



UNIVERSIDAD DE CHILE
Instituto de Estudios Internacionales

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

CURSO: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO - SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

VANESSA RIVERA DE LA FUENTE

- 
- 01 PRESENTACIÓN**
 - 02 INTRODUCCIÓN**
 - 03 DIFERENCIA Y DESIGUALDAD**
 - 04 MERCADO LABORAL Y NUEVOS CONTEXTOS**
 - 05 GÉNERO, SOCIEDAD Y TRABAJO**
 - 06 ROLES Y ESTEREOTIPOS**
 - 07 SESGOS INCONSCIENTES**
 - 08 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**
 - 09 CONCEPTOS CLAVES**

Vanessa Rivera de la Fuente

GÉNERO, LIDERAZGO, POLÍTICAS PÚBLICAS

Agente de Igualdad NCH3262 | Proyectos Sociales y Participación Ciudadana.
Magíster (c) en Política y Gobierno. UDEC
Diplomada en Gerencia Social - Universidad San Marcos.
Diplomada en Metodologías de la Investigación - Universidad de Buenos Aires.

VANERIVERA@UDEC.CL



INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- IDENTIFICAR LAS CAUSAS DE LAS DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES.
- APRENDER CÓMO LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y LOS ROLES DE GÉNERO CONDICIONAN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES.



DIFERENCIAS Y DESIGUALDADES

Todas y todos somos diferentes, pero eso no debería hacernos desiguales.

La desigualdad es la falta de igualdad en una sociedad o entre individuos. Puede manifestarse en desigualdad económica, social, de género, racial, educativa, entre otras.

La desigualdad implica una distribución desigual de recursos, oportunidades o poder entre diferentes grupos de personas. Suele considerarse un problema social, ya que puede llevar a la exclusión, la discriminación y la injusticia.

EL NUEVO MERCADO LABORAL POSTPANDEMIA

EL MERCADO LABORAL ES UN ESPACIO DINÁMICO DONDE SE ENCUENTRAN LA OFERTA Y LA DEMANDA DE EMPLEO, INFLUYENDO EN LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SALARIOS. EL MERCADO LABORAL ES EL LUGAR EN EL QUE LAS EMPRESAS DEMANDAN TRABAJADORES PARA REALIZAR TAREAS ESPECÍFICAS, Y LAS PERSONAS OFRECEN SUS HABILIDADES Y SERVICIOS LABORALES A CAMBIO DE SALARIO Y BENEFICIOS.

1

RECUPERACIÓN INCOMPLETA Y HETEROGÉNEA DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL

LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL SE INCREMENTÓ EN LAS ECONOMÍAS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, SIENDO ESTE EL SEGUNDO AÑO CONSECUTIVO DE ALZA DE ESTE INDICADOR LUEGO DE LA PANDEMIA DE COVID-19.

3

ALTA ADAPTABILIDAD A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN

LA INCORPORACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LOS NUEVOS MODELOS DE TRABAJO, DEMANDA NUEVOS APRENDIZAJES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES

2

GIRO HACIA LA FLEXIBILIDAD Y SISTEMAS HÍBRIDOS

EL TELETRABAJO, EL TRABAJO REMOTO Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL AVANZAN COMO FORMAS DE TRABAJAR Y DESARROLLAR LABORES.

4

DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN

EL TRABAJO CON PERSONAS DIVERSAS, LA GESTIÓN DEL TALENTO DESDE LA DIVERSIDAD Y LAS POLÍTICAS PARA LA INCLUSIÓN DE GRUPOS CON BARRERAS DE ACCESO, SON PARTE DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL.

GÉNERO, SOCIEDAD Y TRABAJO

- ¿QUÉ TRABAJOS REALIZAN HOMBRES Y MUJERES EN NUESTRO ENTORNO?
- ¿HAY EN ESTO UNA IMPRONTA SOCIO-CULTURAL?
- ¿POR QUÉ ELEGIMOS NUESTROS TRABAJOS Y CARRERAS?
- ¿QUE INFLUYE EN LAS DECISIONES SOBRE TIPO, FORMA Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL?
- ¿SON DIFERENTES LOS MOTIVOS PARA MUJERES Y HOMBRES?

CONCEPTO DE GÉNERO

Conceptos sociales y representaciones culturales de las funciones, comportamientos, relaciones, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para definir lo que significa ser hombres y mujeres.

Estos se adquieren mediante procesos de socialización formal e informal e influyen en el auto-concepto, la percepción del mundo, el uso de los espacios, la sexualidad, las emociones y el proyecto de vida en general.

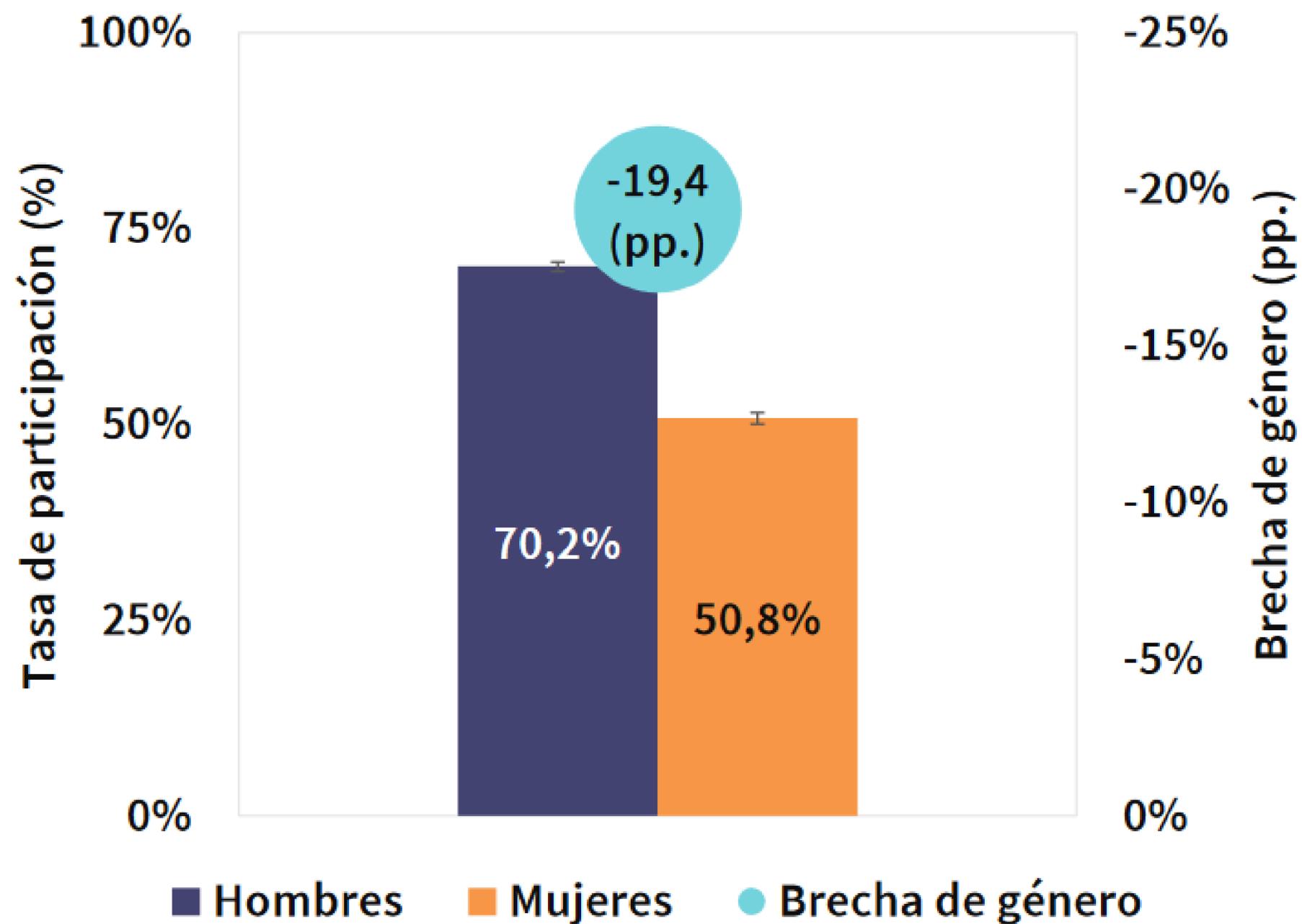




¿SABÍAS QUE...?

Lo masculino y lo femenino son construcciones simbólicas sobre los atributos asignados a las personas a partir de la interpretación cultural de su sexo, que resultan en desigualdades económicas, sociales, psicológicas, eróticas, afectivas, jurídicas, políticas y culturales impuestas

Tasa de participación

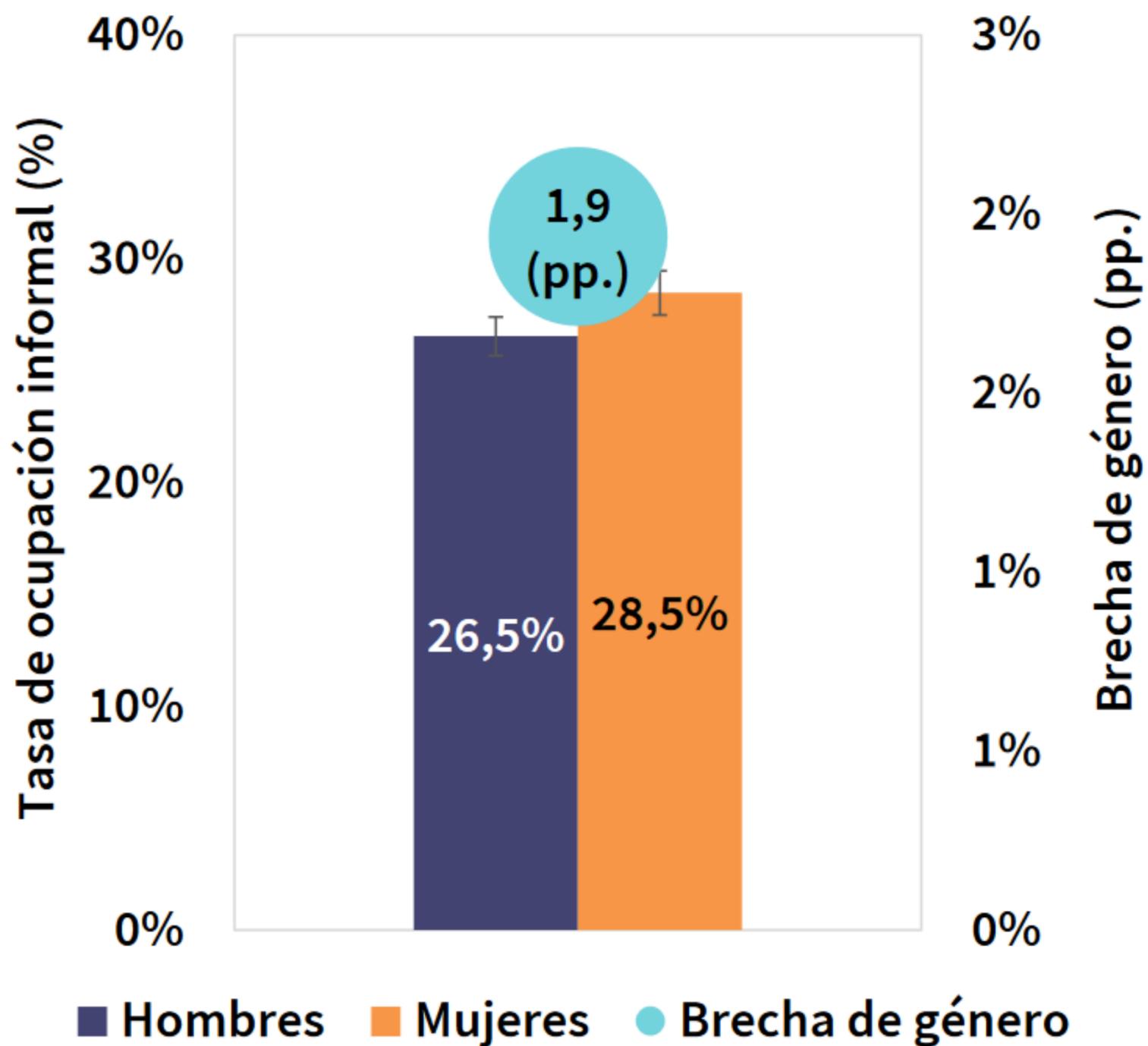


Brecha de género -
19,4 puntos
porcentuales (pp.)

La mitad de las
mujeres no
participa en el
mercado laboral

EN EL ÚLTIMO TRIMESTRE DE 2022, LA TASA DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL FUE 50,8% Y LA DE LOS HOMBRES FUE 70,2%

Tasa de ocupación informal



3 de cada 10 mujeres ocupadas participaron del mercado laboral de manera informal

DE ACUERDO A UN INFORME DEL OBSERVATORIO DE CONTEXTO
ECONÓMICO -UDP Y CHILEMUJERES AL TRIMESTRE ABRIL-JUNIO
2023, LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA SE UBICÓ EN
51,5%, CIFRA INFERIOR EN 1,4 PUNTOS PORCENTUALES AL 52,9%
OBSERVADO EN EL PERIODO PREPANDEMIA .
(DICIEMBRE 2019-FEBRERO 2020).

