



## **GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE INFORME PMG DE GÉNERO 2008 ETAPA IV**

<b>Institución</b>	<b>:</b>	<b>GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACA</b>
<b>Nombre del Jefe de Servicio</b>	<b>:</b>	<b>Miguel Silva Rodriguez</b>
<b>Departamento, Unidad o Comisión responsable</b>	<b>:</b>	<b>División Análisis y Control de Gestión</b>
<b>Nombre de la jefatura a cargo</b>	<b>:</b>	<b>Ricardo Andrade Hidalgo</b>
<b>Nombre de la Encargada técnica</b>	<b>:</b>	<b>Petty Heredia Henry</b>
<b>Fecha de presentación</b>	<b>:</b>	<b>Diciembre 31 del 2008</b>

*Dpto. de Coordinación Intersectorial - SERNAM  
2008*

**1. AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2008**

PROGRAMA DE TRABAJO 2008		INFORME DE AVANCE		
Metas	Actividades programadas	Actividades realizadas (programadas y no programadas)	Grado de Avance en función del Indicador	Medio de Verificación Adjunto
Incorporación del tema equidad de género en la misión institucional	<p>Enviar solicitudes a la División de Planificación para actualizar el plan estratégico</p> <p>Reuniones de trabajo con la División de Planificación para avanzar hacia el logro de la meta.</p>	<p>A) Envío de documentación del plan de trabajo 2008 a la DIPLAN, Coordinador de PMG, Auditor Interno, Jefes de División</p> <p>B) Envío de solicitudes para recibir retroalimentación de los centros de responsabilidad.</p> <p>C) Reuniones de trabajo con encargados de la DIPLAD para evaluar la aplicación del E.G. en la misión institucional</p>	<p align="center">100%</p> <p>El Nivel de avance, en un principio fue relativamente escaso en términos institucionales. Hoy se observa una mayor preocupación por trabajar y actualizar el actual plan estratégico a fin de considerar aportes a este sistema. La DIPLAD remite informe de los avances durante el presente año y la programación de actividades para el año 2009, las que fueron comprometidas en el Plan PMG de Género 2008, podemos concretamente decir que hemos tenido un buen avance, con el compromiso de trabajar en equipo, especialmente en la misión y objetivos estratégicos</p>	<p>-Memo 006 de 10/07/08, convoca reunión</p> <p>-Acta 005, minuta, Correo 14.07.08</p> <p>-Memo 562 de 17.09.08,</p> <p>-Memo 007 del 01/08/08 Convoca Reunión,</p> <p>-Memo 008 de 01.08.08,minuta reunión, s/asistencia.</p> <p>-Doctos. Coordinación PMG institucional</p> <p>-Memo 29 del 24.10.08, (correos 2))</p> <p>Listado Recepción de Invitación, Carpeta con Ant. Memo 011, convoca reunión</p> <p>-Informe de respuestas: Memo N° 574, Informe de DIPLAD</p> <p>Unid. Capacitación</p> <p>Depto. Integración</p> <p>Depto. Pre-inversión</p> <p>Depto. Cont. Y Finanzas</p>
	Elaboración de Actas y Minutas de Reuniones	<p>D) Reuniones de coordinación de todos los sistemas del PMG GORE Tarapacá.</p> <p>E) Reuniones con profesional del GTI encargado del tema de género en la DIPLAD</p> <p>F) Diseño, ejecución y evaluación de taller "Avances y dificultades en el PMG de género del GORE de Tarapacá"</p>		
Obtención de un diagnóstico de las necesidades de las unidades técnicas para aplicación de la EG en proyectos, estudios y programas para ser financiados por el FNDR	<p>Fortalecimiento de la Mesa de trabajo GORE- SERPLAC.</p> <p>Continuar con el análisis de los resultados de la desagregación por sexo de los beneficiarios registrados en el Banco Integrado de proyectos</p>	<p>A) Reunión de trabajo con las sectorialistas de SERPLAC para diagnosticar la situación actual en la aplicación del enfoque de Género por las unidades técnicas</p> <p>B) Diseño, ejecución y sistematización de un cuestionario para diagnosticar las necesidades de las unidades técnicas para la aplicación del E.G., en conjunto con SERPLAC</p> <p>C) Planificación para la realización de una jornada de capacitación a las unidades técnicas para la aplicación del E.G.</p> <p>D) Solicitud al Departamento de Informática base de datos del banco integrado de proyectos desagregados por sexo.</p>	<p align="center">100%</p> <p>El grado de avance que hemos tenido con las Unidades Técnicas ha sido lento, se ha demostrado mediante un diagnóstico realizado para evaluar el grado de conocimiento que tienen de la perspectiva de género, mediante la aplicación de un cuestionario a 32 Unidades Técnicas, las dificultades que tienen para aplicar E.G. aún persiste, lo que hace necesario fortalecer y orientar las capacitaciones.</p>	<p>-Acta N° 001 de fecha 11/04/08, correo de 26.06.08</p> <p>-Oficio 279 de 15.07.08</p> <p>-Oficio 01 de 07.08.08. -</p> <p>Acta 006 de 13.08.08</p> <p>-Oficio 877 de 30.09.08 remite Cuestionario U.T.</p> <p>-Oficio 1132 de 06.11.08 invitación para el Taller, día 17.11.08, correo</p> <p>-Memo 009 de 01/08/08, Correo de 03.11.08</p> <p>Informe de Diagnóstico de Necesidades de las U. T., cuestionarios, Carpetas material de taller, listado asistencia.</p>

<p>Obtención de estudio de Brechas de Género para sensibilizar al servicio, al CORE, y a los beneficiarios</p>	<p>Solicitar recursos y realizar procedimientos para la licitación de Estudios de brechas de género en la región</p> <p>Enviar resultados de estudios a las unidades técnicas</p> <p>Exponer resultados al CORE</p>	<p>A) Solicitudes y seguimiento para la obtención de los recursos necesarios</p> <p>B) Reuniones de trabajo con equipo asesor externo para la realización del estudio</p>	<p>100%</p> <p>El grado de avance ha sido concretamente importante, se lograron obtener los recursos para obtener el estudio de brechas que sin duda será un gran aporte para el GORE en favor de lograr la igualdad de oportunidades, disminuyendo brechas e inequidades. Este estudio de brechas, serán remitidos a la DIPLAD, al Sr. Intendente Regional y Sres. Consejeros, sugiriéndoles su colaboración y compromiso para priorizar las iniciativas de inversión con equidad de género. Debemos destacar el apoyo entregados por algunas jefaturas para lograr concretar este financiamiento, lo cual, viene a reforzar la observación que hiciera SERNAM respecto de que la toma de decisiones dependen de las autoridades, este apoyo hizo que se favoreciera el trabajo en equipo.</p>	<p>-Memo 492 de 26.08.08 -Res. Ex. 405 de 25.08.08, Adjuntando Términos de Referen. y Bases Adm. -Memo 501 de 01.09.08 -Correo de 08/09/08 -Oficio 825 de 15.09.08, de Sr. Intendene Regional al Director de Presupuestos, Ministerio de Hacienda -Memo 769 de 28.11.08 -Memo 782 de 02.12.08 -Memo 799 y 800 sin fecha, adjuntan Resoluciones 747 y 750 de 02.12.2008, que autoriza contratación directa para estudio de brechas. - Memos N° de fecha, dirigidos al Jefe DACOG, adjuntando Estudio de Brechas, para enviar a la DIPLAD, CORE y Sr. Intendente Regional.</p>
--	---	---	---	--

