

POLÍTICAS PÚBLICAS Y GÉNERO: algunas reflexiones

Taller

Sistema de Género en el Programa de
Mejoramiento de la Gestión

Junio de 2004

Servicio Nacional de la Mujer
MLRV, Dpto. Estudios y Estadísticas

Política pública

- Constituye parte de la agenda política
- Es la forma en que el Estado encara la resolución de problemas que afectan a la población
- Es un conjunto de objetivos, decisiones y acciones que se llevan a cabo para solucionar un problema que, en un momento determinado, tanto el Gobierno como los ciudadanos consideran prioritario

- Es un conjunto de prácticas y normas que emanan de los actos públicos
- Es un programa de acción del Gobierno, dirigido a un tema (ej. salud) o a un sector de la población (ej. microempresarios/as)
- Consiste en un conjunto de decisiones políticas, respecto a cómo y hacia donde conducir el desarrollo de un aspecto determinado de la vida de la sociedad, en función de dar respuesta a las demandas del grupo afectado por el problema

Características de las Políticas Públicas

- ✓ Contenido: Objetivos y resultados esperados
- ✓ Programa: estructuración de acciones en función del objetivo
- ✓ Orientación normativa: marco de referencia valórico
- ✓ Factor de coerción: capacidad impositiva legítima del Estado
- ✓ Competencia social: actores y grupos afectados por la PP

Ciclo de elaboración

- ✓ Identificación del problema -Diagnóstico
- ✓ Formulación de alternativas de solución
- ✓ Adopción de una alternativa de solución
- ✓ Ejecución de la alternativa seleccionada
- ✓ Evaluación de los resultados obtenidos

Definición del problema - Diagnóstico

- ✓ Cual es el problema
- ✓ Cuales son sus dimensiones
- ✓ Cuales son sus causas
- ✓ A quienes afecta y de qué forma
- ✓ En qué medida

Formulación de las alternativas de solución

- ✓ Cual es la situación a la cual se quiere llegar
- ✓ Cual es el plan para lograr ese objetivo
- ✓ Que planes alternativos existen
- ✓ Estudio de las diversas soluciones
(costo-efectividad. En el marco del análisis de género, evaluar las alternativas en función de la reducción de las brechas entre hombres y mujeres).

PROPUESTA DE UNA LINEA DE ACCIÓN

Implementación de la alternativa seleccionada

- ✓ Legitimación de la política elegida
- ✓ Ejecución
- ✓ Seguimiento - Monitoreo
- ✓ Gestión y administración
- ✓ Efectos que se generan

• **IMPACTO**

Evaluación de resultados de la política

- ✓ Análisis de los avances logrados}
- ✓ Análisis y evaluación del Impacto
- ✓ Detección de brechas aun persistentes
- ✓ Detección de factores positivos
- ✓ Detección de elementos obstaculizadores
- ✓ Juicios sobre los efectos de la política

AJUSTE DE LA POLITICA

Importancia del Marco de referencia

La conceptualización hace referencia a la reflexión teórica y a dimensiones políticas. Esto implica concepciones y definiciones de los elementos básicos, de los objetivos que se quiere alcanzar en los procesos de cambio social.

En el caso de las políticas de **Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, el marco de Referencia conceptual está constituido por las **Teorías de Género**, por las concepciones que esta contiene (división sexual del trabajo, discriminación, etc.) y todo el andamiaje teórico que se desprende de estas.

Equidad de Género

Búsqueda de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, a través del diseño, coordinación e implementación de políticas y programas (SERNAM 2001).

- ✓ significa que mujeres y hombres gocen de la misma condición jurídica y social.
- ✓ significa que mujeres y hombres tengan las mismas condiciones para realizar plenamente todos sus derechos humanos y su potencial para contribuir al desarrollo nacional en los diversos ámbitos (político, económico, etc.) y beneficiarse de los resultados.

Criterios de orientación de la equidad de género

Diferenciar entre acciones que satisfacen:

- necesidades prácticas
- necesidades estratégicas

- ✓ apuntan a asegurar la igualdad de participación y de impacto en las mujeres de los programas, políticas, medidas.
- ✓ se puede aplicar a los distintos aspectos y distintas etapas del diseño de políticas, medidas, etc.: diagnóstico o especificación del problema, definición de objetivos, criterios de selección y evaluación, a los instrumentos de registro e información

Necesidades prácticas

- ✓ necesidades de carácter inmediato, cotidiano de las mujeres y que una vez resueltas, les permiten trabajar con mayor facilidad
- ✓ vinculadas a las condiciones concretas de vida de las mujeres
- ✓ "no entrañan una meta estratégica (la equidad de género o la emancipación de las mujeres)"
- ✓ no apuntan a una modificación de los roles de género,
- ✓ no se orientan a modificar la división sexual del trabajo