-19,1 p.p

Brecha de género en la tasa de participación
(Nacional)

ENE (INE), trimestre abr-jun 2023

-18,1 p.p

Brecha de género en postulantes a cargos
directivos de Empleos Públicos (Nacional)

Servicio Civil, 2022

\$633.334

Ingreso medio mensual mujeres (Nacional)

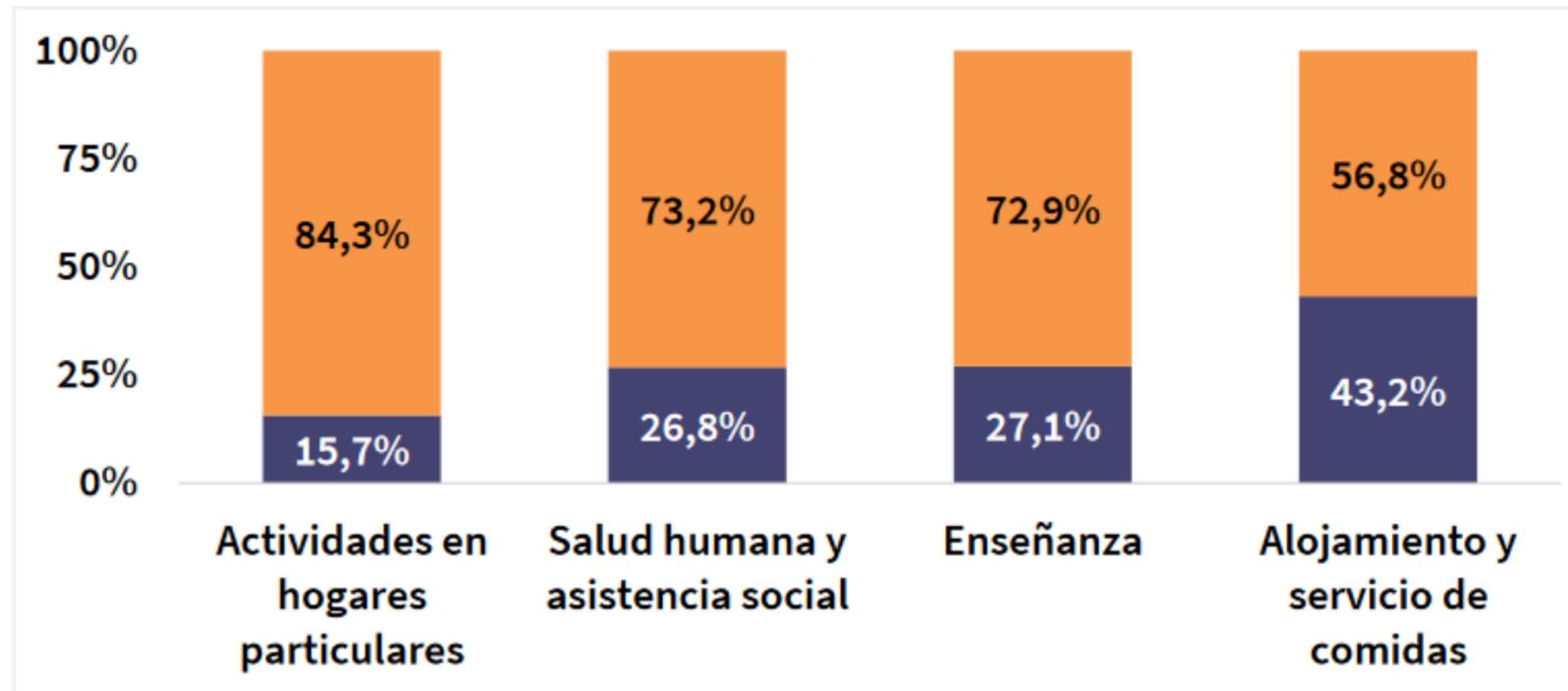
ESI (INE), 2022

46,9%

Tasa de ocupación de mujeres (Nacional)

ENE (INE), trimestre abr-jun 2023

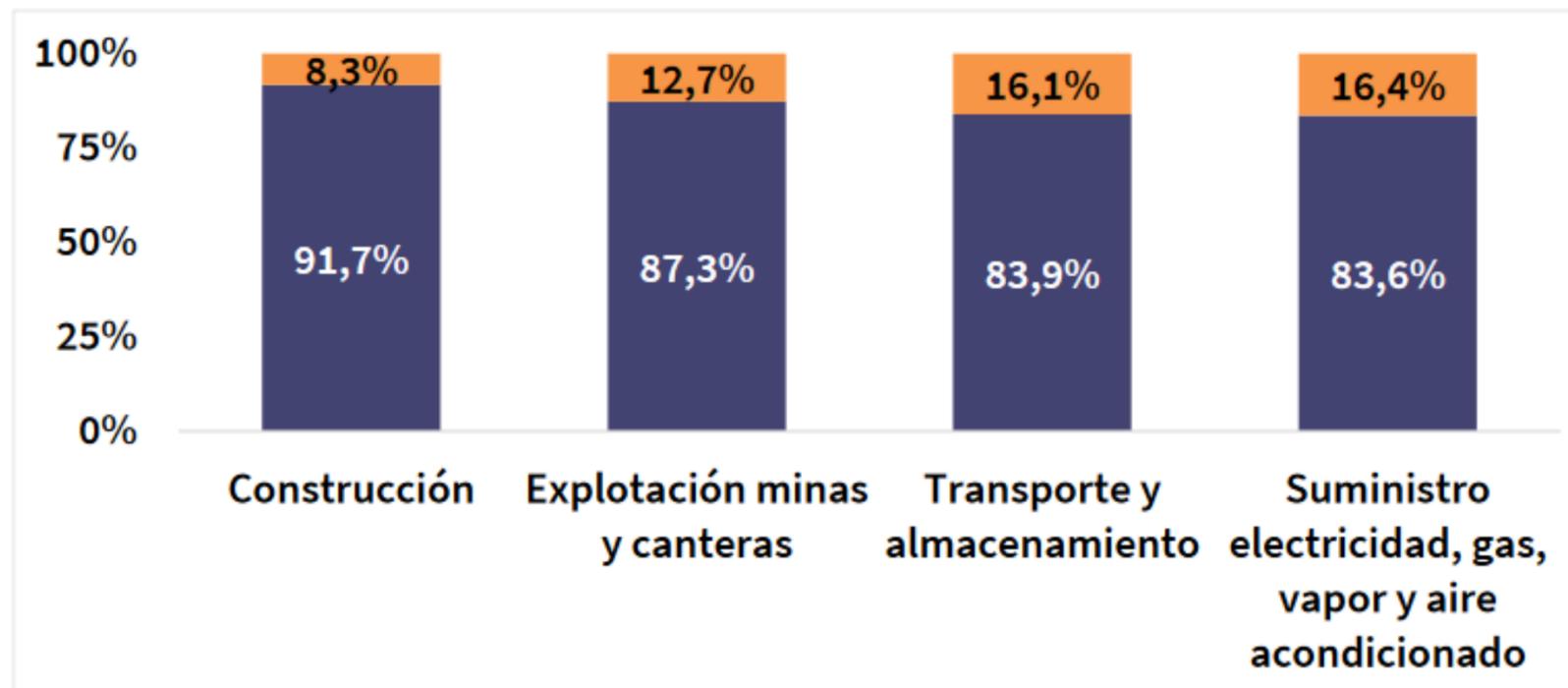
Actividad económica con mayor concentración de mujeres



En actividades vinculadas a labores domésticas y del cuidado de otras personas, la proporción de mujeres es significativamente mayor.

■ Hombres ■ Mujeres

Actividad económica con mayor concentración de hombres



En actividades vinculadas a rubros de la construcción, minería y suministros, la proporción de hombres es significativamente mayor.



FRÁGIL TIERNA
FEMENINA sumisa
DULCE sumisa
frágil discreta FRÁGIL
sensible RECATADA
CONFLICTIVA
FRÍVOLA
pasiva FRÁGIL
tierna DÉBIL SUMISA
IRRACIONAL
PASIVA
DÉBIL
sensible sentimental
DEPENDIENTE HOGAREÑA
FEMENINA DISCRETA
EMOCIONALMENTE frívola
INESTABLE
TIERNA
DULCE FRÍVOLA
RECATADA
FRÁGIL
RECATADA
sumisa DULCE
dulce frívola DÉBIL
INESTABLE FRÁGIL TIERNA
SUMISA CONFLICTIVA
SENTIMENTAL

dinámico
VALIENTE DOMINANTE
EMPRENDEDOR AUDAZ
DEPORTISTA
Racional
RUDO
AUDAZ
líder
RUDO
AGRESIVO
DEPORTISTA
RUDO líder agresivo

AGRESIVO
RACIONAL
ARRIESGADO
RUDO COMPETITIVO
EMPRENDEDOR
líder
AGRESIVO
DEPORTISTA
Fuerte
RACIONAL
EFICAZ
VALIENTE
RUDO
líder
AUDAZ
DINÁMICO
LÍDER
AGRESIVO
RACIONAL
INDEPENDIENTE
SEGURO DE Fuerte EFICAZ
SÍ MISMO INTELLECTUAL
DINÁMICO
AUDAZ
agresivo
rudo
EFICAZ
RACIONAL
LÍDER
COMPETITIVO
intelectual
COMPETITIVO
RACIONAL
DINÁMICO
dominante
DEPORTISTA
LÍDER
AGRESIVO
RACIONAL
LÍDER
VALIENTE
COMPETITIVO
EFICAZ
LÍDER
EFICAZ
INTELLECTUAL
DOMINANTE



ROLES Y ESTEREOTIPOS

Los estereotipos de género son opiniones generalizadas acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.

Los estereotipos dan origen a prejuicios y sesgos inconscientes que pueden llevar a actos de sexismo y/o discriminación.

SESGOS INCONSCIENTES

<https://asana.com/es/resources/unconscious-bias-examples>

Número 1

GÉNERO

Se expresa en SEXISMO y es pensar que las mujeres o los hombres son mejores en algunas cosas, por ejemplo, ejerciendo liderazgo

Número 2

EDADISMO

El Edadismo es evaluar las capacidades de las personas de acuerdo a su edad o usar su edad para hacerla sentir menos valiosa.

Número 3

CAPACITISMO

El Capacitismo es definir y valorar a las personas con discapacidad sólo con esta condición como determinante.

Número 4

BELLEZA

Se expresa en el trato favorable y preferente influido por los estereotipos positivos de las personas que se consideran más atractivas.

Número 5

NOMBRE Y CLASE

La tendencia a preferir ciertos nombres sobre otros, generalmente nombres que suenan anglosajones o a preferir a quienes viven de determinados barrios.

Número 6

AUTORIDAD

Dar crédito a lo que dice alguien sólo porque tiene un puesto de autoridad o de poder, sea político, laboral, del conocimiento, etc.

¿CUÁLES SON LOS SEVGOS INCONSCIENTES
QUE RECONOCEMOS EN NOSOTROS(AS)?

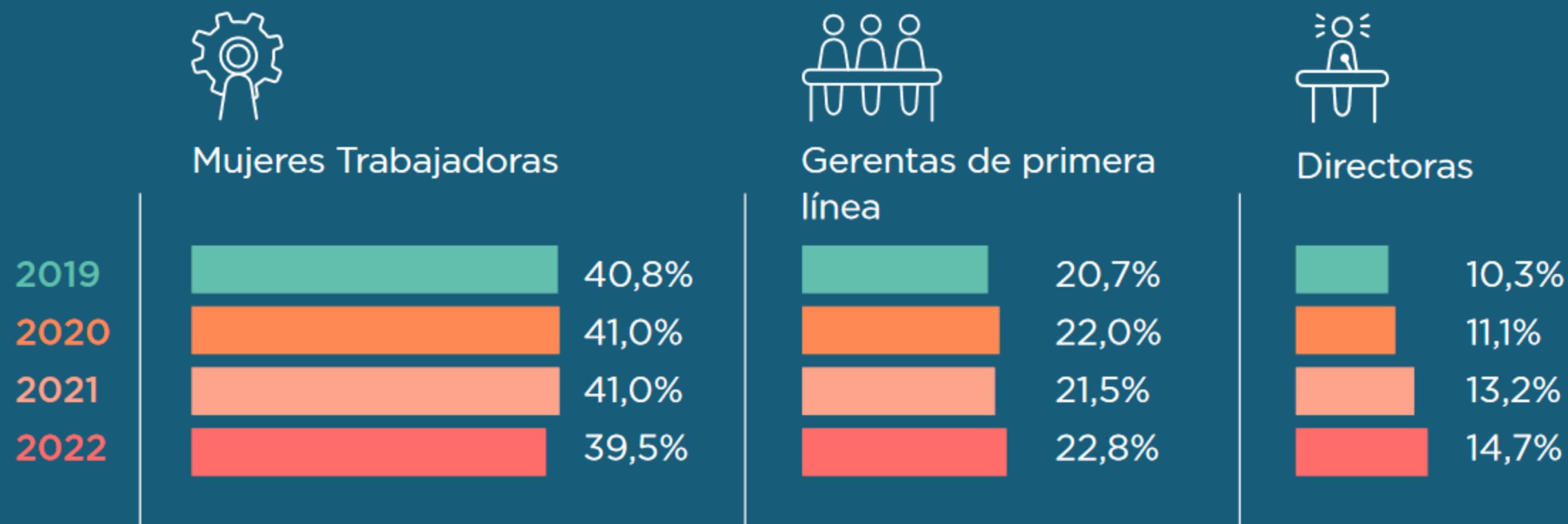


SEGÚN DATOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN ENERO DE 2023, DE LOS 52.134 CONTRATOS VIGENTES POR LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL N°21.015, SOLO **EL 38,1% ERAN DE MUJERES**, CORRESPONDIENTES A 19.817, VERSUS UN 61,9% DE SUS PARES HOMBRES.

LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD PERCIBEN UN SUELDO PROMEDIO DE \$597.228, **UN 7,7% MENOR** AL DE LOS HOMBRES CON DISCAPACIDAD.