<p>Inclusión de una cláusula en los convenios mandatos establecidos para la actividad de las iniciativas financiadas por el FNDR</p>	<p>Instalación del tema en la Mesa GORE-SERPLAC</p> <p>Reuniones de trabajo con el departamento de Asesoría Jurídica</p>	<p>A) Reunión de trabajo con asesor jurídico para evaluar propuesta del sistema de género del PMG</p> <p>B) Envío de documentos para solicitar pasos a seguir.</p> <p>C) Invitación a un taller de trabajo para recibir retroalimentación del departamento Jurídico</p> <p>D) Revisión de actividades de iniciativas similares en otros Gobiernos Regionales</p>	<p>100%</p> <p>En este tema mediante reuniones sostenidas con la Mesa GORE –SERPLAC, se estableció que esa institución esta trabajando a nivel de sectorialistas encargados de revisar o dar RS a las iniciativas de inversión presentadas. Sugerimos algunas propuestas de cambio para lograr la coordinación, sin embargo las profesionales encargadas del PMG Género de la Mesa, refieren que están elaborando un instrumento de evaluación, para exigir la incorporación de E.G. como requerimiento para dar RS a las iniciativas, lo que debe ser evaluado a nivel central. Se realizaron varias reuniones con el Asesor Jurídico para incluir nueva cláusula, modificar la existente o cambiarla. Se hizo propuesta en la modificación de la cláusula séptima en el sentido de no sólo resguardar la equidad de género, sino exigir la incorporación de E.G. en las bases de licitación de los convenios mandatos. El Asesor Jurídico basado en el análisis de nuestra propuesta, sugiere mantener la cláusula. Sin perjuicio de lo anterior, se sugiere nuevo estudio.</p>	<p>-Memo 010 de fecha 01.08.98, Minuta, -correo 07.08.08</p> <p>-Memo 010 de fecha 24.10.98</p> <p>-Memo 029 de fecha 24/10/08</p> <p>-Memo N° 011, Solicita Pronunciamento modificación Cláusula Séptima para incorporar Equidad de Género.</p> <p>-Memo 15 de 05.12.2008, responde a lo propuesta en cláusula</p> <p>- Documentos facilitados por SERNAM</p>
--	--	--	---	--

<p>Difusión de resultados de Brechas en la página web Institucional</p>	<p>Reuniones de trabajo con informática</p> <p>Reuniones de trabajo con coordinador de PMG</p>	<p>A) Reuniones de trabajo para difundir resultados del PMG de género</p> <p>B) Envío de solicitud para difundir resultados de actividad de los datos de iniciativas de inversión, desagregadas por sexo</p>	<p>100%</p> <p>Se sostuvieron varias reuniones con el Depto. Informática, para revisar información que debería ser publicado en la página WEB del GORE, la actual información no satisface las expectativas que el GORE en sus productos debería tener para información. Hoy contamos con un estudio de brechas, que será publicado, información que será de acceso a toda la comunidad en general, servicios públicos, municipalidades, profesionales, funcionarios, funcionarias, dando a conocer las brechas existentes en las comunas, provincias y en la región, lo que dará la pauta para trabajar concretamente en disminuir las brechas existentes.</p> <p>Se hará difusión de otros documentos de trabajo que el GORE realiza para PMG institucional, año 2007 y 2008, y Plan de Trabajo para el año 2009. Sabemos que esto deberá significar un avance importante en dar a conocer el quehacer del GORE a la comunidad.</p>	<p>-Correo de fecha 03 de noviembre.</p> <p>- Informe Proyectos FNDR en ejecución año 2008, para análisis de la desagregación por sexo</p> <p>- Carta de fecha 31.12.2008, por el cual la profesional encargada del estudio de brechas lo entrega, con un Resumen Ejecutivo. Se encuentra en la <b>meta 3. Estudio de Brechas.</b></p>
---	--	--	---	--

<p>Mejorar el actual Sistema de información para la difusión del PMG de Género</p>	<p>Consensuar mecanismos</p>	<p>a) reuniones de trabajo para establecer criterios para presentación de los avances en equidad de género, en la página web oficial  b) Envío de información para actualizar página  c) Taller</p>	<p>100%</p> <p>Actualmente, se ha abierto la página WEB del GORE con información del Estudio de Brechas, Diagnóstico, Informe de Meta 2, Diagnóstico de las necesidades de las Unidades Técnicas para la aplicación del E.G. en proyectos, estudios y programas para ser financiados por el FNDR.  Esto abre la opción para ir mejorando el actual sistema de información especialmente en el quehacer del GORE.</p>	<p>- Memo 009 de 01.08.08  - Memo 011 de 24.10.08  Informe a Diciembre con documentación de respaldo  Memo 029 de 24.10.08 (en meta 3 y 4)  Correo de 03.11.08</p>
--	------------------------------	---	--	--

<p>Definir áreas temáticas para la cooperación e integración de la macro zona sur de América</p>	<p>Realización en conjunto con el Departamento de Integración del GORE, Seminario Encuentro Latinoamericano, inserto en la agenda formulada en la mesa bilateral Tacna-Tarapacá</p>	<p>A) Preparación del Encuentro Latinoamericano de Mujeres de la Macro zona sur  B) Cumplimiento del programa establecido por la Subcomisión social del Octavo Comité de Frontera  C) Encuentro Binacional Argentina- Chile, Salta- Región de Tarapacá  (actividad no programada)</p>	<p>100%</p> <p>Siendo Chile-Perú países anfitriones del Encuentro Latinoamericano, evento que se realizaría en la ciudad de Tacna y a pesar de haber trabajado arduamente en coordinación efectiva con la mesa de trabajo de la subcomisión Social en el marco del Comité de Fronteras, por situaciones internas de Perú , no fue posible llevarse a cabo  En un principio estaba programado para el mes de junio, surgen problemas internos del país que obligó a la Subcomisión postergar dicho evento para el mes de noviembre, por los mismos problemas, nuevamente fue necesario postergar el evento. Situación que hasta hoy ha permanecido.</p> <p>La meta de corto plazo era continuar con la agenda establecida durante el presente año.  En ese contexto, en el mes de mayo se llevo a cabo el 2º Encuentro de Igualdad de Oportunidades entre Argentina y Chile”, donde se reflexionó en torno a los problemas de E.G. comunes a ambos países.</p>	<p>-Nota Informativa Convocatorias Subcom  -Memo 001 de 10.03.08  -Acta 03 de 14.03.08  -Acta 04 de 08.04.08  -Memo s/n de 05.05.08  -Memo 003 de 16.05.08  -Compromiso, correo 20.05.08  -Acta y nómina - Subcomisión social  -Listado Asistencia (2)  -Invitación Evento Latinoamericano de Mujeres Comité de Fronteras, 13 Nov, Programa  -Invitación oficial <b>Argentina:</b>  -Invitación de 28.04.08  -Memo 002 de 16.05.08, adjuntando Informe de Acciones Acometidas.  -Carta Intención , - certificados (2)  -Memo 005 de 16.06.08,  -Informe  -Programa 2º Seminario de Género e Igualdad de Oportunidades Chile-Argentina</p>
--	---	---	---	---