Medidas

- *Reducción de la carga de trabajo
- *Mejoras en la salud reproductiva
- *Atención primaria en salud
- *Educación básica
- *Producción agrícola para el consumo doméstico
- *Acceso a la vivienda

Intereses estratégicos

- ✓ tienen como objetivo modificar las relaciones entre hombres y mujeres
- ✓ buscan modificar las relaciones de género
- ✓ se orientan a modificar la división sexual del trabajo
- ✓ acciones destinadas a modificar los roles, responsabilidades y capacidades de decisión de mujeres y hombres,

Medidas

- * mayores oportunidades educativas
- * capacitación laboral
- * acceso a un trabajo remunerado
- * acceso a los medios de producción (propiedad de la tierra, crédito, etc.)
- * participación en la toma de decisiones
- * acceso a puestos de dirección, etc.

Análisis diferencial de Género

- ✓ Permite que una política se emprenda tomando en cuenta las diferencias de género, la naturaleza de las relaciones entre mujeres y hombres y sus diferentes realidades sociales, sus roles, etc...
- ✓ Proceso que evalúa los efectos diferenciados en hombres y mujeres de políticas, programas y medidas legislativas -propuestas o existentes- y el control de recursos en hombres y mujeres.

- ✓ Dimensionar y visibilizar las distintas condiciones y necesidades de mujeres y hombres y la forma en que los problemas les afectan de manera diversa.

Pregunta: ¿el problema definido afecta por igual a hombres y mujeres ?

- ✓ La respuesta que se pueda dar orientará a la exploración tanto de las causas diferenciales como de los efectos diferentes en mujeres y hombres
- ✓ Se deberán formular, por lo tanto, soluciones concordantes con la equidad de género, de manera de reducir o eliminar las diferencias detectadas.

Planificación

- 1.- Identificar el problema
- 2.- Indagar por efectos y causas diferenciadas para mujeres y hombres
- 5.- Definir la situación esperada y,
- 6.- en consecuencia, el objetivo
- 7.- así como los medios para alcanzar tales efectos

- ✓ Si al momento de confeccionar el esquema de causas y efectos del problema se ha cuidado de distinguir las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, se tendrá como resultado que **el enfoque de género está ya incorporado.**
- ✓ De esa forma, los fines y medios para alcanzarlos serán adecuados para resolver el problema **con criterio de género.**

Diagnóstico

- ✓ Se requiere información fundamental para detectar las diferencias en la situación inicial de mujeres y hombres
- ✓ Datos cuantitativos, desagregados por sexo procedentes de las fuentes regulares de información estadística, (Censos, CASEN, datos sectoriales, etc.) o de la Base de Datos SERNAM.
- ✓ También se puede usar información cualitativa, por ejemplo, opiniones de quienes serán los usuarios o beneficiarios de las medidas a implementar

ETAPA II PMG

- * **Objetivo general:** incorporación de perspectiva de género en la entrega de los productos
- * **Productos seleccionados** en el diagnóstico
- * **Objetivos específicos** del Plan, señalando para cada producto seleccionado:
 - ✓ **Modificaciones** para incorporar enfoque de género
 - ✓ **Actividades** a realizar
 - ✓ **Indicadores** para medir los avances en el logro de metas
 - ✓ **Unidad encargada**
 - ✓ **Cronograma** de trabajo

¿Qué son los Indicadores?

Son medidas elaboradas que:

- ✓ sintetizan situaciones relevantes en la implementación de medidas, políticas, programas u otros y respecto a las cuales interesa conocer su evolución en el tiempo.
- ✓ miden el grado en que se cumplen los compromisos adquiridos,
- ✓ el grado en que se implementan procesos orientados a modificar situaciones sociales.

Objetivos de los Indicadores

- ✓ Monitorear el cumplimiento de acuerdos y compromisos
- ✓ Monitorear el proceso de diseño, implementación y evaluación de un plan, programa, política, etc
- ✓ Medir los avances o cambios en la situación que se considera "problema"
- ✓ Hacer un seguimiento de la situación de hombres y mujeres.

Principios para la construcción de Indicadores

- ✓ Desagregando la información por sexo: para mujeres y hombres
- ✓ Identificando valores positivos y el aumento de los valores con mejoría en la situación de las mujeres
- ✓ Identificación numérica de situaciones óptimas
- ✓ Comparabilidad
- ✓ Mediciones periódicas

Requisitos de los Indicadores

- ✓ **Relevancia** para los actores involucrados/
Consenso y, por lo tanto, legitimidad
- ✓ **Capacidad de manejo y administración**: la información necesaria debe ser factible de recolectar, en función de los recursos administrativos y tecnológicos disponibles
- ✓ **Adecuación al ciclo de implementación** de las medidas y al ciclo presupuestario
- ✓ **Posibilidad de interpretación**: Rango y categorías

¿Qué significa objetivos claramente enunciados?