LAS MUJERES SON LA MAYORÍA DE LA PCD, PERO INCLUIDAS LABORALMENTE NO SUPONEN UNA MAYORÍA. A NIVEL NACIONAL CORRESPONDE **AL 42%** SEGÚN EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)

Gráfico 1. Participación de mujeres en las organizaciones: total trabajadoras, gerentas de primera línea y directoras (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

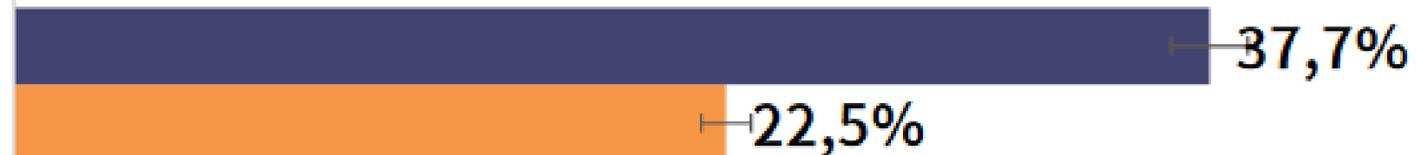
Nota 1: Se consideran solo las empresas que reportan cada año del periodo entre el 2019 y 2022, que corresponde a 363 empresas.

Nota 2: Para mayores detalles de la metodología revisar anexo.

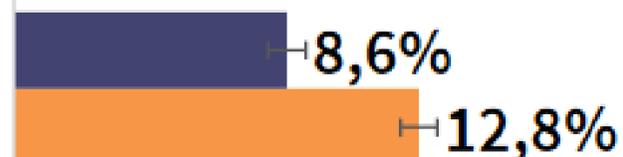
Razones familiares permanentes
(1.407.476 personas)



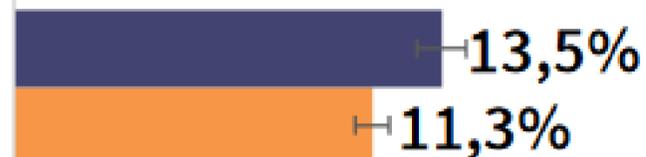
Razones de estudio
(1.802.091 personas)



Razones de pensión o montepiado
(721.785 personas)



Razones de salud permanentes
(777.045 personas)



0% 10% 20% 30% 40% 50%

■ Hombres ■ Mujeres



1.338.800 mujeres no participaron del mercado laboral por razones familiares permanentes.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo se refiere **a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.**

Bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público y a las mujeres, el espacio privado.

Estos roles tienen una distinta valoración social lo que se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto en desigualdad.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo **limita la participación de las mujeres en el mercado laboral** y para aquellas que consiguen participar, lo hacen con una **mayor carga global de trabajo**, esto es, que además del trabajo remunerado en la ocupación, realizan trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en los hogares, lo que **restringe su tiempo, la capacidad de generar ingresos propios y la posibilidad de participar en mayor medida en el mercado laboral.**

Asignación de tareas y funciones según sexo

MUJERES

Tareas reproductivas
(asignación exclusiva)

Tareas productivas
(asignación secundaria)

Espacio doméstico
Privado

Sincrónico-continuo

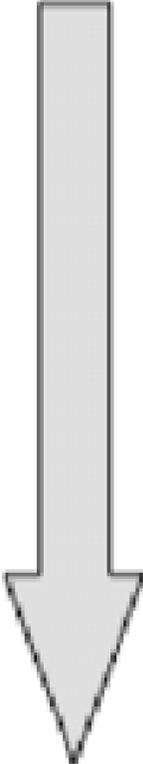
HOMBRES

Tareas productivas
(asignación exclusiva)

Tareas reproductivas
(asignación secundaria)

Espacio exterior
Público

Diacrónico-discontinuo



USO DE LOS ESPACIOS

USO DEL TIEMPO

CONCEPTOS CLAVES

Estos conceptos deben usarse con criterio porque son aportes teóricos que nos sirven para comprender la desigualdad y abordarla de manera más efectiva

SEXISMO

Es el prejuicio o discriminación basada en el sexo o género. Se refiere a las condiciones, expresiones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales, desigualmente valoradas

IGUALDAD DE GÉNERO

Igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades para mujeres y hombres, niñas y niños Y diversidades sexo-genéricas, considerando sus diferencias, intereses, necesidades y prioridades.

MISOGINIA

Conjunto de creencias o expresiones emocionales, psicológicas e ideológicas de odio hacia las mujeres y a lo femenino. La crítica o la expresión de molestia que no implica a la condición de mujer no es misoginia.



SEXISMO

MACHISMO

MISOGINIA

MISANDRIA

IGUALDAD

MACHISMO

Conjunto de prácticas, ideas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el sexo femenino o que intentan marcar una superioridad del hombre por sobre la mujer en varios ámbitos de la vida. El machismo lo reproducen hombres y mujeres

MISANDRIA

Creencias de odio o aversión hacia los hombres o la tendencia ideológica o psicológica que consiste en despreciar al varón como sexo y con ello todo lo considerado como masculino. Enojarse con un hombre no es misandria.



¿DUDAS, COMENTARIOS?

Gracias



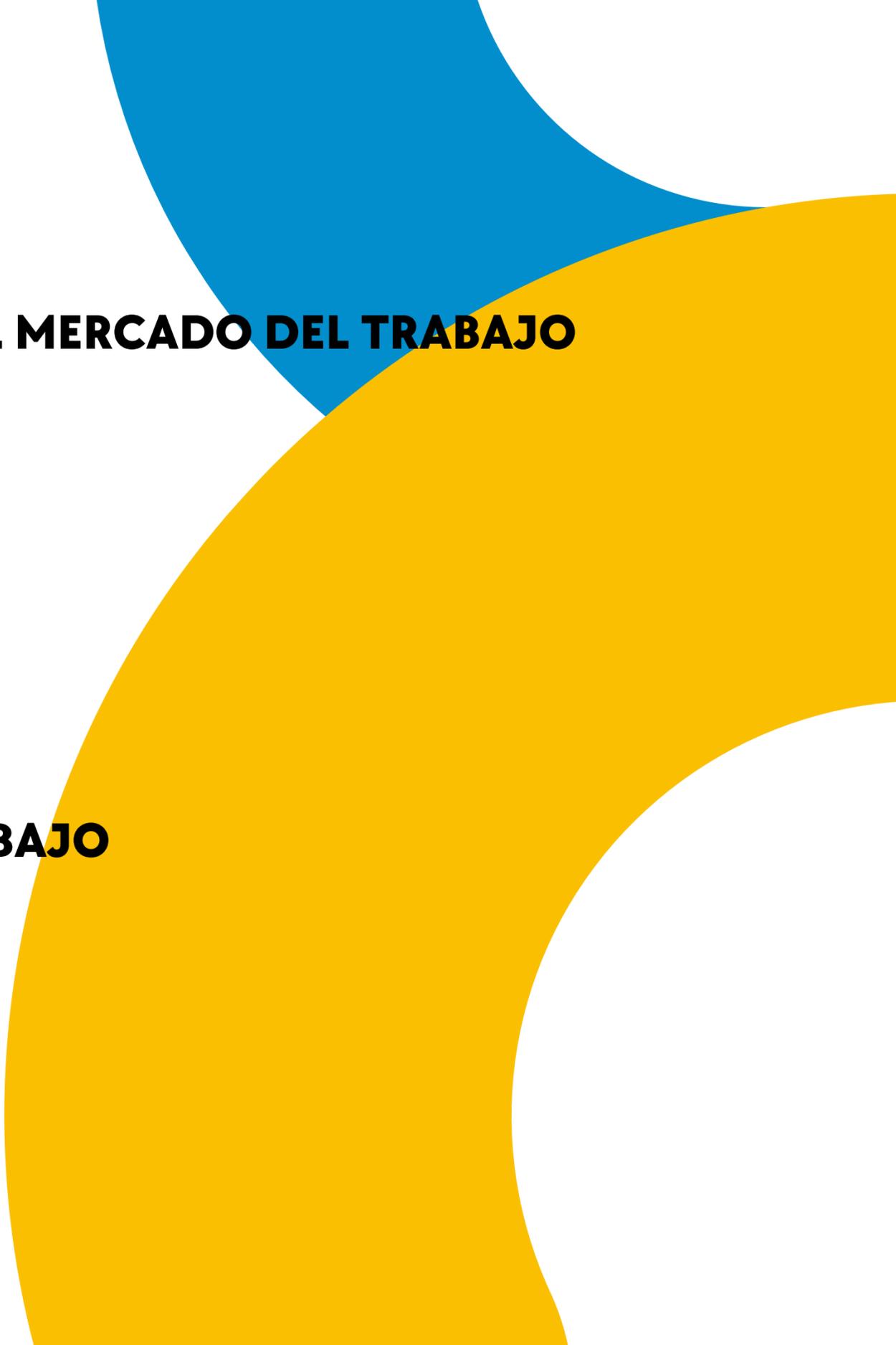
UNIVERSIDAD DE CHILE
Instituto de Estudios Internacionales

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

CONSECUENCIAS DE LAS DESIGUALDADES

CURSO: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO - SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

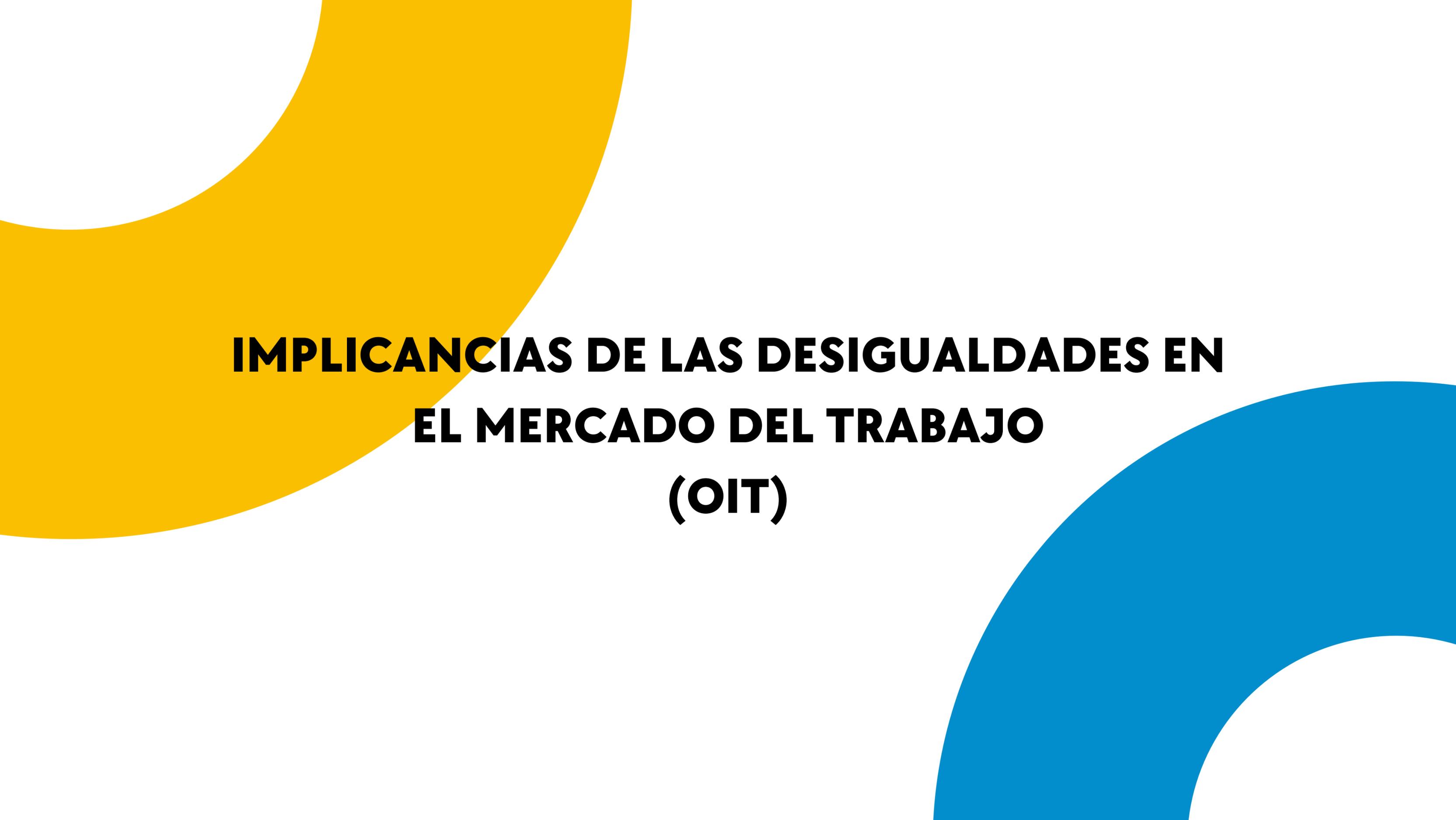
VANESSA RIVERA DE LA FUENTE

- 
- 01 REPASO DE LA SESIÓN ANTERIOR**
 - 02 IMPLICANCIAS DE LAS DESIGUALDADES EN EL MERCADO DEL TRABAJO**
 - 03 LA INTERSECCIONALIDAD**
 - 04 LAS DESIGUALDADES ¿CÓMO SE EXPRESAN?**
 - 05 SALUD MENTAL Y DESIGUALDAD**
 - 06 DESIGUALDADES DE GÉNERO**
 - 07 EL TRABAJO DE CUIDADOS**
 - 08 CARACTERÍSTICAS DEL CUIDADO COMO TRABAJO**
 - 09 CUIDADOS Y PARTICIPACIÓN LABORAL**
 - 10 LA CORRESPONSABILIDAD**

¿QUÉ VIMOS EN LA SESIÓN ANTERIOR?

OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- APRENDER LAS IMPLICANCIAS DE LAS DESIGUALDADES, LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN ELLA Y EL IMPACTO QUE TIENE EN LA VIDA COTIDIANA
- CONOCER EL TRABAJO DE CUIDADOS Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN LABORAL

The background features two large, curved, overlapping shapes. The top-left shape is yellow, and the bottom-right shape is blue. The text is centered between these shapes.

IMPLICANCIAS DE LAS DESIGUALDADES EN EL MERCADO DEL TRABAJO (OIT)

¿DE QUÉ, EN QUÉ CONTEXTO Y ENTRE QUIENES ES LA DESIGUALDAD?

Para comprender la desigualdad, es recomendable que tomemos en cuenta los siguientes elementos, que nos van a ayudar a describirla.