<p>Diseñar una estrategia para el seguimiento y control del PMG de Género que considere la situación actual de la Institución</p>	<p>Modificar la actual modalidad de trabajo al interior del servicio bajo la forma de comité asesor interno, por la conformación de un equipo de trabajo mediante su formalización y respectiva resolución.</p>	<p>A) Constitución del Comité Asesor Interno por resolución exenta para el Sistema de Equidad de Género</p> <p>B) Elaboración de una carta gantt</p>	<p>100%</p> <p>Mediante resolución Exenta N° 285, se crea el Comité Asesor Interno, cuyo principal objetivo es hacer seguimiento de la efectividad de las medidas comprometidas en el Sistema de Equidad de Género, para cada año.</p>	<p>-Resolución Exenta N° 285 del 18/07/08.</p> <p>-Memo 004 de 16.05.08 (Informe en meta 7 Memo 002)</p>
	<p>Esta será integrada por los siguientes departamentos; Jurídica, Gabinete, DAF, DACOG, Planificación, Departamento de Control, Auditor Interno</p> <p>Consensuar estrategia de seguimiento</p>	<p>C) Reuniones de trabajo con comité asesor interno</p> <p>D) Taller</p>	<p>En el presente año no fue posible la coordinación con el Comité., por compromisos que cada integrante mantiene con el Servicio.</p> <p>Se preparó un taller interno a fin de dar a conocer el trabajo que las encargadas del PMG de Género estaban realizando, los compromisos gubernamentales y el trabajo que se estaba desarrollando en pos de obtención de Estudio de Brechas, con participación del Comité Asesor Interno, Asesoría Externa, SERNAM, y Jefaturas. No hubo participación. En este mismo taller se contemplaba además, consensuar estrategias de seguimiento, por ende, no pudo establecerse concretamente dichas estrategias de seguimiento. Sin embargo, las Encargadas del PMG de Género solicitaron informe de avance, las que fueron</p>	<p>Se adjunta avance</p> <p>Memo 029 del 24.10.08 Oficio Invitación (en meta 3 y 4)</p> <p>Carpeta con antecedentes Oficio N° 750 de 25.08.08</p>

			<p>respondidas por los Centros de responsabilidad. Creemos que la falta de compromiso de los integrantes del Comité Asesor quedó de manifiesto, de tal manera que hubo reacción ante esta neutralidad y solicitaron una oportunidad para conocer de este taller, lo cual no fue posible, porque la decisión dependía de terceras personas. Desde ese momento se ha observado, un compromiso real a colaborar para trabajar en equipo el año 2009.</p>	
--	--	--	---	--

**2. EVALUACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO**

Estrategias implementadas	Análisis de los Avances	Análisis de las Dificultades	Nuevos desafíos
<p>Trabajar en conjunto con la DIPLAD y con el coordinador del PMG del Servicio, para avanzar hacia la incorporación de la equidad de género en la misión institucional</p>	<p>Mediante informes emitidos: por las diferentes centros de responsabilidad como son la : DIPLAD, Unid. De Capacitación, Depto. de Integración, Depto. Pre-inversión y Depto. Cont. Y Finanzas.</p> <p>Creemos haber logrado lo que hace muchos años se buscó, sensibilizar y más aún, entender la igualdad de oportunidades, con respecto al género. El mayor desconocimiento existente era plantearse de cómo incorporar la E.G. en los productos del GORE, lo que significaba una gran barrera en avanzar en el logro de las metas presidenciales, aún persiste cierto desconocimiento de los compromisos presidenciales donde los GORES tienen un rol importante en este tema, esto hizo que el departamento no pudieran dar respuesta acabada de los avances de incorporación de E.G. en sus áreas de trabajo. sin embargo, observamos que existe disposición para trabajar en equipo. A nuestro entender el GORE en general está logrando captar los objetivos y metas que persigue la igualdad de oportunidades. Creemos que es importante seguir entregar permanentemente capacitación al interior del GORE, apuntando a la aplicabilidad del E.G. en nuestra región, vale la pena los esfuerzos que las encargadas han tenido que realizar para poder visualizar la necesidad de explicitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la misión institucional y en la nueva ERD, demostrado mediante informe donde está contemplado para el año 2009 modificar la misión y trabajar las estrategias regionales a través de capacitaciones programadas.</p> <p>En este contexto, los departamentos han dado a conocer los compromisos y propuestas para el año 2009, lo cual, a nuestro bien hemos logrado un gran avance, el trabajo en equipo para el año 2009 se hace inminente.</p>	<p>La ausencia de la División de Planificación, en el Gobierno Regional, fue obstáculo en la actualización del Plan Estratégico Institucional.</p> <p>Lo anterior conlleva a dificultades para aplicar el enfoque de género en la Planificación Institucional.</p> <p>Los Informes de Agosto y Octubre, reflejaron poco avance, precisamente por la ausencia de trabajo en equipo para el PMG también, lo que provocó un retroceso en el cumplimiento del Plan de Trabajo del sistema de género, debido a la falta de retroalimentación permanente de los centros de responsabilidad.</p> <p>Negación de las responsabilidades que tienen las jefaturas para dirigir el PMG. Se ha observado que la dificultad mayor que presenta el GORE es la negación de las responsabilidades que tienen las jefaturas para dirigir el PMG</p> <p>Se observó pasividad en la coordinación de los PMG, debido a las renuncias históricas, Y ESTE AÑO No fue la excepción</p> <p>La posición que ocupan las actuales encargadas del sistema en la estructura jerárquica, dificultó a incorporación del E.G. en la Planificación Estratégica (pirámide invertida)</p>	<p>Analizar el rol que cumple SERNAM en la aplicación del E.G. en la Planificación Regional para un mejor resultado.</p> <p>Evaluar las reales necesidades de capacitación en Planificación Estratégica y en el Enfoque de Género del mismo.</p> <p>Buscar nuevas modalidades de coordinación con DIPLAD y con la coordinación del PMG institucional</p> <p>Enviar síntesis de análisis de avances y dificultades por escrito a los miembros del Comité Asesor Interno.</p> <p>Promover que los encargados del sistema y el coordinador de los PMG permanezcan durante el período correspondiente .</p>

