

2020

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



Documento Elaborado por ETNOGRÁFICA

etno  
gráfica



inclusión  
diversidad  
desarrollo

## RESUMEN EJECUTIVO

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

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

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

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

Finalmente se incorpora un cronograma de trabajo, que detalla las fechas de inicio de cada taller y del curso de capacitación, las locaciones donde se realizaron y las actividades para lograr cada objetivo asociado a cada producto.

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

### ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>2</b>
<b>I. OBJETIVOS DEL SERVICIO DE ASESORÍA</b>	<b>4</b>
<b>1.1 JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO</b>	
<b>1.2 OBJETIVO GENERAL</b>	<b>4</b>
<b>1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>4</b>
<b>1.4 OBJETIVOS DE VALOR AGREGADO PROPUESTOS POR LA CONSULTORA</b>	<b>5</b>
<b>II. ANTECEDENTES</b>	<b>6</b>
<b>III. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL SERVICIO DE ASESORÍA</b>	<b>15</b>
<b>3.1 CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS DEL SERVICIO</b>	<b>15</b>
<b>3.2 ENFOQUES TRANSVERSALES DE NUESTROS SERVICIOS</b>	<b>16</b>
<b>3.3 ETAPAS Y PRODUCTOS DEL SERVICIO DE ASESORÍA</b>	<b>19</b>
<b>IV. REPORTE DE IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA CONSULTORA DE ACUERDO AL CUMPLIMIENTO DE CADA OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>20</b>
<b>V. RESULTADOS POR OBJETIVOS</b>	<b>28</b>
<b>VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>30</b>
<b>VII. CONCLUSIONES</b>	<b>31</b>
<b>VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>33</b>

## I. OBJETIVOS DEL SERVICIO DE ASESORÍA

### 1.1 JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura requiere contratar el servicio de Asesoría para la reducción de Brechas, Barreras e Inequidades de Género, en atención a que mantiene como parte de sus compromisos institucionales, y en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) una meta asociada a la **incorporación de la perspectiva de género al interior de la institución**. Para esto, requiere de la presente asesoría para apoyar la implementación de medidas que permitan abordar directamente las brechas identificadas en el diagnóstico realizado durante el año 2019. A las mujeres que forman parte relevante del sector a través de la realización de actividades ligadas a la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala.

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

### 1.2 OBJETIVO GENERAL

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

### 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Realizar 2 (dos) talleres dirigidos a mujeres del sector pesquero artesanal para reducir brechas, barreras e inequidades de género en dos caletas de la región de Atacama.
2. Fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, a través de la realización de una capacitación para los/as funcionarios/as.

#### **1.4 OBJETIVOS DE VALOR AGREGADO PROPUESTOS POR LA CONSULTORA**

1. Proporcionar asesoría experta en materia de género y políticas públicas a la contraparte encargada de género como parte de esta asesoría, en específico colaborar en la redacción de informes PMG de género y colaborar con asesoría en las otras medidas de género propuestas en el PMG de género para el año 2019.
2. Incorporación de la temática de violencia contra la mujer en cada una de las ferias definidas en la presente asesoría.
3. Ayudar a la Subsecretaría en la incorporación del Instructivo Presidencial sobre la igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la administración del Estado, de fecha 23 de mayo de 2018.

## II. ANTECEDENTES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **a. Principio de reconocimiento, integración y oportunidades**

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

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

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

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

### **b. Principio de igual libertad, dignidad y derechos**

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

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

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

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

### **c. Principio de corresponsabilidad social**

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

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



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

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

#### **d. Principio de dignidad en la familia**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ✓ PROGRAMA MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN EN GÉNERO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ✓ ¿QUÉ SE ENTIENDE POR GÉNERO?

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

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

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

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

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

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

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

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

**1. Área de Planificación y Control de Gestión:**

- a) Monitoreo del Desempeño Institucional / Planificación y Control de Gestión.
- b) Descentralización.
- c) Equidad de Género.

**2. Calidad de Atención a Usuarios:**

- a) Seguridad de la Información.
- b) Gobierno Electrónico.

**3. Gestión de la Calidad:**

- a) Sistema de Gestión de la Calidad (Normas ISO 9001) / Sistema de Gestión de Excelencia (no aplica a GORES). Es de carácter voluntario.
- b) Sistema de Acreditación de la Calidad (Sólo aplica a GORES).