¿ENTRE QUIENES OCURRE LA DESIGUALDAD?

Es útil hacer la distinción entre las desigualdades en función de si son verticales (entre los más ricos y los más pobres) u horizontales (entre distintos grupos o categorías de una sociedad o dentro de un mismo grupo)

¿DONDE OCURRE LA DESIGUALDAD?

El contexto nos permite situar la comprensión de la desigualdad y la forma en que los factores interactúan

¿DE QUÉ TIPO DE DESIGUALDAD SE TRATA?

Socioeconómica, legales, de género, grupos con barreras de acceso



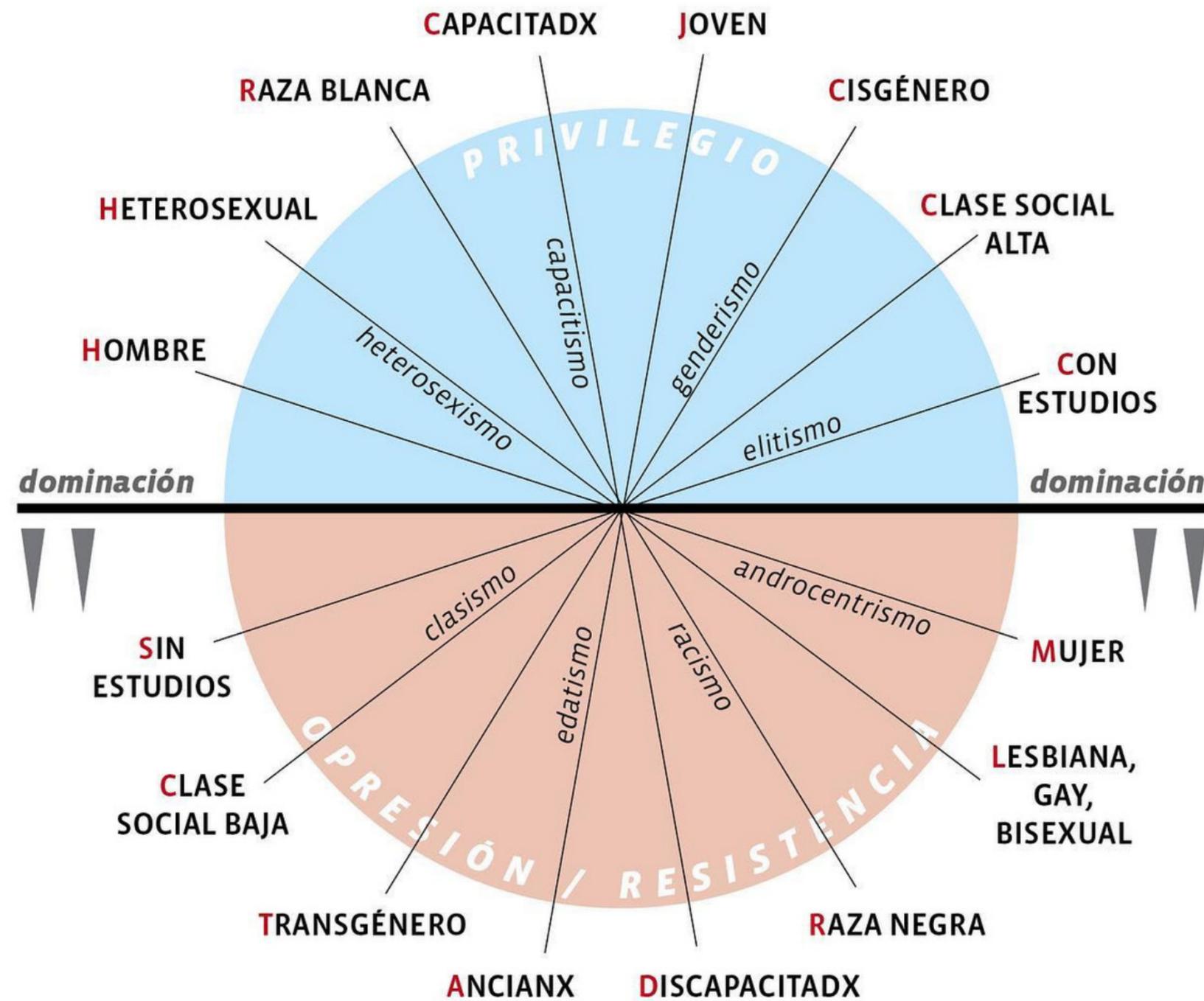
LA DESIGUALDAD ES INTERSECCIONAL

Los conceptos de desigualdad vertical y horizontal permiten reconocer situaciones sinérgicas de desigualdad e injusticia social a las que se enfrentan las personas que se encuentran en la intersección de distintos tipos de desigualdad.

La noción de interseccionalidad refleja la manera compleja en la que se acumulan y superponen las desigualdades basadas en diferentes características y contextos.

INTERSECCIONALIDAD

Ejemplos de 8 ejes de desigualdad





LA DESIGUALDAD TIENE CARTOGRAFIA

Algunas desigualdades comienzan mucho antes de que las personas ingresen en el mercado de trabajo y limitan sus oportunidades.

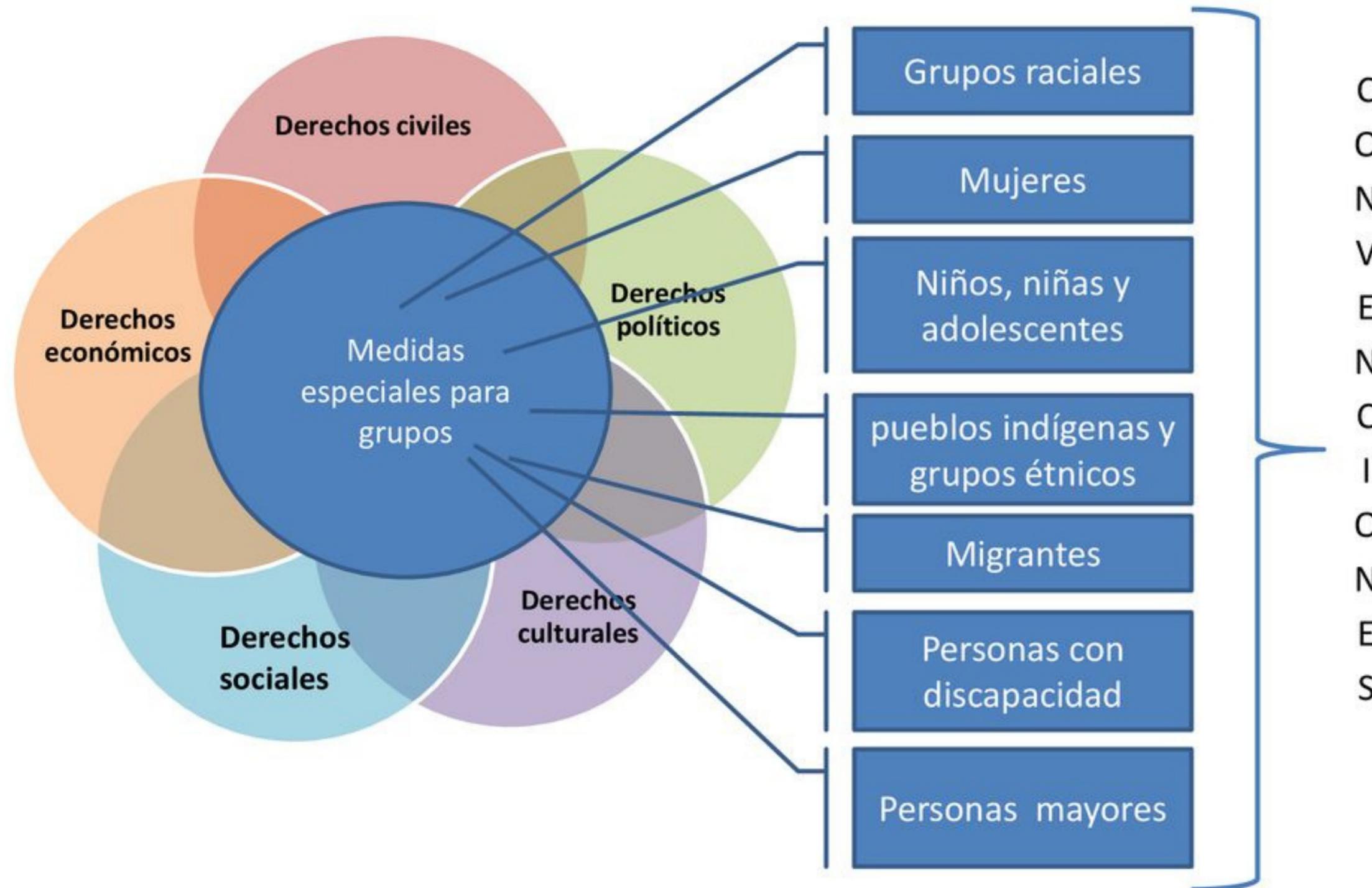
Para muchas personas, la experiencia de la desigualdad comienza con el nacimiento o a una edad temprana, con oportunidades desiguales de acceso a la atención sanitaria, la alfabetización o una educación de calidad debido a la pobreza, el género, la situación familiar u otros factores, que más tarde se traducen en menos oportunidades de empleo e ingresos más bajos.



CRISIS ECONÓMICA COVID-19

La pandemia de la COVID-19 provocó una crisis económica y social sin precedentes, ha puesto de relieve la magnitud y consecuencias enormes de las desigualdades preexistentes y parece haber acentuado los niveles de desigualdad, ya que las poblaciones más desfavorecidas han resultado ser las más duramente afectadas.

GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN - CON BARRERAS DE ACCESO





IMPACTO TRANSVERSAL DE LAS DESIGUALDADES

- Afecta el ritmo de crecimiento económico
- Debilita la democracia
- Pérdida de cohesión social
- Disminución de la confianza pública
- Contribuye a la degradación ambiental
- Efectos negativos en la salud mental y física.



BAJA MOVILIDAD SOCIAL

Altos niveles de desigualdad están relacionados con un bajo grado de movilidad social. Los debates sobre políticas a veces se centran en la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, pero en la práctica, la igualdad de oportunidades y la igualdad de ingresos están a menudo correlacionadas.



AUMENTO DE LA CONFLICTIVIDAD SOCIAL

Los altos niveles de desigualdad de ingresos erosionan la cohesión social y aumentan el riesgo de inestabilidad y conflictos sociales. Las sociedades equitativas con una clase media fuerte y próspera suelen tener mayor cohesión social, unas tasas de criminalidad inferiores, niveles más altos de confianza y satisfacción vital, y una mayor estabilidad política.



PÉRDIDA DE LA RESILIENCIA SOCIAL

Las sociedades caracterizadas por mayores niveles de igualdad parecen estar mejor preparadas para hacer frente las crisis internas o externas como una catástrofe o una pandemia. A causa de las desigualdades, las y los trabajadores y sus familias se vuelven vulnerables a los efectos de las crisis.

The background features two large, curved, abstract shapes. A yellow shape is on the left, and a blue shape is on the right. The text is centered between them.

SALUD MENTAL Y DESIGUALDAD



Problemas de salud: Resumen global

P: En términos generales,
¿cuáles son, en su opinión,
los principales problemas de
salud a los que se enfrenta la
población de su país?



[Clic aquí para el detalle
generacional](#)



		2018	2020	2021	2022
Salud mental	44%	27%	26%	31%	36%
Cáncer	40%	52%	37%	34%	34%
Estrés	30%	25%	21%	22%	26%
Obesidad	25%	33%	18%	19%	22%
Abuso de drogas	22%	23%	12%	13%	16%
Diabetes	18%	22%	13%	13%	16%
Abuso de alcohol	17%	18%	10%	11%	13%
Enfermedades cardíacas	15%	17%	12%	11%	13%
Coronavirus/COVID-19	15%	N/A	72%	70%	47%
Tabaquismo	12%	15%	8%	9%	11%
Demencia	8%	7%	4%	4%	5%
Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)	4%	7%	3%	2%	3%
Superbacterias hospitalarias	3%	3%	3%	2%	3%
Otros	2%	1%	1%	1%	2%