<p>Promover la incorporación del EG en los instrumentos para la Planificación Regional (brechas de género)</p>	<p>Estrategias de cooperación con SERPLAC para diagnosticar las necesidades de las unidades técnicas. En este contexto a través de un instrumento de evaluación, que fue un cuestionario aplicado a 32 U.T. se realizó un análisis de las necesidades y dificultades que tenían las U.T. para aplicar la E.G. en las iniciativas presentadas a SERPLAC, esto dio lugar para realizar un Taller dirigido y buscando los medios para subsanar estas dificultades</p> <p>Elaboración de un Resumen Ejecutivo de Estudio de Brechas de Género en la Región de Tarapacá para ser entregado a los miembros del Comité asesor interno, Sr, Intendente Regional, Consejeros Regionales, CORE y DIPLAD.</p>	<p>Falta de compromiso para la participación en taller de reflexión sobre avances y debilidades del sistema de género del PMG institucional,</p> <p>Falta de compromiso de parte de las Unidades Técnicas, demostrado al no responder los cuestionarios, primero por los profesionales responsables de la preparación de las iniciativas de inversión y sólo fueron respondidos 14 de 32..</p> <p>La falta de asistencia de los profesionales de las Unidades Técnicas al Taller programado por la MESA GORE-SERPLAC, se vió dificultado por la fecha en que se realizó tal evento, debido al paro nacional de la ANEF.</p>	<p>Propiciar un mayor protagonismo de las Autoridades, de la DIPLAD y de la Coordinación del PMG en el proceso de capacitación en la aplicación del PMG en ERD, PRG y PLADECOS.</p> <p>Proponer al SERNAM una mayor cooperación para la aplicación del EG en los instrumentos para la Planificación Regional</p>
--	--	---	--

Objetivos específicos	Análisis de los Avances	Análisis de las Dificultades
<p>1.-Promover la incorporación de la Equidad de Género en la Misión determinada por el GORE</p>	<p>Los resultados logrados a la fecha han sido parciales. La incorporación del EG en la misión institucional implica un proceso más largo de lo que se pensó en el plan 2008. Dados los cursos de capacitación realizados en la institución y el tipo de profesionales que integran la DIPLAD es difícil explicar la lentitud ocurrida en la actualización del plan estratégico. Por otra parte, si bien el trabajo de equipo que exige el seguimiento de los distintos sistemas del PMG se debería lograr paulatinamente, se precisa considerar la estructura jerárquica del servicio. Ello implica situar a las jefaturas como eje de la sensibilización y pedir dar cumplimiento a las tareas colectivas. Asimismo, se debe considerar que el seguimiento del sistema implica horas de dedicación que debe incluirse en el compromiso de desempeño de las funcionarias y funcionarios, con claro consentimiento de los jefes.</p> <p>Lo anterior es clave para el cumplimiento de los compromisos contraídos por la Presidenta para su período de gobierno.</p> <p>Dado el carácter estratégico del GORE en términos de desarrollo regional y por lo tanto para el diseño de políticas, es necesario contar permanentemente con la participación del SERNAM en la coordinación del sistema de género del PMG institucional. Desde nuestro punto de vista, el E.G. en la inversión regional es competencia también del SERNAM, puesto que es ésta la que expresa los resultados de</p>	<p>Las dificultades enfrentadas dicen relación con la coordinación del PMG y con las escasas competencias para aplicar el E.G. en la planificación estratégica. También se observa recarga de trabajo entre los actores centrales para dar cumplimiento al plan de trabajo de los distintos sistemas.</p> <p>De acuerdo a las estrategias implementadas, entre las que se cuenta la realización de un Taller de Reflexión (Taller de Avances y Dificultades del PMG de Género del GORE), se observó la falta de compromiso de las jefaturas para asistir. A pesar de las medidas para convocar, no asistieron. Esto lleva a un análisis de la posición que ocupan las encargadas del sistema en la estructura jerárquica de la institución. La obligatoriedad para la participación es necesaria, por lo tanto el intendente debería cumplir con un rol central.</p>

Objetivos específicos	Análisis de los Avances	Análisis de las Dificultades
	<p>las políticas para la igualdad de oportunidades. Esto porque la exigencia de la vinculación de la inversión regional con los instrumentos de planificación supone una mayor presencia de la institución que el Estado ha asignado para velar por la incorporación del E.G. en las políticas sociales.</p> <p>Entre los resultados obtenidos se halla una mayor necesidad de reflexionar en torno a las dificultades actualmente existente en la aplicación del E.G. en la planificación estratégica institucional.</p>	
<p>2.-Propiciar la aplicación del EG y seguimiento de las medidas definidas para avanzar hacia una mayor equidad de género en las ERD, PRG y PLADECOS.</p>	<p>Lo anterior es clave para el cumplimiento de los compromisos contraídos por la Presidenta para su período de gobierno. Dado el carácter estratégico del GORE en términos de desarrollo regional y por lo tanto para el diseño de políticas, es necesario contar permanentemente con la participación del SERNAM en la coordinación del sistema de género del PMG institucional. Desde nuestro punto de vista, el EG en la inversión regional es competencia también del SERNAM, puesto que es ésta la que expresa los resultados de las políticas para la igualdad de oportunidades. Esto porque la exigencia de la vinculación de la inversión regional con los instrumentos de planificación supone una mayor presencia de la institución que el Estado ha asignado para velar por la incorporación del E.G. en las políticas sociales.</p>	<p>De acuerdo a las estrategias implementadas, entre las que se cuenta la realización de un Taller de Reflexión (Taller de Avances y Dificultades del PMG de Género del GORE), se observó la falta de compromiso de las jefaturas para asistir. A pesar de las medidas para convocar, no asistieron. Esto lleva a un análisis de la posición que ocupan las encargadas del sistema en la estructura jerárquica de la institución. La obligatoriedad para la participación es necesaria, por lo tanto el intendente debería cumplir con un rol central.</p>

Objetivos específicos	Análisis de los Avances	Análisis de las Dificultades
	<p>Entre los resultados obtenidos se halla una mayor necesidad de reflexionar en torno a las dificultades actualmente existente en la aplicación del EG en la planificación estratégica institucional.</p>	
<p>3.-Incluir una cláusula en los convenios mandatos destinada a incorporar la desagregación por sexo de la contratación del personal en los proyectos, estudios y programas.</p>	<p>Se ha avanzado en el intercambio de ideas en relación a la conveniencia de agregar la cláusula solicitada por las encargadas del sistema, sin embargo, aun resta por analizar esta propuesta jurídicamente. Es así como se propuso modificar la cláusula séptima en el sentido de no sólo resguardar la E.G. sino debería requerirse obligatoriamente la incorporación de género en las iniciativas de inversión, entregando las áreas donde debe aplicarse la E.G.. El Asesor Jurídico es de opinión de seguir manteniendo la cláusula entendiendo que se cumple a satisfacción el instructivo de MIDEPLAN "Perspectiva de Género en las iniciativas de inversión proceso año 2009", y se compromete a mantener el tenor de dicha cláusula a fin de dar estricto cumplimiento al resguardo de la equidad de género basado en la desagregación por sexo.</p>	<p>Basado en el análisis que el Asesor Jurídico hace sobre la propuesta de las encargadas de PMG de Género en agregar, modificar o cambiar la cláusula séptima del Convenio Mandato que en resumen alude al dar estricto cumplimiento al resguardo de la equidad de género basado en la desagregación por sexo. Justifica su posición en dar cumplimiento al instructivo de MIDEPLAN a satisfacción, esto nos lleva a concluir que la incorporación de género en las iniciativas de inversión, por ser presentadas a la SERPLAC, dependerá del instrumento de evaluación que la SERPLAC tiene en estudio, conjunto con los sectorialistas y niveles centrales.</p>
<p>4.-Difundir los resultados del Estudio de Brechas de Género en la Región de Tarapacá</p>	<p>Obra en nuestro poder el tan anhelado Estudio de Brechas, la cual, a contar del año 2009 será difundido en la página WEB del GORE, seguido de un Resumen Ejecutivo, lo que será de conocimiento también del Sr. Intendente y de los Sres. Consejeros.</p>	<p>Una dificultad que se tuvo respecto del Estudio de Brechas fue su financiamiento, no es tan simple realizar este gran estudio, lo cual, comprometía la neutralidad en el avance de la E.G. Este compromiso financiero dependía de niveles centrales, muchos de éstos sin interés.</p>

