por Instituciones del Gobierno central. Ejemplos: Programa Mujeres Jefas de Hogar, programa VCM, Sexualidad, Micro emprendimiento, Capital Abeja, Mas capaz, Quiero Mi Barrio, etc.
- **Hacer seguimiento al cumplimiento de las políticas públicas** a favor de las mujeres en el ámbito local. Seguimiento a la Agenda de género comunal.
- **Ofrecer atención e información permanente** a las mujeres sobre sus derechos y los servicios existentes en distintas instituciones públicas y privadas.
- **Fomentar, asesorar y fortalecer a las organizaciones de mujeres** y sus Redes, en función de la participación y ejercicio ciudadano.
- **Gestionar recursos públicos y privados** para la disminución de las Inequidades, Brechas y Barreras de género en la comuna. Ej: Presentar proyectos a los Fondos Regionales de Inversión.
- **Promover la sensibilización** hacia diferentes actores locales sobre el tema de derechos y perspectiva de género, para promover una transformación de patrones socioculturales que promueven relaciones de dominación y discriminación.
- **Fortalecer las coordinaciones locales** con las otras instituciones.

⁶ Esta Agenda define los objetivos así como los medios y los recursos que se destinarán; define también la instancia municipal responsable de la realización de un plan de acción anual para la implementación de la Agenda. De naturaleza transversal, tal agenda afecta al conjunto de los sectores de la actividad municipal y se aplica en consecuencia en cada una de las políticas sectoriales

⁷ El Plan anual estratégico, incluye la descripción de las actividades para desarrollar durante el año, los objetivos pretendidos, los presupuestos y recursos destinados, la identificación de actores, los plazos y los resultados esperados. En el Plan se articula la oferta programática del SERNAM haciéndola pertinente al diagnóstico específico del territorio.

V. ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS

La Oficina Municipal de la Mujer o Mecanismo de Género, debería estar institucionalizada en la estructura Municipal, incidiendo, impulsando, elaborando y asesorando la formulación de políticas públicas municipales con equidad de género y apoyando procesos de empoderamiento de las mujeres como gestoras de su propio desarrollo.

- La dependencia del mecanismo de género dependerá del tipo de municipio, debiendo asegurar la relación directa con el /la alcalde/sa y que permita la coordinación con el conjunto de las unidades municipales. El párrafo 4º de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades establece bajo el título de *Organización Interna*", los conceptos y disposiciones sobre la estructura municipal. Así, la ley señala que el Alcalde y el Concejo dispondrán para cumplir sus funciones de una Secretaría Municipal, de una Secretaría Comunal de Planificación y de otras unidades encargadas del cumplimiento de funciones de prestación de servicios y de administración interna relacionadas con el desarrollo comunitario, obras municipales, aseo y ornato, tránsito y transporte públicos, administración y finanzas asesoría jurídica y control. Dichas unidades sólo podrán recibir la denominación de Dirección, Departamento, Sección u Oficina. Estas direcciones y departamentos serán exigibles para los municipios dependiendo de su tamaño.
- En las opiniones recogidas, la dependencia más adecuada del mecanismo de género sería la Dirección de Desarrollo Comunitario, DIDECO, y en segundo lugar de la Secretaría Comunal de Planificación. En ambos casos con incidencia directa en el gabinete municipal con voz y voto.

a) Acciones de la Oficina Municipal de la Mujer o Mecanismo de Género:

- Promover la equidad de género en el ámbito municipal, en directa relación con el Concejo Municipal, Comisiones Municipales.
- Elaborar propuestas y políticas municipales de género, en el marco normativo nacional e internacional de Derechos de las mujeres.
- Definir criterios orientadores en las funciones estratégicas a cumplir
- Elaborar, ejecutar, monitorear y evaluar planes y presupuestos anuales que reflejen las necesidades de las mujeres del municipio, en coordinación con cualquier oficina de la estructura municipal.
- Coordinar instancias programáticas, y otras instancias municipales que trabajen en los temas de Equidad de género. (Ej. Programas y temáticas del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y SERNAM), organizaciones de mujeres y sectores especialmente de la sociedad civil dedicados al tema, con presencia en el Municipio.
- Otorgar una respuesta articulada a los requerimientos y necesidades de las mujeres, mediante la coordinación interna con las distintas instancias del municipio.
- Desarrollar una estrategia metodológica de conversatorios con mujeres, con el objetivo de promover la participación igualitaria en las políticas de desarrollo local, respondiendo a una necesidad territorial.
- Articular las propuestas entre las organizaciones de mujeres y el Concejo Municipal, especialmente con las concejales y concejales, también con CORES sensibilizados en el tema.
- Negociar estrategias y conseguir recursos al interior del Municipio, para el funcionamiento de la OMM.
- Incorporar enfoque de equidad de género en el presupuesto municipal.

b) Acciones del Ministerio de la Mujer y SERNAM

- El Ministerio de la Mujer debería ofrecer a los Municipios este modelo de gestión de la temática de género. Sugiriendo instrumentos y metodologías concretas de trabajo para apoyar la implementación de un plan de trabajo.
- El Ministerio de la Mujer debería firmar un Convenio de colaboración con la ACHM que apoye su implementación.
- Concordar con el Municipio un plan de estrategia comunicacional, que permita visibilizar tanto al Municipio, como a SERNAM, en el territorio.

VI. TIPOS DE OMM O MECANISMOS DE GÉNERO

Los mecanismos de género a implementar /fortalecer dependerán de las características del territorio y del Municipio. Interesa tener como punto de partida las experiencias, iniciativas e institucionalidad ya existente en la localidad de manera de potenciarla.

En la actualidad existen en los territorios distintos mecanismos de género, entendiendo por estos tanto a las oficinas municipales como a los Programa(s) del SERNAM (uno o más). Se espera que a partir del mecanismo existente se pueda generar sinergia a escala local a través de la coordinación de las iniciativas (oferta Sernam y otras), del potenciamiento de la articulación de las organizaciones de mujeres y de actores relevantes.

De esta forma se pueden generar distintas combinaciones dependiendo de la realidad del territorio. Así en aquellas localidades en que existan solo Programas del SERNAM se propone avanzar en la coordinación y territorialización de éstos; en aquellos lugares en que exista alguna iniciativa desde el municipio avanzar en la instalación de una OMM.

Interesa avanzar en la generación de una política a escala local con perspectiva de género, lo que implica avanzar progresivamente, estableciendo convenios de trabajo con actores relevantes. Se considera que la Asociación Chilena de Municipalidades y la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (División de Municipalidades y Academia de capacitación) serían actores centrales, ya que permitirían abordar los temas de voluntad política de los/as alcaldes/sas y de transferencia de capacidades y recursos a través del fortalecimiento institucional.

ANEXO

TIPOS DE MECANISMOS DE GÉNERO

Pueden asumirse consecutivamente; se puede partir en el corto plazo con la primera (Coordinación) y se puede ir avanzando en el mediano y largo plazo, con un mecanismo de género propiamente tal.

a) COORDINACIONES

a.1) Objetivo: Coordinar los programas del SERNAM, y las otras acciones estratégicas de género que se desarrollen en el territorio para avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, para el desarrollo de su autonomía física, económica y política, el ejercicio pleno de los derechos y la equidad de género en el ámbito local.

a.2) Líneas de Trabajo:

- i. Diseño, ejecución, evaluación y monitoreo de programas e iniciativas destinadas a garantizar los derechos de las mujeres y a promover la equidad de género en forma integral.
- ii. Promoción del empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad, desde una perspectiva de género y derechos humanos.

a.3) Funciones:

- i. Levantar un diagnóstico comunal de género actualizado, participativo, que visibilice Brechas, Barreras e Inequidades que tienen las mujeres en el territorio.
- ii. Coordinar la oferta programática de SERNAM, en forma coherente y complementaria, dando soluciones en forma integral a los problemas y anhelos de las mujeres de la comuna.
- iii. Entregar atención e información permanente a las mujeres sobre sus derechos y los servicios existentes en distintas instituciones

- iv. Promover la sensibilización hacia diferentes actores locales sobre el tema de derechos y perspectiva de género, para promover una transformación de patrones socioculturales que promueven relaciones de dominación y discriminación.
- v. Abrir espacios para que se pueda avanzar en la Transversalización de las políticas públicas de género en la gestión municipal.

a.4) Instrumentos:

- i. Convenio de transferencia
- ii. Planificación estratégica con enfoque de género

a.5) Características:

- Una Coordinadora general de toda la oferta programática de SERNAM en cada municipio
- Una Coordinadora por Programa SERNAM que transfiere recursos al municipio
- La Coordinadora general y las Coordinadoras por Programa SERNAM, forman parte de un equipo de trabajo, con una mirada integral de las inequidades de género y tienen como objetivo, avanzar en el contexto de las Autonomías
- Todas las Coordinadoras deben tener formación en género, y ser capaces de gestionar sus programas con una mirada integral
- Existencia de un Convenio general de SERNAM con el Municipio, que tenga las mismas características, para todos los programas que se instalen. Con las mismas condiciones laborales para todos/as los/as profesionales de los Programas.
- Adecuar los Programas a las características territoriales de los municipios donde se instalen

b) OFICINAS MUNICIPALES O MECANISMO DE GÉNERO MUNICIPAL

b.1) Objetivo: Impulsar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, para el desarrollo de su autonomía física, económica y política, el ejercicio pleno de los derechos y la equidad de género en el ámbito local.

b.2.) Líneas de trabajo

- i. Transversalización de las políticas públicas de género en la gestión municipal.
- ii. Diseño, ejecución, evaluación y monitoreo de programas e iniciativas destinadas a garantizar los derechos de las mujeres y a promover la equidad de género en forma integral.
- iii. Promoción del empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad, desde una perspectiva de género y derechos humanos a través del fomento y fortalecimiento de sus organizaciones y de la participación de éstas en las distintas instancias de formulación y evaluación de las políticas y programas desarrollados a escala local.

b.3.) Funciones

- i. Levantar un diagnóstico comunal de género actualizado, participativo, que visibilice Brechas, Barreras e Inequidades que tienen las mujeres en el territorio.
- ii. Elaborar una Agenda de Género Comunal con la participación de las mujeres y sus Organizaciones, que se desarrolle desde las autonomías de las mujeres para lograr el ejercicio pleno de sus derechos y la equidad de género en el municipio y en la comuna.
- iii. Elaborar una Plan anual estratégico de Género Comunal con la participación de las mujeres y sus organizaciones que apunte a lograr el ejercicio pleno de sus derechos y la equidad de género en el municipio y en la comuna.

- iv. Transversalizar el enfoque de género en la gestión, instrumentos de gestión y presupuesto comunal.
- v. Gestionar Proyectos de Desarrollo, Atención, Protección de las Mujeres, en general vinculados a políticas públicas nacionales e impulsadas por Instituciones del Gobierno central. Ejemplos: Programa Mujeres Jefas de Hogar, programa VCM, Sexualidad, Micro emprendimiento, Capital Abeja, Mas capaz, Quiero Mi Barrio, etc.
- vi. Hacer seguimiento al cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito local.
- vii. Presentar proyectos a los Fondos Regionales de Inversión, que tengan como objetivo disminuir las Inequidades, brechas y barreras de género detectadas en el Diagnóstico. Y gestionar recursos públicos y privados para la disminución de las IBB en la comuna.
- viii. Ofrecer atención e información permanente a las mujeres sobre sus derechos y los servicios existentes en distintas instituciones
- ix. Fomentar, asesorar y fortalecer a las organizaciones de mujeres y sus Redes, en función de la participación y ejercicio ciudadano.
- x. Promover la sensibilización hacia diferentes actores locales sobre el tema de derechos y perspectiva de género, para promover una transformación de patrones socioculturales que promueven relaciones de dominación y discriminación.
- xi. Promover al interior del municipio una estrategia de Intersectorialidad orientada a la convergencia de esfuerzos de diferentes sectores gubernamentales y no gubernamentales para producir políticas comunales integrales e integradas que ofrezcan respuestas que produzcan un efecto sinérgico. Aquí establecer un trabajo y coordinación con la Comisión de Equidad de Género del Gobierno regional.