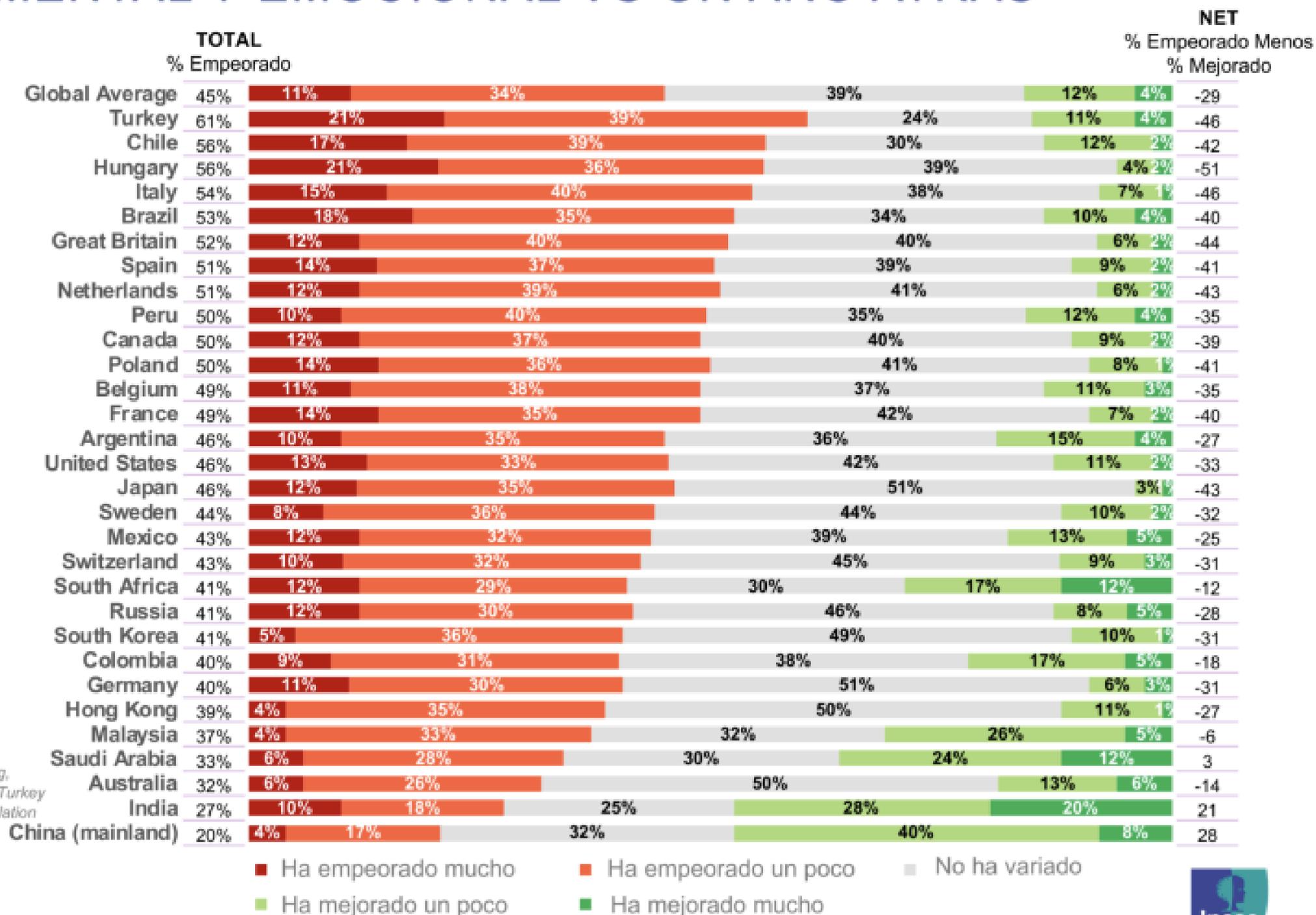
CAMBIO EN SALUD MENTAL Y EMOCIONAL VS UN AÑO ATRÁS

P. ¿Cómo ha cambiado su salud mental y emocional desde el comienzo de la pandemia hace aproximadamente un año?

En promedio en los 30 países y mercados encuestados, 45% de los adultos dicen que su salud mental y emocional ha empeorado desde el comienzo de la pandemia, tres veces la proporción de adultos que dicen que ha mejorado (16%)

En 11 países, al menos la mitad reporta una disminución en su salud emocional y mental, con Turquía, Chile y Hungría mostrando las mayores proporciones.

Solo en China continental, India y Arabia Saudita más adultos reportan un incremento en su salud mental y emocional que una disminución.



Base: 21,011 online adults aged 16-74 across 30 markets
 * Online samples in Brazil, Chile, mainland China, Columbia, Hong Kong, India, Malaysia, Mexico, Peru, Russia, Saudi Arabia, South Africa, and Turkey tend to be more urban, educated, and/or affluent than the general population

The "Global Country Average" reflects the average result for all the countries and markets where the survey was conducted. It has not been adjusted to the population size of each country or market and is not intended to suggest a total result.



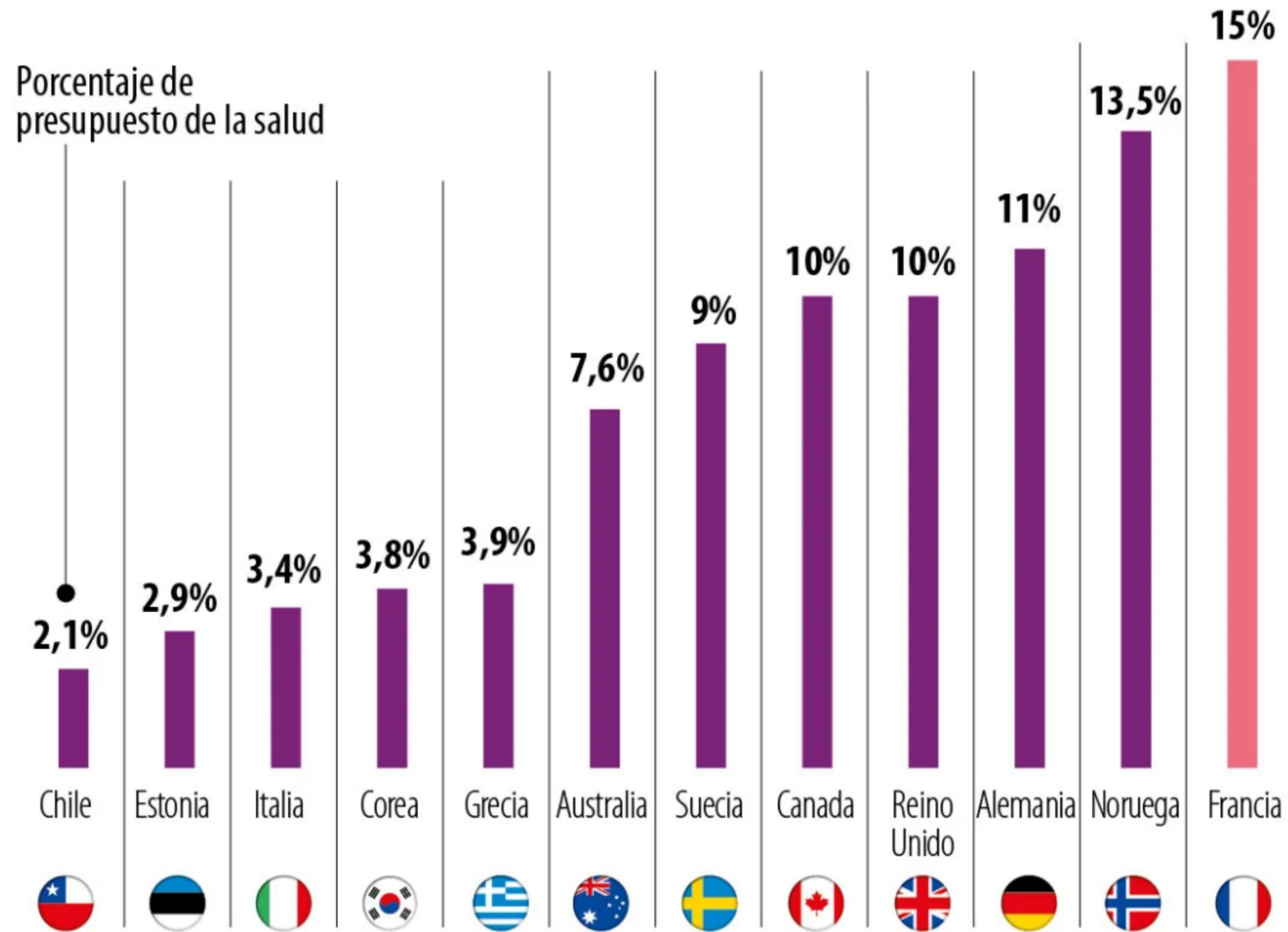


¿SABÍAS QUE...?

En el año 2022, dos de cada tres trabajadores que presentaron una enfermedad profesional de origen laboral, tuvieron un diagnóstico de salud mental y eso correspondió al 67% del total.

Los permisos por enfermedades mentales representan dos tercios del total de licencias médicas laborales y van al alza. El tiempo promedio supera los 45 días y las más afectadas son las mujeres. (SUSESO)

EL GASTO DE LOS PAÍSES DE LA OCDE EN SALUD MENTAL



Fuente: Ocede

Gráfico: LR-GR

¿EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE LA INVERSIÓN
EN SALUD MENTAL, LA DESIGUALDAD Y LA
PARTICIPACIÓN LABORAL?





DESIGUALDADES DE GÉNERO

Las desigualdades de género constituyen en la actualidad una de las principales formas de desigualdad. Las desigualdades de género son omnipresentes en todos los aspectos de la vida social y económica y **afectan a todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo.**

Tienen su origen en la discriminación y en estereotipos muy arraigados sobre el papel de la mujer en la sociedad, el valor de su trabajo y su posición en el mercado de trabajo.



EMPLEO A TIEMPO PARCIAL



PEORES EMPLEOS



TRABAJOS SOCIALMENTE MENOS VALORADOS



AUTOMINUSVALORACIÓN



IGNORANCIA DE LOS EMPLEADORES

FACTORES DE DESIGUALDAD EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los hombres. Las mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias. Los trabajos a tiempo parcial están peor remunerados que los trabajos a tiempo completo

VALOR DEL TRABAJO

Las mujeres realizan trabajos por cuenta ajena que están asociados a los trabajos de cuidados. Estos trabajos se encuentran fuertemente feminizados y tienden a ser menos valorados. Las mujeres ingresan menos dinero de los hombres, al realizar trabajos socialmente menos valorados.

FALTA DE DATOS

Las estadísticas globales de diferencias salariales son confusas, y no se dispone de análisis que permitan identificar su origen preciso. Los empleadores, públicos y privados, no siempre analizan en detalle las remuneraciones que dan a sus trabajadoras y trabajadores.



PEORES EMPLEOS

Las mujeres están más presentes en sectores y empleos peor remunerados. Tienen menos posibilidades de obtener empleos de mayor nivel, y de progresar en su carrera profesional, siendo la maternidad una de las causas que provocan esa discriminación

SOCIEDAD Y CULTURA

Las mujeres están más expuestas a la discriminación en el mercado laboral y negocian menos su salario, aceptan con más facilidad lo que se les ofrece. Las mujeres tienen menos propensión a cambiar de trabajo por razones salariales. La pedagogía de la desconfianza influye en la proyección laboral y salarial.

TRABAJO DE CUIDADOS

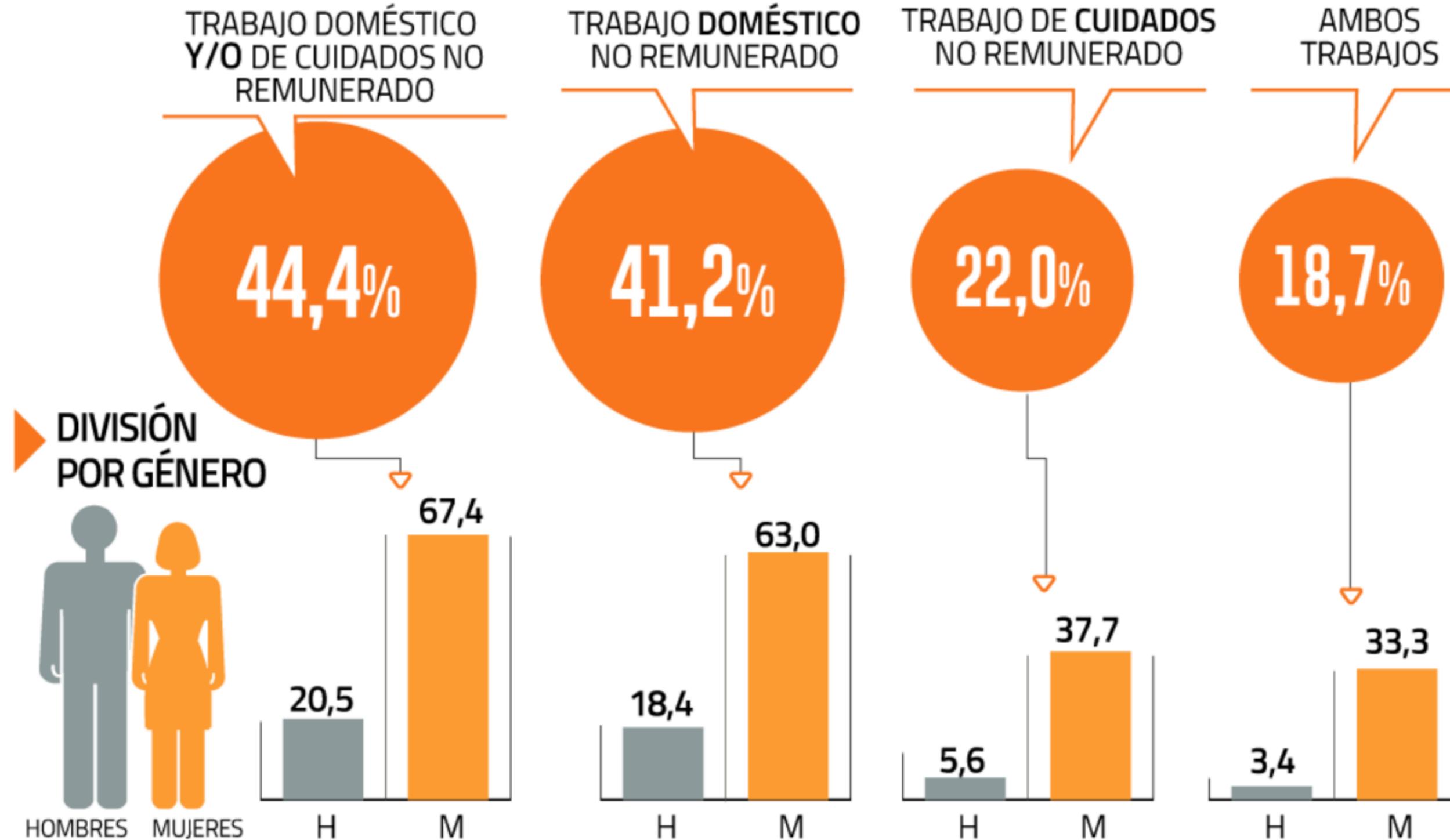
Conjunto de actividades superpuestas y relacionadas que pueden ser remuneradas o no, que son críticas para la reproducción y sostenibilidad de la vida, que incluyen las labores domésticas, las actividades que procuran bienestar a otrxs así como las cargas emocionales y mentales asociadas a ello.