Objetivos específicos	Análisis de los Avances	Análisis de las Dificultades
		<p>Toda vez que falta más conocimiento de los compromisos gubernamentales.</p> <p>Por otro lado, sería pertinente considerar en la planificación presupuestaria para el sistema de género activar el ítem presupuestario, si lo hubiere.</p>
<p>5.-Mejorar el actual sistema de información para la difusión de los avances del PMG de género</p>	<p>Esta en pleno proceso el mejoramiento del actual sistema de información, se está difundiendo actualmente, un diagnóstico de las encuestas realizadas a las Unidades Técnicas, un diagnóstico del Estudio de Brechas, éste marca un importante avance al logro de disminuir brechas de género. Se tiene el compromiso de difundir el quehacer del GORE en pos de la Región, y el plan de trabajo que el GORE desarrolla para la aplicación del E.G.</p>	<p>En este proceso la mayor dificultad que se ha tenido es la demora en el estudio de brechas dadas las características del estudio, no es fácil obtener datos fidedignos que arrojen resultados concretos, añadiendo que el estudio se realizó en varias áreas, que serán clave para ir en pos de disminuir brechas que arrojó el estudio.</p>
<p>6.- Diseñar una estrategia para el Seguimiento y Control del PMG de género que considere la situación actual de la institución.</p>	<p>Se cuenta con una carta gantt que se ha intentado cumplir, dado el tiempo que las Encargadas de Género han tenido compatibilizando con la recarga de trabajo inherente a su cargo.</p>	<p>Esta carta Gantt y/u otros procedimientos deberían ser entregados a la jefatura y diseñar en conjunto medidas para destinar horas en el compromiso de desempeño de las encargadas o encargados del Sistema.</p>

### **3.ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO**

#### **Análisis con enfoque de género de la Misión Institucional**

La misión no ha sido actualizada. Sin embargo, de acuerdo al trabajo realizado durante el presente año la División de Desarrollo Regional (DIPLAD) propone realizar modificaciones a fin de incorporación el Enfoque de Género.

#### **Análisis con enfoque de género de los Objetivos Estratégicos**

Los objetivos no han sido actualizados, pero se espera que con las modificaciones realizadas a la Misión y a partir de los resultados obtenidos en el Estudio de Brechas de Género en la Región de Tarapacá y los datos que arrojó la encuesta aplicada a las Unidades Técnicas, se reformulen los objetivos estratégicos.

Diagnóstico con enfoque de género de la Provisión de Productos	Diagnóstico con enfoque de género de las 4 áreas institucionales (Gestión Interna, Coordinación con Otras Instituciones, Sistemas de Información, Ámbito Normativo).	Principales barreras, brechas e inequidades de género identificadas
<p>El Gobierno Regional de Tarapacá, es una institución descentralizada y autónoma del Estado, su función principal es impulsar el proceso de regionalización considerando el desarrollo y crecimiento de sus territorios y afianzando políticas conducentes a la equidad social., teniendo como objetivo primordial mejorar la calidad de vida y el bienestar de sus habitantes. Para ello cuenta con la labor que desarrollan las Unidades Técnicas encargadas de la ejecución de los proyectos o programas de inversión. En la etapa de iniciación de un proyecto, la Unidad presentadora de ellos debería <b>definir la inclusión de Género en sus propuestas</b> correspondiendo a las U.T. cautelar la presencia del análisis de género en la ejecución de las iniciativas, así como también le corresponde a la SERPLAC, en el momento de la evaluación de los mismos.</p> <p>El Gobierno Regional, en General tanto en sus políticas como en sus productos que entrega no tiene limitación, barreras o discriminaciones expresas de género, para la obtención de éstos, de parte de sus clientes beneficiarios o usuarios (Seremias, Servicios Públicos, Empresa. Municipalidades), sin embargo, esta aparente neutralidad no garantiza que tanto los hombres como las mujeres en la región se estén beneficiando del mismo modo con las mismas facilidades respecto de los bienes y servicios que generan, en este caso, los clientes del GORE.</p> <p>Surge entonces, la necesidad de evaluar los efectos diferenciados de los productos para hombres y mujeres. La incorporación del E.G. en los productos principales, atendiendo las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, reorientando recursos para aminorar las brechas existentes y las inequidades, tomando en consideración los principios que la rigen y orientan al Servicio, como es desarrollo armónico y equitativo de sus territorios tanto en el desarrollo económico, social y cultural, inspirado en principios de equidad, eficiencia y eficacia en la asignación y utilización de los recursos públicos.</p>	<p><b>1.1. GESTION INTERNA:</b></p> <p>El Servicio ha mantenido su neutralidad con el tema, las capacitaciones (una) no ha sido suficiente para fortalecer el concepto de género en el GORE y mucho menos incorporarlo en las acciones instituciones. La Unidad de Capacitación, dependiente del Departamento de Recursos de las personas, tiene contemplado para el año 2009 una capacitación para seguir fortaleciendo esta temática en la convivencia diaria y en el lenguaje cotidiano. Por su parte la DIPLAD ha implementado políticas estratégicas con incorporación de E.G. con acciones que apuntan a mejorar la retroalimentación con los municipios, a través de los PLADECOS, en pos de lograr una efectiva participación de la comunidad regional, fortaleciendo el poder regional de Tarapacá. (GTI, PRIO u otras)</p> <p>Unido a esta acción, surge además, el Departamento de Preinversión, producto de la aplicación de la Circular 36 donde los recursos apuntan a financiar iniciativas de inversión de menor costo, con una connotación regional, generadas por fondos de inversión local, bajo la custodia del GORE, donde los proyectos son evaluados por el Depto. para su financiamiento y ejecución, mediante un Informe Ejecutivo. Esto constituye una oportunidad para seguir fortaleciendo las acciones del GORE tendientes a resguardar la E.G., meta esta contemplada para el año 2009.</p> <p>Este año se constituyó oficialmente el Equipo Asesor Interno de este sistema, conformado por las más altas jefaturas del Servicio, cuyo principal objetivo es hacer seguimiento de la efectividad de las medidas comprometidas en el Sistema Equidad de Género para cada año, en esto destacamos la participación del Jefe División de Análisis y Control, Jefe División de Planificación y Asesor Jurídico, principalmente por el apoyo entregado en diferentes gestiones.</p> <p>El Sistema de Género con la creación de la DIPLAD, está en vías de lograr la esperada transversalización considerando que dos de los productos de este sistema están radicados en ésta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las iniciativas de inversión son ingresadas por las distintas entidades públicas y que se traducen en acciones mediante su ejecución, el desconocimiento por parte de las Unidades técnicas de cómo aplicar en sus iniciativas de inversión la temática de género sugiere una barrera para lograr que los beneficiarios superen la igualdad de oportunidades</li> <li>2. Una de las barreras más consecutivas obtenidas ha sido el financiamiento para el cumplimiento de las actividades que promueven la aplicación de la equidad de género en todos los ámbitos sociales y de políticas públicas.</li> <li>3. Falta compromiso y decisiones concretas de parte de las jefaturas para permitir el avance en la igualdad de oportunidades, notoriamente en los que se refiere a gestión interna.</li> <li>4. La responsabilidad del GORE como cabeza de la región en conjunto con SERNAM para establecer dinámicas de acción para instar a instituciones, servicios públicos, municipalidades, etc. a interactuar en pos de reducir brechas, barreras e inequidades, tanto interna como a nivel comunal, provincial y regional.</li> </ol>