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

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

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

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

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

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

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

### III. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL SERVICIO DE ASESORÍA

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

#### 3.1 CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS DEL SERVICIO

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.2 ENFOQUES TRANSVERSALES DE NUESTROS SERVICIOS

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3 ETAPAS Y PRODUCTOS DEL SERVICIO DE ASESORÍA

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

- **PRODUCTO ETAPA I:** Realizar 2 (dos) talleres dirigidos a mujeres del sector pesquero artesanal para reducir brechas, barreras e inequidades en dos caletas de la región de Atacama (Caldera y Freirina).

**ACTIVIDADES MÍNIMAS:** 2 (dos) talleres dirigidos a mujeres del sector pesquero artesanal de 4 horas cada uno, para reducir brechas, barreras e inequidades, que comprenden la entrega de herramientas y conocimientos en relación con el empoderamiento femenino, el rol de las mujeres en la economía familiar, autoestima, liderazgo femenino y asociatividad gremial entre otros temas de interés y relacionados con lo detectado en el diagnóstico de género de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

Del mismo modo, se trabajarán estos talleres como, una instancia de sinergia y nodo de contacto de las mujeres del sector con toda la oferta pública en materia de políticas de género en temas de emprendimiento, negocios, acceso al crédito, acceso a la capacitación, acceso a fondos de financiamiento, etc.

Se espera la participación de SENCE, SERCOTEC (fondos para mujeres y Centros de Desarrollo de Negocios), Banco Estado, INDAP, FOSIS, FIA, Servicio Nacional del Consumidor, Municipios, SernamEG, PRODEMU y en general toda la red de fomento del Estado de Chile, la consultora pondrá a disposición todas sus redes y contactos debido a que ha colaborado con estos Servicios Públicos en materia de políticas de fomento hacia las mujeres

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

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

- **PRODUCTO II:** Fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría, a través de la realización de una capacitación para los/as funcionarios/as de la institución.

**ACTIVIDADES MÍNIMAS:** Jornada de Capacitación para funcionarios/as de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura asociados a materias de género y políticas públicas con el propósito de entregar herramientas técnicas para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los funcionarios/as en la detección y enfrentamiento de brechas, barreras e inequidades de género en el quehacer institucional.

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

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

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

**OBJETIVO I: Realizar 2 (dos) talleres dirigidos a mujeres del sector pesquero artesanal para reducir brechas, barreras e inequidades en dos caletas de la región de Atacama (Caldera y Freirina).**

##### **METODOLOGÍA DE TRABAJO DE ETNOGRÁFICA:**

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

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

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

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

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

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

#### **4.1 METODOLOGÍA ESPECÍFICA DEL PROGRAMA DEL TALLER “MUJERES ARTESANALES: EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN”.**

##### **a. Participantes:**

**Taller de liderazgo y empoderamiento femenino:** El taller estuvo dirigido para un total de 15 personas, que se encuentran en el RPA y dirigentas de organizaciones de pescadores/as de las ciudades de Caldera y Freirina, en él se abordaron temáticas de empoderamiento femenino y asociatividad, importancia de vincularse con Sernapesca y lo relativo a organizar el emprendimiento a través del modelo CANVAS. En el taller se contempló la exposición de un caso exitoso y replicable de una experiencia de mujer de la pesca artesanal, de manera motivacional y alentar a las mujeres que participen del taller con su trayectoria de vida a través de un mensaje de superación y éxito.

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

**Taller de Liderazgo y empoderamiento femenino:** El taller tuvo una duración de 4 horas cronológicas presenciales en donde se utilizaron metodologías de trabajo participativas, expositivas, interactivas y dirigidas a la práctica. El enfoque del taller fue teórico y práctico en tanto se expusieron tópicos relativos a empoderamiento femenino y asociatividad, así como también la aplicación de un plan de negocios basado en el modelo CANVAS, para que las mujeres pescadoras pudieran aplicar en sus propios emprendimientos dicho modelo.

##### **c. Expositivo / participativo:**

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

#### d. Provisión de suministros:

Para la capacitación, a cada participante se le entregó al inicio del curso el material de trabajo, el cual estaba compuesto de:

- Carpeta de la capacitación.
- Lápiz.
- Reproducción de las diapositivas de la relatoría.
- Cuadernillo de apuntes.
- Bolsa ecológica.
- Material complementario de interés y complemento de los temas tratados en los talleres.