estar a **c**argo **t**ambién es **c**argo

Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado en el propio hogar

▶ POBLACIÓN QUE REALIZA ESTE TIPO DE TRABAJO



TIPOS DE CUIDADOS

SOLO CUIDADO DE NIÑAS,
NIÑOS Y ADOLESCENTES

70,9%

SOLO CUIDADO DE
PERSONAS ENFERMAS, EN
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD
Y/O PERSONAS MAYORES
QUE REQUIEREN
CUIDADOS O AYUDA

19,9%

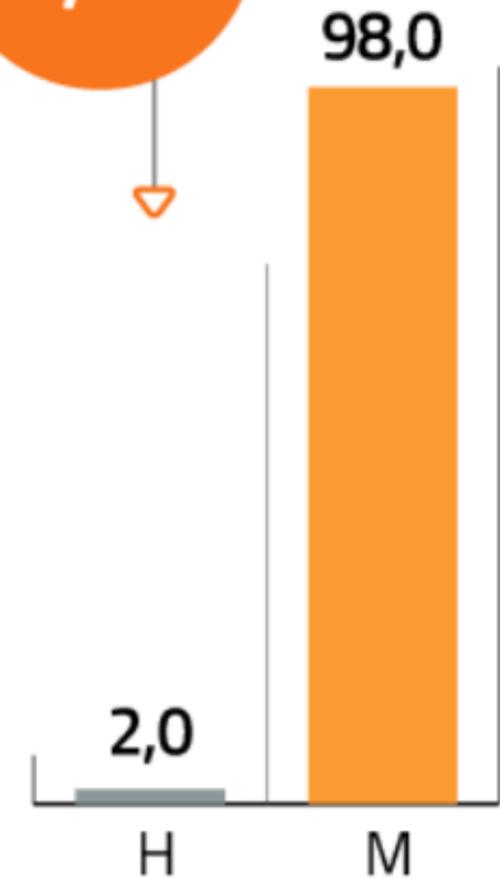
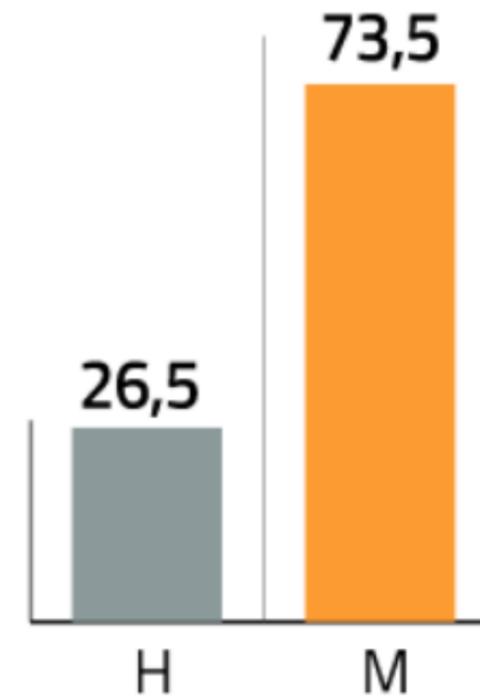
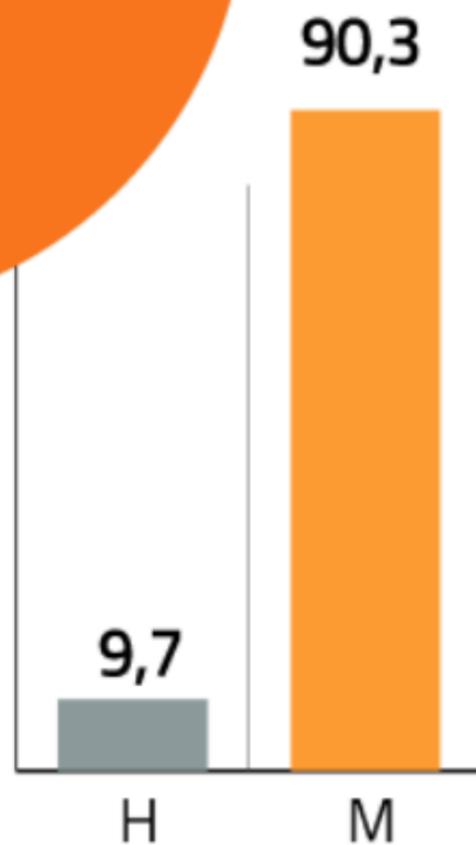
AMBOS TIPOS
DE CUIDADO

9,2%

DIVISIÓN POR GÉNERO

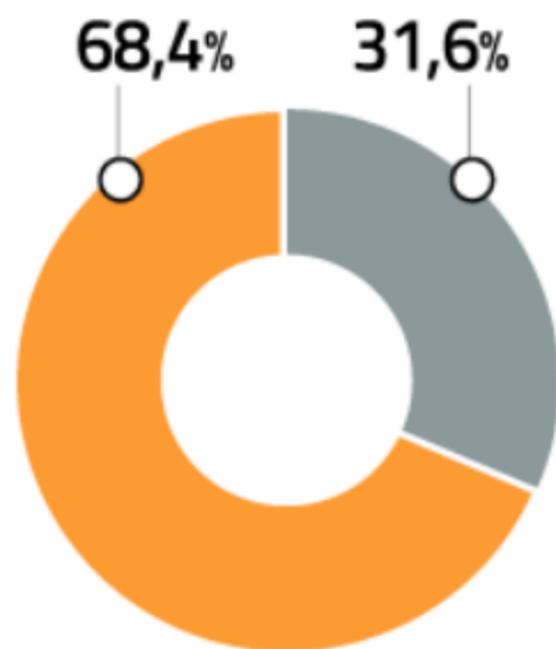


HOMBRES MUJERES

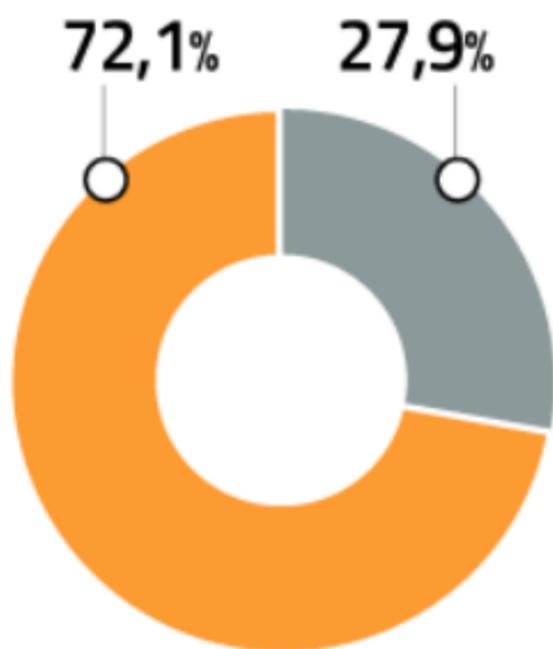


▶ **POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD**

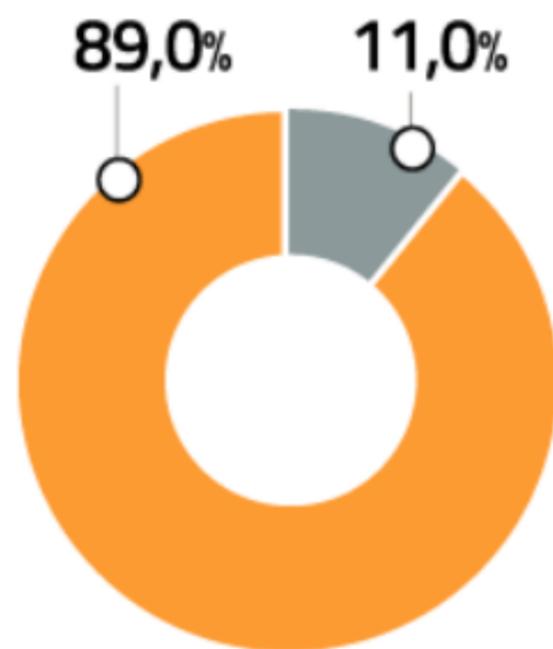
● HOMBRES ● MUJERES



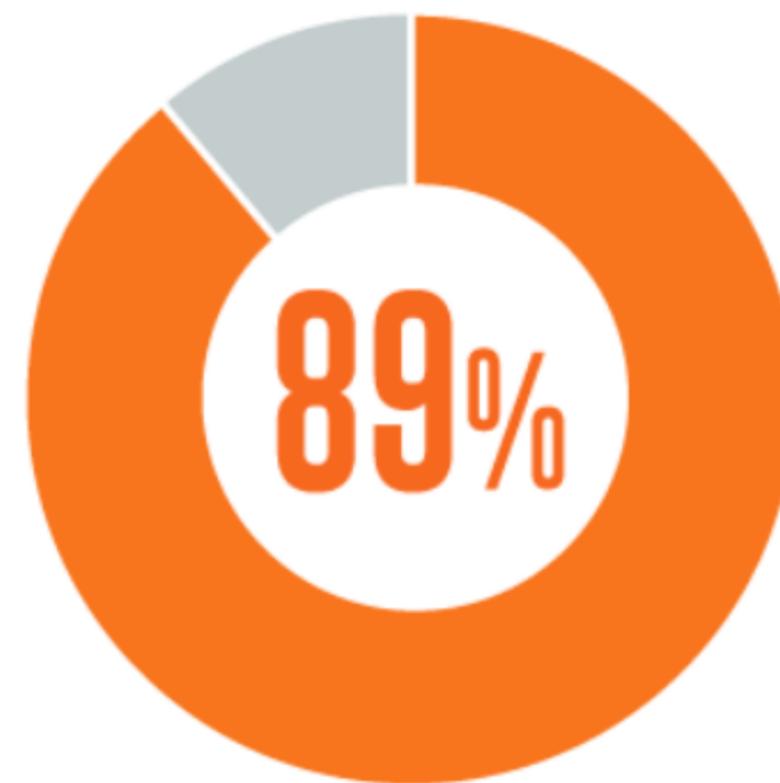
OCUPADO/A



DESOCUPADO/A



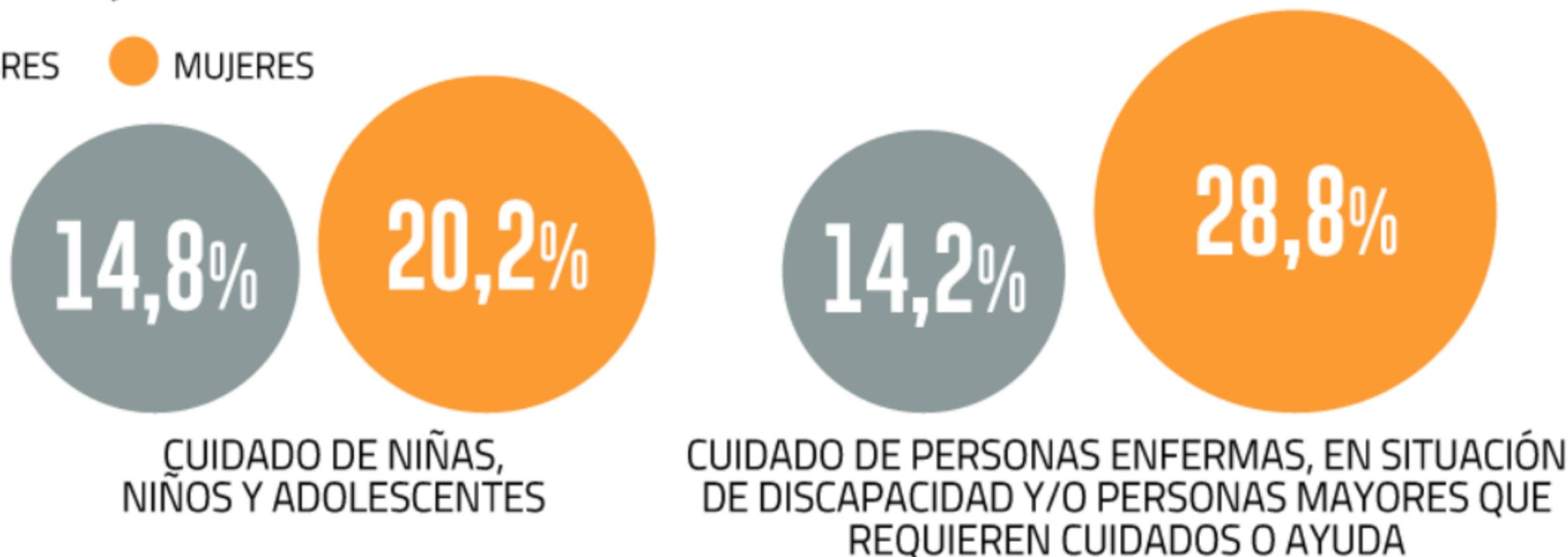
INACTIVO/A



DE LOS HOGARES CON MUJERES Y HOMBRES EN DONDE EL TDNRH ES REALIZADO SOLO POR MUJERES

▶ POBLACIÓN QUE PRESENTA SÍNTOMAS MODERADOS O SEVEROS DE DEPRESIÓN Y/O ANSIEDAD Y QUE REALIZA TRABAJO DE CUIDADOS

● HOMBRES ● MUJERES



FUENTE: MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA E INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2022)

¿CÓMO SE RELACIONA EL TRABAJO DE
CUIDADOS CON LA DESIGUALDAD Y LA
PARTICIPACIÓN LABORAL?

- Existe aún en la sociedad un muy desigual reparto de los trabajos de cuidados, realizados en su mayor parte por las mujeres, lo que limita su disponibilidad de horas para realizar un trabajo remunerado
- El ingreso de las mujeres se concibe como algo complementario al del hombre
- Las organizaciones no siempre ofrecen posibilidades de conciliar el trabajo remunerado y el de cuidados, limitando la disponibilidad horaria de las mujeres y los hombres para involucrarse en ambas labores.



¿Qué es la corresponsabilidad de género en los cuidados?





¿DUDAS, COMENTARIOS?