Diagnóstico con enfoque de género de la Provisión de Productos	Diagnóstico con enfoque de género de las 4 áreas institucionales (Gestión Interna, Coordinación con Otras Instituciones, Sistemas de Información, Ámbito Normativo).	Principales barreras, brechas e inequidades de género identificadas
<p>Incorporar la E.G. en los productos, más aún en la Misión institucional que si bien buscan la equidad no tienen connotación de género, hoy el GORE, está en posesión del resultado que arrojó el Estudio de Brechas (Plan 2007), por lo que estamos en condiciones de afrontar y planificar regional, provincial y comunally en pos de superar la histórica desigualdad de género. Se espera con este <b>Estudio de Brechas</b>, identificar las inequidades más relevantes y buscar las vías adecuadas para enfrentarlas constituyéndose una oportunidad para avanzar en el logro de los objetivos estratégicos con equidad de Género.</p> <p>Tal como sucede con la misión y los objetivos estratégicos este producto no consideró el E.G., por lo tanto, no incorporó las actuales inequidades entre mujeres y hombres en la región. Por otra parte, la desagregación por sexo de las bases de datos del FNDR no son confiables debido a la heterogeneidad de criterios aplicados para distinguir a sus beneficiarios en términos de sexo. Actualmente no se entiende la utilidad que presenta la desagregación por sexo para avanzar a la pesquisa de inequidades de género en la región. En este sentido, es preciso continuar y reforzar las medidas para facilitar la comprensión de los resultados obtenidos a la fecha en términos del acceso desigual que tienen mujeres y hombres a los recursos financieros para el desarrollo de la región.</p> <p>Para la ejecución de la política e internacionalización de Tarapacá, hace falta mayor compromiso del Departamento que dirige esta política para promover cooperación con los países vecinos, asimismo, se requiere mayor comprensión de parte de la jefatura de la importancia que adquiere la cuestión de las desigualdades entre mujeres y hombres y las políticas diseñadas para su resolución en cada país.</p>	<p><b>1.2. COORDINACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES</b>  La coordinación con otras instituciones públicas ha sido bastante buena, especialmente con la SERPLAC constituida como Mesa GORE-SERPLAC, se han realizados acciones, que se han venido desarrollado desde el año 2007 con una capacitación a todas las Unidades Técnicas, las que se han venido desarrollando desde el año 2002. En el presente año 2008 como seguimiento, se realizó un taller para evaluar el grado de conocimiento que tienen los profesionales en la temática de género y como la están aplicando en la elaboración de las iniciativas de inversión. Previamente, se utilizó como instrumento evaluador un Cuestionario, que dio la pauta para orientar el taller en el logro de los objetivos, del cual se emite informe de evaluación y resultados. La aplicación del E.G. en los instrumentos para la planificación regional y el seguimiento de los medidas asumidas por éstos, ha significado la preocupación del SERNAM, puesto que estos instrumentos son centrales para el accionar del GORE, lo que permitiría plantearse un sistema de gestión y coordinación diferente al que actualmente ha existido</p> <p><b>SISTEMA DE INFORMACIÓN:</b>  Si bien es cierto que la información que el GORE entrega actualmente, sobre segregación por sexo de todas las iniciativas de inversión presentadas a la SERPLAC ha permitido iniciar el proceso de avance hacia una mayor equidad de género, a través de su análisis, no ha significado mucho aporte, porque a la fecha no se ha dado cumplimiento a la aplicación de la desagregación por sexo en las iniciativas de inversión presentadas a la SERPLAC a través de la Ficha EBI (no están los insumos de retroalimentación). Hay imperiosa necesidad de cambiar la connotación que ha tenido el sistema de información hasta la fecha, si bien el GORE ha realizado diversas actividades para incorporar el Enfoque de Género en sus productos, esto no ha sido informado, lo que ha permitido el anonimato y la oportunidad de que los diferentes servicios públicos, las jefaturas, los funcionarios y usuarios en general desconozcan lo que el GORE está realizando. Este año se contempla entregar información sobre análisis y evaluación de resultados, especialmente de los resultados producto de un Estudio de Brechas de la Región para que las unidades técnicas conozcan en las comunas de su</p>	

<p>Dando cumplimiento al compromiso estatal pro-igualdad y buscando alternativas a esta expresión de compromiso, incluye el Sistema de Equidad de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión a través de sus políticas, programas y presupuestos, lo que abre nuevas vías en el marco del acuerdo general de cooperación internacional, evidenciando la prioridad que las instituciones tanto de otros países como el nuestro otorgaban a la inclusión del Enfoque de Género en las Políticas presupuestarias y económicas. Las mujeres disponen en las sociedades en las que viven y Chile no es excepción, de menos recursos económicos y de otra índole respecto de los hombres; los esfuerzos realizados para superar la discriminación de género en todos los ámbitos sufren severa restricción presupuestaria, en definitiva postergación. No hay políticas sectoriales que tengan como fin reducir la desigualdad entre mujeres y hombres, asumiendo una supuesta neutralidad, lo que implica una desventaja para las personas discriminadas, mujeres y, en particular las más pobres.</p> <p>Chile, a través de su PMG ha abordado esta desigualdad con un instrumento que abarca todos los Ministerios y Servicios del Estado, lo que se encuadra en la dinámica de evaluación por desempeño, ligando el esfuerzo y logro colectivo en el tema de género con la esfera de la remuneración, con esto Chile pone de manifiesto el escaso avance internacional. Es así como se han venido realizando internacionalmente seminarios que apuntan a una reflexión para compartir experiencias y</p>	<p>Jurisdicción el quehacer en pos de disminuirlas.</p> <p><b>1.3. AMBITO NORMATIVO:</b></p> <p>Debemos señalar que se ha dado cumplimiento con los compromisos que en su oportunidad el Sr. Intendente de Turno propuso para la región, y que buscaba precisamente incorporar la temática de género en cada acción para el logro de una ciudad y región equitativa, resguardando el bienestar de la ciudadanía.</p> <p>Cumplimiento basado en el Acta de Compromiso firmado con fecha 08 de marzo de 2001, por el Sr. Intendente Regional de Turno, de acuerdo al Instructivo Presidencial, que crea Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, a través del cual se asume el siguiente compromiso: “Declara el Plan de Igualdad de Oportunidades, elaborado y propuesto por el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, como un compromiso gubernamental, cuyo plan pasa a formar parte de la Estrategia Regional de Desarrollo, que orientará sus actividades y será debatido y desarrollado en todos los sectores comprometidos El Intendente Regional, como máxima autoridad representante del ejecutivo en nuestra región, realizará anualmente un evaluación y seguimiento del Plan a nivel gabinete regional, para lo cual, cada sector elaborará informe de avance del plan en la región.</p> <p>En cuanto a las reformas legales, a nuestro juicio aún siendo nuestra institución descentralizada, toda reforma legal parte del nivel central donde no se tiene participación. En cuanto a la modificación a la normativa interna, el Gobierno Regional de Tarapacá instauró en los convenios mandatos una cláusula, (séptima) donde señala textualmente “La Unidad Técnica, deberá, en los casos que corresponda, dar debido resguardo y/o consideración al cumplimiento efectivo de la variable de género durante la ejecución del proyecto materia de este convenio.</p>	
---	--	--