#### e. Talleres de trabajo para el taller de Liderazgo y empoderamiento femenino.

El taller implementará un ejercicio de trabajo grupal en donde los/as participantes ponen en práctica los conocimientos adquiridos a través de un trabajo de aplicación del modelo CANVAS a sus propios negocios, el taller consiste en lo siguiente:

#### TALLER DE APLICACIÓN DEL MODELO CANVAS



##### TALLER DE APLICACIÓN DE MODELO CANVAS.

Consiste en un modelo de negocio que busca la planificación estratégica para darle innovación a los emprendimientos. Se basa en 4 áreas: clientes, oferta, infraestructura y viabilidad económica.

#### f. Contenidos del taller

Los contenidos que fueron abordados en el taller son los siguientes:

##### MÓDULO I: Empoderamiento femenino y asociatividad

- Mujeres construyendo sus comunidades.
- Mujeres lideresas.
- 5 claves para el liderazgo femenino.

**MÓDULO II: ¿Por qué cumplir con tus trámites en SERNAPESCA te ayuda a emprender?**

- Registro Pesquero Artesanal – RPA – cerrado, ¿qué significa para la región?
- SERCOTEC, apoyo a la formación de cooperativas y capital Abeja.
- INDESPA, nueva institución de fomento y programa Tejiendo Redes.

**MÓDULO III: Organicemos nuestro emprendimiento**

- Plan de organización basado en el modelo CANVAS.
- Modelo de negocio: 9 bloques de construcción.
- Taller: Arma tu negocio en base al modelo CANVAS.

**g. Programa de Contenidos del Curso de Capacitación para mujeres de la pesca artesanal de las ciudades de Caldera y Freirina:**

**Día 1:**

**8 de octubre de 2019**

**15:00 – 19:00 HRS.**

**LUGAR: Centro Cultural Estación Caldera, Av. William Wheelwright S/N, Caldera**

15:00 – 15:15 HRS.	Palabras de Bienvenida y Presentación del Taller.
15:15 – 15:40 HRS.	<b>MÓDULO I: EMPODERAMIENTO FEMENINO Y ASOCIATIVIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres construyendo sus comunidades.</li> <li>• Mujeres lideresas.</li> <li>• 5 claves para el liderazgo femenino.</li> </ul>
15:40 – 15:45 HRS.	<b>Pausa activa</b>
15:45 – 17:45 HRS.	<b>MÓDULO II: ¿POR QUÉ CUMPLIR CON TUS TRÁMITES EN SERNAPESCA TE AYUDA A EMPRENDER?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro Pesquero Artesanal – RPA – cerrado, ¿qué significa para la región?</li> <li>• SERCOTEC, apoyo a la formación de cooperativas y capital Abeja.</li> <li>• INDESPA, nueva institución de fomento y programa Tejiendo Redes.</li> </ul>
17:45 – 18:00 HRS.	<b>Pausa Café</b>
18:00 – 19:00 HRS.	<b>MÓDULO III: ORGANICEMOS NUESTRO EMPRENDIMIENTO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de organización basado en el modelo CANVAS.</li> <li>• Modelo de negocio: 9 bloques de construcción.</li> </ul> <p><b>Taller: Arma tu negocio en base al modelo CANVAS.</b></p>

**Día 2:**

9 de octubre de 2019

15:00 – 19:00 HRS.

LUGAR: Ex Salón de los Concejales, Los Ángeles S/N, Freirina centro

15:00 – 15:15 HRS.	Palabras de Bienvenida y Presentación del Taller.
15:15 – 15:40 HRS.	<b>MÓDULO I: EMPODERAMIENTO FEMENINO Y ASOCIATIVIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres construyendo sus comunidades.</li> <li>• Mujeres lideresas.</li> <li>• 5 claves para el liderazgo femenino.</li> </ul>
15:40 – 15:45 HRS.	Pausa activa
15:45 – 17:45 HRS.	<b>MÓDULO II: ¿POR QUÉ CUMPLIR CON TUS TRÁMITES EN SERNAPECA TE AYUDA A EMPRENDER?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro Pesquero Artesanal – RPA – cerrado, ¿qué significa para la región?</li> <li>• SERCOTEC, apoyo a la formación de cooperativas y capital Abeja.</li> <li>• INDESPA, nueva institución de fomento y programa Tejiendo Redes.</li> </ul>
17:45 – 18:00 HRS.	Pausa Café
18:00 – 19:00 HRS.	<b>MÓDULO III: ORGANICEMOS NUESTRO EMPRENDIMIENTO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de organización basado en el modelo CANVAS.</li> <li>• Modelo de negocio: 9 bloques de construcción.</li> </ul> <p>Taller: Arma tu negocio en base al modelo CANVAS.</p>