Gracias



UNIVERSIDAD DE CHILE
Instituto de Estudios Internacionales

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

PLANIFICACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

CURSO: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO - SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

VANESSA RIVERA DE LA FUENTE



UNIVERSIDAD DE CHILE
Instituto de Estudios Internacionales

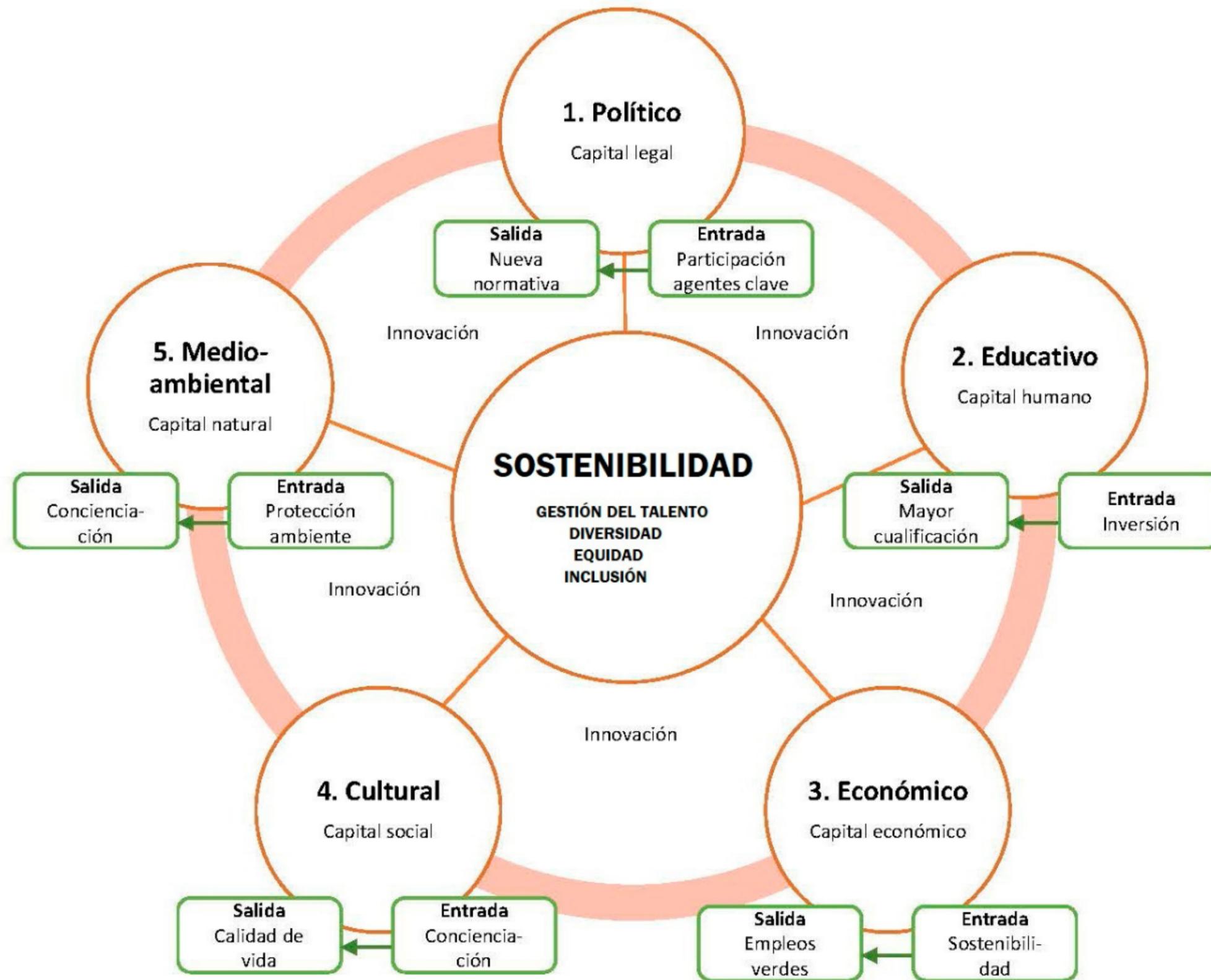
ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON ENFOQUE DE GÉNERO

CURSO: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO - SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

VANESSA RIVERA DE LA FUENTE

- 
- 01 NUEVO PARADIGMA DE SOSTENIBILIDAD**
 - 02 IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**
 - 03 ENFOQUE DE GÉNERO: CONCEPTO Y PROPÓSITO**
 - 04 ¿PARA QUÉ SIRVE EL ENFOQUE DE GÉNERO?**
 - 05 ¿QUÉ NOS TENEMOS QUE PREGUNTAR?**
 - 06 EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES**
 - 07 POLÍTICAS DE IGUALDAD**
 - 08 ELEMENTOS Y FASES DE UNA POLÍTICA ORGANIZACIONAL**
 - 09 EJERCICIO PRÁCTICO**



EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género es el conjunto de acciones que permite brindar a las mujeres y a los hombres las **mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato**, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos(as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).



IGUALDAD - LA META

Enfoque de derechos humanos en el que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades, recursos, alternativas y protecciones.

EQUIDAD - EL CAMINO

Conjunto de herramientas y acciones que permiten generar las condiciones para la igualdad en las organizaciones a través de distintos mecanismos pertinentes al contexto.



ENFOQUE DE GÉNERO

Perspectiva de análisis que **describe los diferentes roles que tienen los hombres y las mujeres**, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan en un contexto dado.

Busca **identificar como esto influye en el acceso a oportunidades y ejercicio de derechos**, con el objetivo de proponer estrategias o acciones para disminuir las brechas existentes y las causas potenciales de violencia.

¿ PARA QUÉ SIRVE EL ENFOQUE DE GÉNERO?

Favorecer al grupo en desventaja de oportunidades en una situación dada, a través de la comprensión de la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos.

Cuestionar estereotipos y abre la posibilidad de elaborar nuevas formas de socialización entre los seres humanos y **crear soluciones a los desequilibrios** que existen entre mujeres y hombres.

Desarrollar políticas organizacionales para avanzar hacia la **igualdad de oportunidades** en el desarrollo laboral y reducir brechas a través de acciones para la equidad de género.

CONCEPTO Y ALCANCE

HERRAMIENTA METODOLÓGICA DE DIAGNÓSTICO, UN INSTRUMENTO PARA LA INTERVENCIÓN SOCIAL Y UNA FORMA DE MIRAR LA REALIDAD. NO ES UNA IDEOLOGIA NI UNA TENDENCIA POLÍTICA.

¿DE QUÉ SE OCUPA?

DESCRIBE LAS DIFERENTES OPORTUNIDADES QUE TIENEN HOMBRES Y MUJERES, LAS INTERRELACIONES EXISTENTE ENTRE ELLOS Y LOS DISTINTOS ROLES QUE SOCIALMENTE SE LES ASIGNAN, EN UNA SITUACIÓN DADA. SE OCUPA DE LAS RELACIONES DE GÉNERO, LAS RELACIONES DE PODER Y LA DESIGUALDAD QUE RESULTA DE ELLAS.

¿CUAL ES SU PROPÓSITO?

PONER EN EVIDENCIA DESIGUALDADES, BUSCAR ESTRATEGIAS QUE TRATEN DE REVERTIRLAS Y PROMOVER CAMBIOS SOCIALES A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

¿QUÉ NOS TENEMOS QUE PREGUNTAR?

SOBRE NÚMEROS

¿Cuántos hombres y cuántas mujeres se ven afectados por esta situación?

SOBRE DERECHOS

¿Cómo lo descrito impide y obstaculiza el acceso a los derechos? ¿De quienes?

SOBRE ROLES

¿Cómo influyen los roles de género es configurar esta situación?

SOBRE DESIGUALDAD

¿Quién o Quiénes están en situación de desigualdad? ¿Y por qué?



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES? PUNTOS CLAVE

1 CAMBIOS SOCIALES EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

2 CONTEXTO MUNDIAL DE LOS NEGOCIOS Y EL DESARROLLO

3 INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO DIVERSO

4 SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL Y RSE

POLITICA ORGANIZACIONAL

Es una **orientación o directriz reflejada en una declaración de principios** rectores en materia de inclusión, que debe ser conocida, divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización.

La política organizacional **define los conceptos claves y determina las acciones y compromisos en materia de igualdad de género**. No es un plan de acción, pero le da marco de referencia y sustento.

.



ELEMENTOS BÁSICOS DE UNA POLÍTICA ORGANIZACIONAL

- **Compromiso de la Dirección** con establecer la política.
- **Alcance** de la política organizacional
- **Fundamentos** de por qué es importante la política
- **Principios rectores** que inspiran la política
- **Establece una forma de comunicación de la política.** Todas las personas deben tener conocimiento de los principios de la política. Usar lenguaje claro, preciso y accesible.
- **Útiles y vinculadas a propósitos laborales.** La política debe estar vinculada a los objetivos planteados por la organización y ser coherente con otras políticas.

PASO A PASO DE UNA POLÍTICA ORGANIZACIONAL

LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DEBE ENMARCARSE EN UNA POLÍTICA ORGANIZACIONAL QUE PERMITA EL DESARROLLO DE UN PLAN DE ACCIONES EN MATERIA DE EQUIDAD.

FASE 1 - ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA

Proyectar y desarrollar las políticas, en las cuales se atiende a la necesidad, la utilidad y su redacción

FASE 2 - APROBACIÓN Y PUESTA EN MARCHA

Difundir y formalizar la vigencia de las políticas de la empresa a todo el personal o persona vinculada a la actividad de la organización

FASE 3 - IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

Mantener la aplicación, el cumplimiento y la vigencia de las políticas a través de monitoreo y actualización.

EJEMPLOS DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

5.3. Objetivo general

La Política de Igualdad de Género del Ministerio Público de Chile tiene el objetivo principal de incorporar en su trabajo y convivencia interna la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos, tanto en el ejercicio de sus funciones, como en la dinámica organizacional.

5.4 Alcances

La Política tiene dos ámbitos de aplicación, uno interno y otro externo., por lo tanto, las personas destinatarias son **a) todas las personas integrantes de Ministerio Público y b) las y los usuarios que acuden a los servicios que brinda el Ministerio Público.**

El ámbito interno busca el cambio institucional a través de la promoción del acceso, goce y disfrute de todos los espacios de trabajo, en condiciones igualitarias y libres de violencia y discriminación, por parte de todas las instancias e integrantes de la Fiscalía. Por su parte, el ámbito externo está orientado a garantizar el acceso a la justicia desde una perspectiva de género y de respeto a los derechos humanos.

Ministerio Público de Chile

III. Principios de la política

La política de igualdad de género de la Universidad de Chile, se inspira en los siguientes principios:

III.1 Igualdad de género

La Universidad de Chile asume como principio la igualdad sustantiva o de resultados, lo que alude a la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas en relación al ejercicio de derechos y libertades, reconociendo la interseccionalidad del género, buscando la erradicación de toda forma de violencia de género y una redistribución del poder y los recursos políticos, económicos y simbólicos entre las personas.

III.2 Promoción, respeto y reconocimiento a los Derechos Humanos

La Universidad de Chile, en concordancia con las convenciones internacionales que el país ha ratificado en materia de Derechos Humanos, reconoce que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad, y por ese solo hecho tienen los mismos derechos, deberes y libertades en el contexto institucional y, en particular, en el campo de acción de esta política.

III.3 Reconocimiento y respeto a las diversas identidades

Todas las personas que integran la comunidad universitaria gozan de los mismos derechos y libertades, sin ningún tipo de distinción en razón de género, identidad u orientación sexual, origen social, étnico o cualquier otra condición, valorando, además, las distintas expresiones de la diversidad en la Universidad de Chile.

Universidad de Chile

Trabajamos en Clase

Propuesta para una Política de Igualdad que incluya:

- Dos **Fundamentos** de la política
- Tres **Principios** de la política
- Forma de **Comunicación** de la política



¿DUDAS, COMENTARIOS?

Gracias



UNIVERSIDAD DE CHILE
Instituto de Estudios Internacionales

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR ENFOQUE DE GÉNERO

CURSO: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO - SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

VANESSA RIVERA DE LA FUENTE

- 
- 01 NORMA CHILENA NCH 3262**
 - 02 SISTEMA DE GESTIÓN**
 - 03 PROCESO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN**
 - 04 ÁMBITOS DE LA NORMA CHILENA NCH 3262**
 - 05 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN**
 - 06 TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**
 - 07 ETAPAS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN**
 - 08 FODA**