b.4) Instrumentos

- i. Diagnóstico
- ii. Agenda de Género Comunal
- iii. Plan y programa anual de Género Comunal⁸
- iv. Convenio de transferencia para Programas SERNAM

b.5.) Características

Ámbito institucional

- Contribuir a promover la equidad de género en el ámbito municipal, con directa relación con el Concejo Municipal, Comisiones Municipales
- Su objetivo principal debe ser elaborar propuestas y políticas municipales de género, en el marco normativo nacional e internacional de Derechos de las mujeres.
- Elaborar, ejecutar, monitorear y evaluar planes y presupuestos anuales que reflejen las necesidades de las mujeres del municipio, en coordinación con cualquier oficina de la estructura municipal
- Coordinar instancias programáticas, y/o otras instancias municipales que trabajen en los temas de Equidad de género (Ej. Programas y temáticas del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y SERNAM), organizaciones de mujeres y sectores especialmente de la sociedad civil dedicados al tema, con presencia en el Municipio.

⁸ El Plan anual plan incluye la descripción de las actividades para desarrollar durante el año, los objetivos pretendidos, los presupuestos y recursos destinados, la identificación de actores, los plazos y los resultados esperados. En el Plan se articula la oferta programática del SERNAM haciéndola pertinente al diagnóstico específico del territorio

- Articular propuestas entre las organizaciones de mujeres y el Concejo Municipal, especialmente las concejalas
- Tener capacidad para negociar al interior del Municipio
- Tener presupuesto municipal para desarrollar su trabajo.

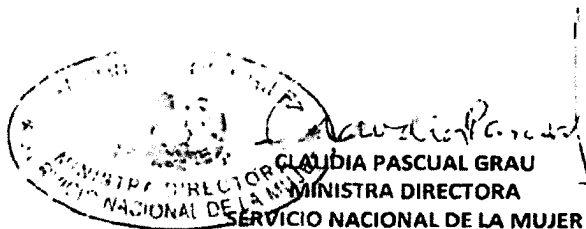
Ámbito Operacional / RRHH

- Una Coordinadora general de toda la oferta de género en cada municipio
- Una Coordinadora por Programa SERNAM que transfiera recursos al municipio
- La Coordinadora general y las Coordinadoras por Programa SERNAM, forman parte de un equipo de trabajo, con una mirada integral de las inequidades de género y tienen como objetivo, avanzar en el contexto de las Autonomías
- Todas las Coordinadoras deben tener formación en género, y ser capaces de gestionar sus programas con una mirada integral
- Existencia de un Convenio general de SERNAM con el Municipio, que tenga las mismas características, para todos los programas que se instalen. Con las mismas condiciones laborales para todos/as los/as profesionales de los Programas."

ARTÍCULO SEGUNDO: Se deja constancia que el presente acto no involucra recursos financieros del Servicio Nacional de la Mujer.

ARTICULO TERCERO: Publíquese la presente Resolución Exenta en el portal de transparencia de SERNAM

ANÓTESE, COMUNÍQUESE y ARCHÍVESE



CLAUDIA PASCUAL GRAU
MINISTRA DIRECTORA
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

Distribución:

Dirección
Subdirección
Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial
Fiscalía
Of. de Partes.