**h. Resumen metodológico de las jornadas de capacitación llevadas a cabo en las siguientes localidades:**

▪ **CALDERA:**

- Lugar de realización: Centro Cultural Estación Caldera, Av. William Wheelwright S/N
- Fecha de realización: 8 de octubre de 2019.
- Horario de inicio: 15:00 Hrs.
- Horario de cierre: 19:00 Hrs.
- N.º de asistentes: 8 mujeres
- ANEXOS: Listas de asistencia
- Fotografías:





■ **FREIRINA:**

- Lugar de realización: Ex salón de los concejales, Los ángeles S/N, Freirina Centro
- Fecha de realización: 9 de octubre de 2019.
- Horario de inicio: 15:00 Hrs.
- Horario de cierre: 19:00 Hrs.
- N.º de asistentes: 7 personas (6 mujeres y 1 hombre)
- ANEXOS: Listas de asistencia
- Fotografías:



▪ **COBERTURA Y PUBLICACIÓN DE NOTICIA DE DEL TALLER.**

Etnográfica contempla la cobertura periodística y la publicación de una noticia sobre el taller “*Mujeres artesanales: equidad de género en el desarrollo de la actividad y el acceso a la información*”, en las redes sociales y página web de la Consultora.



## 4.2 METODOLOGÍA ESPECÍFICA DEL CURSO DE CAPACITACIÓN “ENFOQUE DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS” PARA FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS DE LA SUBSECRETARÍA DE PESCA Y ACUICULTURA.

**OBJETIVO II:** Fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría, a través de la realización de una capacitación para los/as funcionarios/as de la institución.

### a. Participantes:

La capacitación del curso de capacitación realizado para funcionarias y funcionarios de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, denominado “Enfoque de Género y Políticas Públicas” el cual estuvo dirigido a 16 personas de dicha institución. La fecha de inicio de la capacitación fue programada para el día lunes 16 de diciembre de 2019.

### b. Metodología Teórico-práctica:

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

### c. Expositivo / participativo:

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

## d. CONTENIDOS Y PROGRAMA DE CURSO DE CAPACITACIÓN

### MODULO I: CONCEPTOS BÁSICOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- De los estudios de las mujeres a los estudios de género.
- Estudios de la Mujer: Invisibilidad Analítica, Androcentrismo y Etnocentrismo
- Surgimiento del concepto de género: ¿Qué es el enfoque de género? Mitos y verdades acerca del género.
- Definiciones de Género: Sistema sexo-género, el Género como relación de poder, el Género como estructura de prestigio
- Género como categoría de análisis: Relacional, variabilidad, multiplicidad y posicionamiento.
- Masculinidades
- Identidad de Género y diversidad cultural: Población LGBTI (Q)

### MODULO II. NUEVAS APROXIMACIONES AL GÉNERO

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

## V. RESULTADOS POR OBJETIVOS

En esta sección se presentan los principales resultados que se obtuvieron en cada actividad realizada para lograr los objetivos propuestos en cada producto. Respecto a los dos talleres realizados con mujeres de la pesca artesanal en Caldera y Freirina, un total de 15 personas (14 mujeres y 1 hombre), se capacitaron en temáticas de liderazgo y empoderamiento femenino en el marco de poder fomentar sus propios emprendimientos a través de la aplicación del modelo de negocios CANVAS.