<p>extraer conclusiones, con la necesidad de probar y normar aquellas que faciliten el avance en este tema.</p> <p>Nuestra Región también ha desarrollado seminarios que apuntan a la no discriminación. En el año 2007, se realiza un 1er. Seminario Binacional de Género e Igualdad de Oportunidades, entre Chile-Argentina, compartiendo diferentes experiencias que fueron exitosas en Chile, así como también Argentina dio a conocer como están abordando la temática de género en su país, lo cual dejó de manifiesto que aunque Chile está más avanzado respecto de Argentina, aún falta mucho más que avanzar. Este Encuentro hizo posible la vinculación de los Gobiernos Locales de Tarapacá y Salta a través de la Reflexión e intercambio de experiencias. En esa oportunidad se concluyó en la necesidad y conveniencia de establecer las problemáticas que son comunes a ambas jurisdicciones, delinear estrategias y suscribir acuerdos de cooperación para la implementación Asimismo, esto nos ha abierto perspectivas ya que hemos visualizado a nivel de los municipios que se han estado desarrollando programas donde han dado la oportunidad que mujeres jefes de hogar puedan salir al campo laboral entregando capacitaciones y herramientas necesarias para que puedan enfrentar la pobreza, aún así esta no ha sido suficiente.</p> <p>En el presente año 2008, se contempla en nuestra plan como meta continuar con la agenda establecida en el año 2007 en el Comité de Frontera y promover la cooperación con los países vecinos, con los acuerdos en el marco internacional, Argentina</p>	<p>De lo anterior, dejará constancia en cada uno de los documentos pertinentes a su ejecución”, a lo que se ha dado estricto cumplimiento.</p> <p>El Gobierno Regional de Tarapacá, en su oportunidad instruyó a la SERPLAC con el objeto que diera cumplimiento a la variable de género formalizado mediante la desagregación por sexo de beneficiarios en la ficha EBI de cada iniciativa de inversión, lo que lamentablemente no se ha reflejado, materia tratada en las reuniones sostenidas en la Mesa GORE-SERPLAC, lo que consta mediante oficio enviado a la SERPLAC, del cual, no hemos obtenido respuesta.</p> <p>En este sentido, se debe realizar una evaluación de las competencias actualmente existente para avanzar en la validación del sistema de Género del PMG institucional. La configuración del Comité asesor Interno ha funcionado débilmente, sin embargo, se ha observado buena disposición en algunos Departamentos importantes como: informática, DACOG, DIPLAD, esta última recientemente creada.</p>	
---	--	--

<p>realiza en la ciudad de Salta, un Segundo Seminario de Género e Igualdad de Oportunidades, -Argentina-Chile-. donde se abordó diferentes temas: como: Intercambiar experiencias respecto de la ejecución de políticas públicas para equidad de género</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer una agenda común de políticas prioritarias a impulsar en los ámbitos estatal y no gubernamental</li> <li>2. Diseñar medidas para la consecución de dichas políticas</li> <li>3. Establecer instancias de cooperación técnica, con vistas a la suscripción de un convenio marco entre Gobiernos Locales de Tarapacá y Salta y Protocolos de Acción entre organismos que implementan políticas de género en ambas regiones.</li> </ol> <p>En el año 2006, dentro del marco del Comité de Fronteras Chile – Perú, tratado firmado en el año 2004, se han venido realizando cada año diferentes actividades que apuntan entre otros temas a la vulnerabilidad social. En el año 2006, las Encargadas de Género del Gobierno Regional, pasan a formar parte de esta Comisión, mediante el cual se conforma la <b>Subcomisión de Desarrollo Social – Comité de Fronteras Chile – Perú</b>”, mediante Acta de Instalación. Dentro de la política que maneja este grupo se encuentra:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atención de temas de vulnerabilidad y desarrollo social que impulsa la construcción de una red de atención social en el ámbito de frontera</li> <li>2. Enriquecer las políticas sociales de los gobiernos fronterizos mediante el intercambio de experiencias y</li> </ol>		
--	--	--

<p>aprendizaje mutuo a través del encuentro con autoridades de Salud, Educación, Justicia, otros</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Investigaciones en trata de personas y femicidio</li> <li>4. Proyectos de trabajo con niños/as en alto riesgo social, mujeres en situación vulnerable</li> <li>5. prevención de violencia familiar y prevención de consumo de drogas. Así también condiciones laborales y Seguridad Alimentaria.</li> </ol> <p>Entre los acuerdos y en el marco de esta Subcomisión se contemplaba para el presente año un “Encuentro Latinoamericano de Mujeres PERÚ-CHILE-ARGENTINA-BOLIVIA” donde se abordarían temas comunes de los países participantes con intervención de máximas autoridades (rango Ministros) dado los temas a abordar como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Situación actual de la mujer</b>, tema que debería se abordado por Ministros u Autoridades de cada país participantes</li> <li>2. Avances, perspectivas y Propuestas en Políticas Públicas en Equidad de Género, temas de igual modo abordado por Autoridades de los países participantes.</li> </ol> <p>Esta actividad está enmarcado en nuestro plan y programa de trabajo año 2007, el cual debía ser desarrollado en el presente año, cuyo objetivo es el Fortalecimiento, la Integración y el Intercambio, siendo nuestro propósito principal contribuir a Fortalecer la participación de la mujer, promoviendo la integración acorde al desarrollo Social Latinoamericano con énfasis en la equidad y</p>		
---	--	--