- ✓ Deben expresar explícitamente los resultados esperados (no recursos o actividades).
- ✓ Deben ser realistas: tomar en cuenta los recursos disponibles, los factores externos vinculados al tema, así como obstáculos, riesgos restricciones, etc.
- ✓ Deben considerar metas intermedias
- ✓ Los términos en los cuales se expresen deben estar claramente definidos, comprendidos y consensuados por todas las personas involucradas.
- ✓ Deben incluir criterios operacionales: que permitan verificar los logros durante el proceso de implementación, así como el término del programa.
- ✓ Deben incluir plazos realistas, fechas específicas.

¿Qué debe incluir la presentación de un indicador?

- ✓ Nombre
- ✓ Formula de cálculo, indicando la unidad de medida
- ✓ Periodicidad de la medición
- ✓ Fuente de información

NOTA: Formula de cálculo es la expresión matemática para calcular la magnitud del indicador

Fuentes de información para los Indicadores

- ✓ Sistema de información institucional (PMG)
- ✓ Registro de información sobre la implementación de procesos para el logro de metas y cumplimiento de compromisos
- ✓ Información estadística
- ✓ Instrumentos de medición elaborados especialmente para medir resultados
- ✓ Estudios de tipo cuantitativo o cualitativo

Limitaciones de los Indicadores

- Imprecisiones en las condiciones existentes
- Carencia de información relevante
- Compromisos o Metas demasiado generales (inespecíficas)
- Problemas en la generación de las estadísticas tradicionales
- Información que se genera en el curso de la implementación de programas y el cumplimiento de compromisos y el logro de metas

Indicadores de desempeño

Dimensiones de la evaluación de desempeño:

- Eficacia
- Eficiencia
- Economía
- Calidad

(Fuente; Dirección de Presupuesto.

"Indicadores de desempeño. Glosario de términos")

Eficacia

- Grado de cumplimiento de los objetivos del programa a nivel de propósito y a nivel de sus componentes.
- Ej.:
- Cobertura
- Grado de focalización, etc

(Dirección de Presupuesto)

Eficiencia

- Establece la relación entre el producto logrado y los recursos utilizados para alcanzar el producto.
- Se refiere a si las actividades del Programa se ejecutaron, administraron y organizaron para que tengan el menor costo posible.

Ej.:

- costo por beneficiario
- usuarios atendidos por unidad de tiempo
- consultas diarias por médico

(Dirección de Presupuesto)

Economía

- Se refiere a la capacidad de la institución para movilizar adecuadamente los recursos financieros de un programa.

Ej.:

- % de ejecución del presupuesto
- % de aporte de terceros a los proyectos autogestionados
- % de recuperación de los costos

(Dirección de Presupuesto)

Calidad

- Se refiere a los atributos del producto, tales como oportunidad, accesibilidad, continuidad en la entrega del servicio y a la capacidad de responder de forma adecuada a los beneficiarios del programa.
- Es una dimensión específica de la eficacia.
Ejemplo: cantidad de reclamos sobre el total de casos atendidos, tiempo de espera de atención de público, etc.

(Dirección de Presupuesto)

D. Indicadores de género

Entregan evidencia directa de la posición de las mujeres en relación a un estándar normativo acordado o a un grupo de referencia explícita, es decir, tiene un punto de referencia en relación al cual se puede hacer un juicio de valor. Usan medidas cuantitativas o cualitativas para ilustrar los cambios en las relaciones de género a través del tiempo.

- Que miden la evolución en una situación de género específica y miden sólo un cambio de grado o nivel: Ej. tasa de participación laboral femenina el año 1990 era 31,7 y el año 2001 es 34,9.
- Que miden un cambio en los roles de género.

Parto con presencia del padre

| 2001 | | | 2002 (2) | | |
|-----------------|------------------|------|-----------------|------------------|------|
| Total de Partos | Partos con Padre | % | Total de Partos | Partos con Padre | % |
| 190.946 | 39.201 | 20,5 | 184.223 | 56.911 | 30,9 |

Fuente UNICEF, Indicadores relevantes sobre la infancia en Chile, 2000.

(1) Los servicios incluye Consultorios y Hospitales acreditados como "amigos del niño y de la madre"

(2) Datos preliminares