A continuación, se presenta la nómina de participantes del curso de taller de “Mujeres artesanales: Equidad de género en el desarrollo de la actividad y el acceso a la información” para la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura - SUBPESCA, impartido el 8 y 9 de octubre de 2019:

### JORNADA 1- CALDERA: 8 DE OCTUBRE DE 2019

N°	NOMBRE	RUT	CORREO	% Asistencia
1	MARTA ELBA VIDAL ROMÁN	8.529.471-7	martavidalroman@hotmail.com	100%
2	SOFÍA MAGDALENA RÍOS CONTRERAS	5.446.188-7	srioscontreras@gmail.com	100%
3	ROMINA MARIANA MUÑOZ RÍOS	12.555.489-K	romimuniz@hotmail.com	100%
4	KATHIA SOFÍA MUÑOZ RÍOS	12.049.912-2	katsofmuri@gmail.com	100%
5	LYDIA ESTER GUMUCIO LUENGO	11.469.496-7	pili.gumucio@gmail.com	100%
6	MARÍA CRISTINA DÍAZ RIVAS	10.511.358-9	mariacdiazrivas@gmail.com	100%
7	KATHERINE PAOLA AVALOS MILLA	17.902.044-0	kathyx91@gmail.com	100%
8	MARÍA JOSÉ DORADOR GUMUCIO	18.403.474-3	mj.dg@hotmail.com	100%

### JORNADA 2 - FREIRINA: 9 DE OCTUBRE DE 2019

N°	NOMBRE	RUT	CORREO	% Asistencia
1	CARMEN PAZ ARAYA ARAYA	9.886.948-4	-	100%
2	MARÍA LORETO MONTENEGRO ALCAYAGA	15.000.475-6	-	100%
3	JESSICA ANDREA ETCHEVERRY ALFARO	15.033.688-0	-	100%
4	YAMILET DEL PILAR PIZARRO CASTILLO	17.330.246-0	yamiletpizarrocastillo@gmail.com	100%
5	NILDA DEL ROSARIO HERRERA VILLALOBOS	6.312.323-4	herreranilda51@gmail.com	100%
6	BENITO RODRIGO MAYA MUJICA	12.597.002-8	-	100%

<b>7</b>	<b>ALEJANDRA ANDREA ROJAS VEGA</b>	<b>13.532.830-8</b>	<b>arojas@prodemu.cl</b>	<b>100%</b>
----------	------------------------------------	---------------------	--------------------------	-------------

En lo que corresponde al producto para cumplir el segundo objetivo, se realizó un curso de capacitación sobre “Enfoque de género y políticas públicas” para funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, en donde un total de 16 funcionarios/as fueron capacitados en conceptos básicos del enfoque de género junto también con nuevas aproximaciones al enfoque como las nuevas masculinidades y la diversidad sexual.

A continuación, se presenta la nómina de participantes del curso de capacitación “Enfoque de Género y Políticas Públicas” impartido para funcionarias y funcionarios de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

N°	NOMBRE	RUT	CORREO
1	Clara Rosa Gutiérrez	6.144.428-9	cgutierrez@subpesca.cl
2	Evelyn Susana Alarcón Guzmán	14.059.320-6	ealarcon@subpesca.cl
3	Katherine Elizabeth Bernal Saavedra	13.763.071-0	kbernal@subpesca.cl
4	Paulina Soledad Vega González	15.052.515-2	pvega@subpesca.cl
5	Mario Elías Jerez Ortiz	16.209.831-4	mjerez@subpesca.cl
6	Vania Constanza Montoya Garay	18.680.370-1	vmontoya@subpesca.cl
7	Carlos Andrés Pérez Osorio	13.428.420-K	caperez@subpesca.cl
8	Marcela Jimena Márquez Alvarado	8.233.594-3	mmarquez@subpesca.cl
9	Nicole Francescolly Maturana Ramírez	16.596.712-7	nmaturana@subpesca.cl
10	Alejandra del Carmen Paineo Neiquel	14.227.259-8	apaineo@subpesca.cl
11	Catalina Andrea González Olavarría	16.201.013-1	cgonzalez@subpesca.cl
12	Camila Constanza Lagunas López	15.331.856-5	claguna@subpesca.cl
13	Francisco Eduardo Holmberg Retamal	16.684.123-2	fholmberg@subpesca.cl
14	Marcelo Alejandro Arceu Alarcón	13.891.314-7	marceu@subpesca.cl
15	Cecilia Andrea Briceño Soto	17.587.424-0	cbriceno@subpesca.cl
16	Julio Esteban Jorquera Guerrero	13.856.371-5	cjorquera@subpesca.cl

Este curso de capacitación contempló dos evaluaciones, ambas de contenido sobre género, siendo una de verdadero o falso y otra evaluación donde se realiza una pregunta abierta la cual debe ser respondida en modalidad ensayo. A continuación, se presenta un cuadro con las notas respectivas de cada funcionario/a y su aprobación o reprobación por criterio de notas:

N°	NOMBRE	RUT	1°	2°	Nota Final	APROBACIÓN
1	Clara Rosa Gutiérrez	6.144.428-9	5.3	6.6	6.0	Aprobada
2	Evelyn Susana Alarcón Guzmán	14.059.320-6	6.4	7.0	6.7	Aprobada
3	Katherine Bernal Saavedra	13.763.071-0	6.4	7.0	6.7	Aprobada
4	Paulina Soledad Vega González	15.052.515-2	5.8	7.0	6,4	Aprobada
5	Mario Elías Jerez Ortiz	16.209.831-4	6.4	6.3	6.4	Aprobado
6	Vania Montoya Garay	18.680.370-1	5.8	6.0	5.9	Aprobada
7	Carlos Andrés Pérez Osorio	13.428.420-K	6.4	7.0	6.7	Aprobado
8	Marcela Márquez Alvarado	8.233.594-3	7.0	5.8	6,4	Aprobada
9	Nicole Maturana Ramírez	16.596.712-7	--	--	--	<b>No Aprobada</b>
10	Alejandra Paineo Neiquel	14.227.259-8	7.0	6.2	6.6	Aprobada
11	Catalina González Olavarría	16.201.013-1	7.0	7.0	7.0	Aprobada
12	Camila Lagunas López	15.331.856-5	7.0	7.0	7.0	Aprobada
13	Francisco Holmberg Retamal	16.684.123-2	4.0	7.0	5.5	Aprobado
14	Marcelo Arceu Alarcón	13.891.314-7	5.3	6.5	5.9	Aprobado
15	Cecilia Andrea Briceño Soto	17.587.424-0	6.4	7.0	6.7	Aprobada
16	Julio Esteban Jorquera Guerrero	13.856.371-5	5.3	7.0	6.2	Aprobado

## VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En primer lugar, el objetivo que contempla el producto de los dos talleres realizados a mujeres de la pesca artesanal en las ciudades de Caldera y Freirina, a través de los talleres se pudo dar cuenta de las necesidades prácticas de género que mantenían las mujeres que su fuente laboral está en la pesca artesanal. Es por ello, que los conocimientos entregados fueron sumamente atingentes a la hora de poder empoderarlas y potenciar liderazgos femeninos en las organizaciones de pesca en ambas localidades.

Como fue mencionado anteriormente, de las 15 personas que participaron activamente de los talleres, una de ellas era un varón. Destacamos aquello ya que, desde el enfoque de género, es relevante comprender el componente relacional entre hombres y mujeres, ya que van generando pautas de comportamiento y comprensión del género tanto femenino como masculino. En ese sentido, la participación de un varón en los talleres ayuda a sensibilizar y ampliar el foco de impacto cuando se quieren abordar brechas, barreras e inequidades de género en el sector de la pesca artesanal.

Respecto al segundo objetivo, que implica fortalecer la transversalización de género al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura a través de la realización de un curso de capacitación, les otorgó a los/as funcionarios/as importantes herramientas de conocimiento y aplicación del enfoque de género en sus labores dentro de la subsecretaría, ayudando de esta manera a la transversalización de género dentro de la institución pudiéndose aplicar desde la forma de generar programas, plantear estudios e incluso en atención a usuarios/as.

Respecto a quienes participaron del curso de capacitación, del total de 16 funcionarios/as sólo uno de ellos reprobó el curso. De los/as 15 funcionarios/as que aprobaron el curso, se puede apreciar que un 66,67% aumentó su nota en la segunda evaluación realizada, un 20% mantuvo su nota y un 13,3% bajó su nota respecto al inicio de la capacitación. Finalmente se destaca que el promedio de la nota de aprobación corresponde a un 6,4 , lo cual está dentro de un rango alto de incorporación de conocimientos.

## VII. CONCLUSIONES

Finalmente, este servicio de asesoría para disminuir las brechas, barreras e inequidades de género en la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura se realizó conforme lo acordando, pudiendo así desarrollar los dos talleres sobre liderazgo y empoderamiento femenino para mujeres de la pesca artesanal de las localidades de Caldera y Freirina, y un curso de capacitación sobre “Enfoque de género y políticas públicas” para funcionarios/as de la subsecretaría.