<p>las políticas públicas, como factores claves para el desarrollo humano. Anfitriones Chile y Perú. Sede del Encuentro en la ciudad de Tacna-Perú. Este Encuentro debería haberse concretado el día fijado para el 12 de junio del presente año y por razones políticas de País, Perú, se postergó para el día 23 de noviembre, y estando ya preparados a pocos días del encuentro se produce nuevamente en Perú conflicto político interno, situación que obligó a suspender este importante evento. Sin embargo la experiencia que se obtuvo con las no muy pocas reuniones con la Comisión de Perú, fueron muy provechosas, se pudo apreciar el enorme interés y compromiso que los integrantes de la comisión han adquirido con el tema de género, dispuestos siempre a avanzar en el logro de igualdad de oportunidades, respaldados por las autoridades. La representatividad en este Comité, Subcomisión Social, de la I. Región sufrió un quiebre en la participación producto de la separación de Arica e Iquique, se pudo apreciar una baja inmediata de la participación de los diferentes instituciones que estaban involucradas en la Comisión, quedando notoriamente la participación de instituciones de la región de Arica-Parinacota, Iquique, esta representado por las Encargadas de Género del GORE, que concientes de la problemática común de discriminación de los inmigrantes y que afectan a las tres ciudades, de Chile – Perú, es sumamente importante el compromiso de las autoridades ante esta problemática, ¿Cómo enfrentar la situación de pobreza que viven la gran mayoría de los extranjeros, qué derecho como personas le asisten?, temas que deberían estar abordadas</p>		
---	--	--

<p>por las instituciones pertinentes, sin embargo se nota un gran adormecimiento de parte de autoridades de las instituciones responsables. Se espera seguir avanzando en estos temas, y como Gobierno Regional, buscar otras instancias de participación, más aún que se ha notado un buen interés de algunas jefaturas en definir políticas de participación ciudadana, mediante seminarios y talleres</p>		
--	--	--

## 4.ACTUALIZACIÓN DEL PLAN Y PROGRAMA DE TRABAJO

### PLAN DE TRABAJO

#### Inequidades, barreras o brechas de género detectadas

##### **BARRERAS:**

1. Desconocimiento por parte de las U.T. de cómo aplicar E.G. en las iniciativas de inversión.
2. Falta de compromiso y decisiones de parte de las jefaturas para permitir el avance en la igualdad de oportunidades
3. Ausencia de trabajo conjunto GORE-SERNAM para promover la aplicación del E.G. a las U.T.
4. Ausencia de planificación para el logro de metas en lo se relaciona en la internacionalización de la Región
5. Falta financiamiento para el logro de las metas

##### **BRECHAS:**

1. En el ámbito del trabajo en la provincia del Tamarugal, destacan la comunas de Pica y Pozo Almonte
2. Brechas en educación
3. Brechas en participación política

##### **INEQUIDADES:**

4. Desigual acceso a la educación en términos de sexo por comunas
5. Desigualdad Acceso al trabajo y sus productos
6. Desigual acceso a los cargos de poder

#### Objetivo general

Promover la aplicación del E.G. en las iniciativas de inversión, en los instrumentos de planificación y en las actividades para la internacionalización de la región.

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Estrategias a implementar</b>	<b>Área/s institucional/es</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>
Generar mayor y mejores competencias en las Unidades Técnicas en género e inversión pública	Diseñar curso en conjunto con SERPLAC con contenidos y metodologías pertinentes a las necesidades de las Unidades Técnicas	Depto. de Preinversión Encargado de Capacitación, GORE	Lograr que las Unidades Técnicas apliquen el E.G. a las iniciativas de inversión	Nº de profesionales capacitados
Incorporar el E.G. en la actualización del Plan Estratégico Institucional	Desarrollar acciones conjuntas con la DIPLAD	División de Planificación y Desarrollo Regional, DIPLAD	Aplicar la perspectiva de género a la misión institucional y objetivos estratégicos	Modificación de la Misión
Promover la incorporación del E.G. a los instrumentos de planificación regional	Difusión de Estudio de Brechas Capacitación	División de Planificación y Desarrollo Regional, DIPLAD	Lograr la incorporación del E.G. a las ERD, PRG y PLADECOS a partir de los datos que arroja el estudio de brechas	Bases Técnicas en las que se incorpora el E.G. en la DIPLAD
Contribuir al proceso de internacionalización de la región, a través del trabajo con los inmigrantes.	Trabajo conjunto con el Departamento de Integración, DIPLAD, Coordinadores PMG institucional y Encargado de Sistema de Género	Departamento de Integración	Incorporar la E.G. en los procesos de Integración y Cooperación con los países vecinos	Número de actividades realizadas con los inmigrantes en la región

**PROGRAMA DE TRABAJO 2009**

Actividades programadas	Medio de Verificación	Cronograma de Trabajo	Unidad, Depto o Comisión responsable
Fortalecer la Mesa de Trabajo GORE-SERPLAC a través de la continuidad del diagnóstico y el diseño de capacitaciones pertinentes a las Unidades Técnicas	Resoluciones y/o Acuerdos conjuntos con SERPLAC Capacitaciones realizadas por ambos servicios	<b>Mes 1:</b> Discusión de Resultados Encuesta <b>Mes 2:</b> Planificación de las Capacitaciones <b>Mes 3:</b> Ejecución de los cursos <b>Mes 4:</b> Evaluación de los cursos	División Análisis y Control de Gestión Equipo PMG de Género Mesa GORE- SERPLAC
Realización de dos talleres anuales para la presentación de los avances de los diferentes sistemas de PMG institucional	Diseño, ejecución y evaluación de talleres dirigidos a transversalizar el E.G. en el PMG institucional	<b>Mes 1:</b> Planificación de los talleres <b>Mes 2:</b> Realización de los talleres <b>Mes 3:</b> Evaluación de una propuesta de trabajo	Departamento de Pre-inversión DIPLAD Capacitación División Análisis y Control de Gestión, DACOG Equipo PMG de Género
Incorporación de los resultados del estudio de brechas de género en la región en el equipo de planificación	Números de propuestas en las que se aplica el E.G. para avanzar hacia la equidad de género determinadas por el GORE	<b>Mes 1:</b> Envío del Informe <b>Mes 2:</b> Reuniones de trabajo para discusión <b>Mes 3:</b> Diseño de una propuesta de trabajo anual	DIPLAD- Equipo de Planificación División de Análisis y Control de Gestión, DACOG Equipo PMG de Género
Realización de seminarios y talleres para promover la integración de los inmigrantes con perspectiva de género	Número de actividades realizadas Productos obtenidos de los seminarios y talleres	<b>Mes 1:</b> Planificación de los talleres <b>Mes 2:</b> Realización de los talleres <b>Mes 3:</b> Evaluación de los talleres	División de Análisis y Control de Gestión, DACOG Equipo PMG de Género Departamento de Integración
Generar una propuesta de trabajo para incorporar el E.G. en las iniciativas de inversión en el contexto de la Circular 36	Nº de actividades realizadas para evaluar e implementar el E.G.	<b>Mes 1:</b> Reuniones de trabajo <b>Mes 2:</b> Diseño de una propuesta para ser ejecutadas durante el presente año	División de Análisis y Control de Gestión, DACOG Equipo PMG de Género Departamento de Pre-inversión DIPLAD Capacitación

Discusión de la Misión en Taller de Capacitación	Lista de Asistencia al Taller Programa de Contenidos Ficha A-1	Primer y segundo semestre	DIPLAD
Incorporar la perspectiva de Género en otros productos desarrollados en DIPLAD	Reuniones de Trabajo del Equipo de Planificación Solicita Apoyo a SERNAM para capacitación metodológica Incorporación de E.G. en los talleres relacionados a ERD	Primer y segundo semestre	DIPLAD