En base a la experiencia de la realización de los talleres y el curso de capacitación, creemos sumamente relevante el rol que como subsecretaría pueden cumplir en potenciar este tipo de instancias para ser parte de la transversalización de género en el Estado e ir paulatinamente asumiendo objetivos más ambiciosos en cuanto a los compromisos que como institución pueden asumir en materia de género. En esa misma línea, destacamos este tipo de instancias como un nicho en donde se puede cultivar una relación directa y estrecha entre la población usuaria y la institución, pudiendo efectuar programas acordes a las necesidades particulares según territorio, género, actividad comercial, etc., que son levantadas en el contacto directo con las personas y en sus propias localidades.

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

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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

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

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

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

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



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

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



ANEXOS



ANEXO N.º 1: MEDIO DE VERIFICACIÓN LISTAS DE ASISTENCIA DE PARTICIPANTES A TALLERES REALIZADOS EN CALDERA Y FREIRINA

**LISTA DE ASISTENCIA**  
TALLER "MUJERES ARTESANALES: Equidad de género en el desarrollo de la actividad y el acceso a la información"  
9 de octubre de 2019  
15:00 – 19:00 horas

N°	NOMBRE COMPLETO	RUT	GÉNERO	REGIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	FIRMA	AUTORIZA EL ENVÍO DE INFORMACIÓN DE ETNOGRÁFICA A SU CORREO ELECTRÓNICO
	CARMEN ROS ARANDA-ABTA	98864487	F	ATACAMA	carmrosos2@gmail.com	93463690		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
1.	MARÍA LORETO MONTENEGRO RICO-YOTA	15.000.175-6	F	ATACAMA		976199223		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
2.	JESSICA ANDRÉE FERRERES ALFARO	15.033.688-0	F	ATACAMA		957363357		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
3.	YAMILLET DEL PILAR PIZARRO CASTILLO	19.330.241-0	F	ATACAMA	yamilletpizarrocastillo@gmail.com	973843667		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
4.	MILDE GONZALEZ	6.312.323-4	F	ATACAMA	hannaizule51@gmail.com	62583555		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
5.	BENITO MUYA MUSICA	125970028	M	ATACAMA	benito.muya@gmail.com	-		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
6.	Alejandra Rojas	135318308	F	ATACAMA	arojas@protem.cl	2621190 2621192		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO

1

**LISTA DE ASISTENCIA**  
TALLER "MUJERES ARTESANALES: Equidad de género en el desarrollo de la actividad y el acceso a la información"  
8 de octubre de 2019  
15:00 – 19:00 horas

N°	NOMBRE COMPLETO	RUT	GÉNERO	REGIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	FIRMA	AUTORIZA EL ENVÍO DE INFORMACIÓN DE ETNOGRÁFICA A SU CORREO ELECTRÓNICO
1.	MARTALÍ JOLÉ	85294717	F	III	Martalí Jolé@hotmail.com	9842463		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
2.	Sofía Ríos F.	5.441.188-7	F	III	Sofia.rios@gmail.com	994392991		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
3.	Rosmaryne Torres	12555481K	F	III	rosmaryne.torres@hotmail.com	995628490		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
4.	KATHERINE GARCÍA RÍOS	12049812-2	F	III	katherine.garcia@gmail.com	95588775		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
5.	Alejandra Guerrero	114694967	F	IV	Piligrina Guerrero@gmail.com	9192148316		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
6.	MARÍA JOSÉ	10.511.358-7	F	VII	mariajose@gmail.com	956314821		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO

0



	NOMBRE COMPLETO	RUT	GÉNERO	REGIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	FIRMA	AUTORIZA EL ENVÍO DE INFORMACIÓN DE ETNOGRÁFICA A SU CORREO ELECTRÓNICO
7.	Katherine Aulos	1592244-2	Mujer	III	Kathya91@gmail.com	992719732		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
8.	Karlan Joki Donado	18403474-3	Hombre	III	HS.96@Hotmail.com	974451376		<input checked="" type="checkbox"/> SÍ / NO
9.								<input type="checkbox"/> SÍ / NO
10.								<input type="checkbox"/> SÍ / NO
11.								<input type="checkbox"/> SÍ / NO
12.								<input type="checkbox"/> SÍ / NO
13.								<input type="checkbox"/> SÍ / NO
14.								<input type="checkbox"/> SÍ / NO
15.								<input type="checkbox"/> SÍ / NO