LIBRES E IGUALES EN DIGNIDAD Y DERECHOS

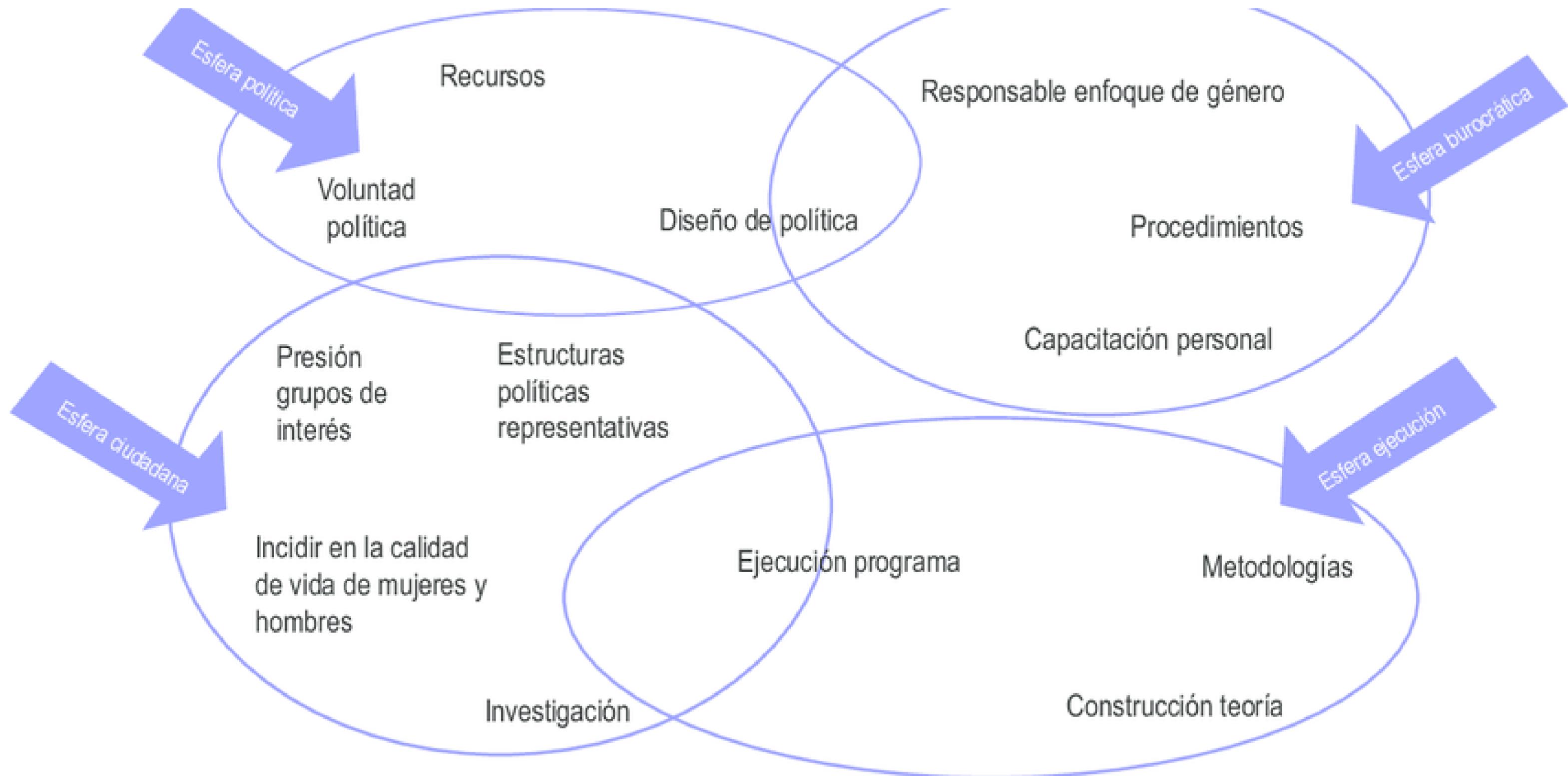


SISTEMA DE GESTIÓN

Una herramienta que le permite a las organizaciones **obtener un mejor desempeño** de una manera integrada.

1. Establece la **estructura de la organización**, los roles y responsabilidades, la planificación, operación, políticas y reglas de la organización, así como las creencias, los objetivos y los procesos para lograr esos objetivos,
2. Puede **incluir la totalidad de la organización**, funciones y secciones específicas e identificadas de la organización o incluso una o más funciones dentro de un grupo de organizaciones, y
3. Pueden abarcar **una o varias disciplinas**, como por ejemplo gestión de la calidad, gestión financiera, gestión ambiental, gestión de la seguridad, etc.





NORMA CHILENA NCH 3262: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

- Establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de la CORRESPONSABILIDAD
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres
- Generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno
- Favorecer buenas prácticas y buenas relaciones entre la organización y sus trabajadores/as
- Formalizar, medir y mejorar

- Tiene estructura según el sistema de gestión ISO 9000. Es compatible con las NCh ISO 9001, 14001 y 18001, para la integración entre sistemas de gestión en la organización
- Es la primera norma de esta naturaleza en América Latina. Es de carácter voluntario y su principal desafío es generar un cambio en la cultura laboral y gestión organizacional

Ámbitos Organizacionales	Aspectos abordados en la Norma NCh 3262-2012
Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección de personal. • Desarrollo de carrera. • Representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y toma de decisión. • Asegurar condiciones de acceso a las mujeres/ hombres en sectores de actividad y oficio donde su género esté subrepresentado. • Acceso a la capacitación. • Prácticas de remuneración y compensación basadas en criterios de igualdad. • Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incorporando la corresponsabilidad.
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurarse que la infraestructura con que se cuenta contempla espacios laborales e instalaciones acondicionados y adecuados para mujeres y hombres, fuerza laboral mixta. • Facilitar las condiciones de seguridad física y personal para las mujeres y hombres que permitan asegurar tanto el cumplimiento de la ley de seguridad y salud, como también de la adecuación de los equipos, maquinarias y elementos de protección personal.
Ambiente de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar prejuicios y estereotipos acerca de mujeres y hombres e implementar una política de comunicación y sensibilización que permita crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad de género y conciliación. • Estimular la creación y mantención de un ambiente de trabajo de respeto mutuo en las distintas actividades y niveles de la organización. • Garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y subordinados, como así también entre pares. • Difundir la importancia para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente de garantías de igualdad de oportunidades. • Asegurar condiciones de acceso a las mujeres y hombres en sectores de actividad y oficio donde su género esté subrepresentado. • Revisar e incluir, en el caso de que no existiese, en el reglamento o documento pertinente, las materias de prevención y sanción, no sólo de acosos sexual sino además de acoso laboral o mobbing. • Asegurar que se implementen programas de salud integral (física y mental) para las personas de la organización, tomando en cuenta los riesgos de salud asociados a su sexo. • Estimular acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad para las personas de la organización. • Asegurar que se tomen medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar.

CONCILIACIÓN

La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales con el fin de introducir la igualdad de oportunidades, modificar estereotipos y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

CORRESPONSABILIDAD

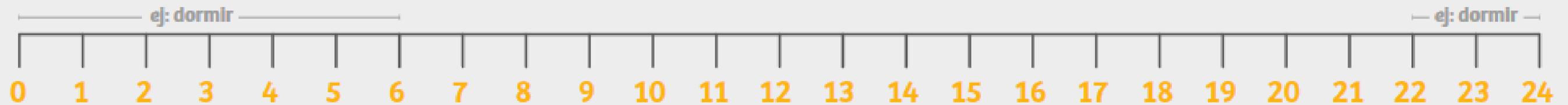
Es una estrategia de conciliación que consiste en el reparto equitativo o responsabilidad compartida y asumida por igual entre dos o más personas.

Se trata de un equilibrio en el reparto de las tareas, la toma de decisiones y la responsabilidad entre las personas en las distintas esferas de la vida, es decir, en la vida personal, en el hogar, en el trabajo y en la esfera pública.

La corresponsabilidad es una tarea de la familia, el estado, el sector privado o empleador y la comunidad.

Día tipo *laboral* de la semana

Responsable 1:



Responsable 2:



UN DIA EN LA VIDA DE...

¿QUIÉN HACE QUÉ?

Tareas	Responsable 1	Responsable 2	Responsable 3	Todos por igual
Preparar el desayuno				
Preparar la comida				
Lavar la loza				
Guardar la loza lavada				
Hacer la lista de las compras				
Hacer las compras				
Organizar el menú diario y/o semanal				
Pagar y administrar cuentas				
Sacar la basura				
Limpiar las ventanas				
Limpiar el/los baños				
Recoger la ropa				
Limpiar superficies (pisos, muebles, entre otros)				
Hacer la/s camas				
Lavar la ropa				
Tender la ropa				
Planchar la ropa				

Decidir las compras relacionadas a las necesidades de las personas del hogar (ropa, artículos escolares, etc.)				
Asistir a reuniones de apoderados/as				
Llevar a los niños/as y/o personas con dependencia a centros de salud				
Revisar las tareas escolares de hijos/as				
Jugar con los hijos/as				
Ordenar/recoger juguetes				
Hacer arreglos de ropa				
Hacer arreglos de mantenimiento del hogar (fontanería, electricidad, etc.)				
Llevar a los hijos/as a actividades extraescolares (talleres, plaza, etc.)				
Cuidar las plantas de la casa				
Cuidar los animales de la casa				
Hacer una limpieza profunda				
Atender tareas domésticas de personas con dependencia				
Higiene de los hijos/as				
Vestir a los hijos/as pequeños				
Vestir a las personas con dependencia				
Otros				

<i>Tareas</i>	<i>Responsable 1</i>	<i>Responsable 2</i>	<i>Otros responsables</i>
Horas semanales destinadas al trabajo remunerado fuera de casa			
Horas semanales de trabajo remunerado desde casa			
Horas semanales destinadas al trabajo doméstico			
Horas semanales destinadas a atender y cuidar a otras personas de la familia			
Horas semanales para ocio común			
Horas semanales para ocio individual			
Horas semanales para formación, desarrollo personal			

EL TIEMPO ES VIDA Y SE OCUPA EN ...

Sistema Social

Familias

Adm. Pública

**CORRES
PONS
ABILIDAD**

**CON
CILIA
CIÓN**

Sindicatos

Empresas

Trabajadorxs







TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones de las mujeres y hombres, sean parte integrante de la gestión de la organización

El objetivo final de la transversalización es conseguir la igualdad de los géneros.



TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

La transversalización del enfoque de género tiene un proceso interno (a nivel institucional) y externo (en programas y proyectos) en los cuales se integran consideraciones de género a nivel global o institucional, así como las inquietudes de mujeres y hombres.

Debe quedar claro que la transversalización es una estrategia, no un objetivo

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Compromiso de la Dirección - Recopilación de Antecedentes

1

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Aplicación de instrumentos de investigación cuantitativos y/o cualitativos para conocer cuál es el estado de las brechas y desigualdades en la organización

2

DISEÑO DE ESTRATEGIA Y PROGRAMAS

Elaboración de la estrategia en cada área para solucionar las brechas y abordar las inquietudes aparecidas en el diagnóstico, tomando en cuenta a las personas y a los programas.

3

MONITOREO Y EVALUACIÓN

Implementación de la estrategia, junto a acciones de monitoreo y evaluación permanente, para introducir cambios y mejoras que sean necesarios.

Comunicación permanente a toda la organización

Fortalezas

Debilidades

FODA

Oportunidades

Amenazas

¿Qué obstáculos y oportunidades existen para transversalizar el enfoque de género en nuestra organización?



¿DUDAS, COMENTARIOS?

Gracias



UNIVERSIDAD DE CHILE
Instituto de Estudios Internacionales

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR ENFOQUE DE GÉNERO

CURSO: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO - SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

VANESSA RIVERA DE LA FUENTE

- 
- 01 TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**
 - 02 ETAPAS**
 - 03 POLÍTICA DE GÉNERO - COMITÉ DE GÉNERO**
 - 04 DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**
 - 05 PLAN DE ACCIÓN**
 - 06 GESTIÓN DE PERSONAS SENSIBLE AL GÉNERO**
 - 07 CIERRE**

TRANSVERSALIZAR

Transversalizar la perspectiva de género significa visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, las relaciones de poder existentes entre los mismos, en todos los niveles de una organización o programa e intervenir para modificarlo a través de acciones de capacitación, comunicación, estrategias y proyectos.



PROPUESTA PARA UN PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN

TIPOS DE TRANSVERSALIZACIÓN

INSTITUCIONAL

Integrar las consideraciones de género en el proceso organizacional (estrategias institucionales; asignación de responsabilidades en los procesos de transversalización; sistemas de rendición de cuentas; políticas, coordinación, monitoreo, evaluación y prácticas relacionadas con la gestión de recursos humanos)

PROGRAMAS Y PROYECTOS

Integrar las preocupaciones de mujeres y hombres en los programas y proyectos de la institución: enfoques y lineamientos, planificación, conocimientos, herramientas de seguimiento, monitoreo y evaluación



ETAPAS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN INSTITUCIONAL

- **Preguntas Iniciales**
- **Política Declarativa**
- **Comité de Género**
- **Desarrollo Metodológico:**
 - Diagnóstico de Género
 - Plan de Acción
 - Gestión de Personas Sensible al Género

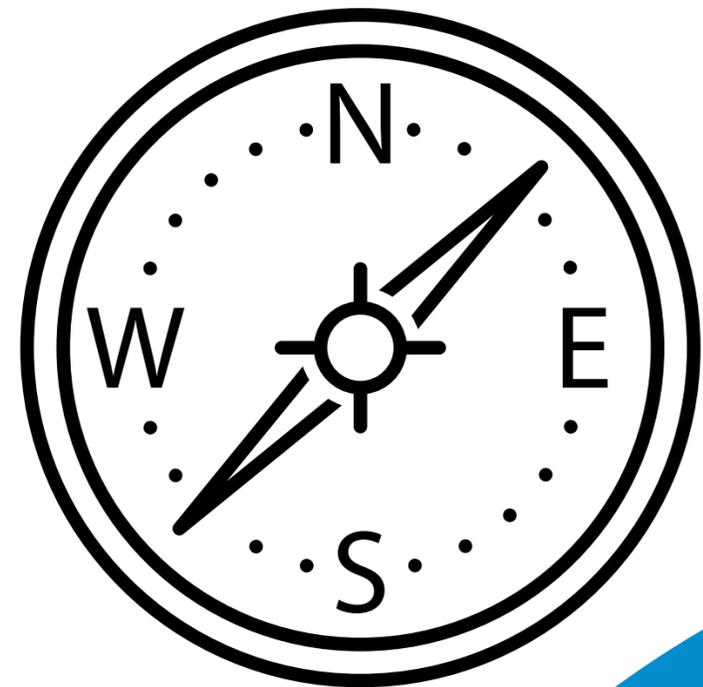
PREGUNTAS INICIALES

- ¿Qué es el enfoque de género?
- ¿Qué es la transversalización del enfoque de género?
- ¿Por qué es importante la transversalización del enfoque de género?
- ¿Para qué vamos a transversalizar?
- ¿Para quiénes vamos a transversalizar?

POLÍTICA DECLARATIVA DE GÉNERO

Conjunto de principios que rigen el accionar de una organización, así como la toma de decisiones por parte de las y los directivos.

Su diseño es estructurado y deliberado, se hace con plena conciencia de los efectos esperados y define un alcance y responsabilidades.

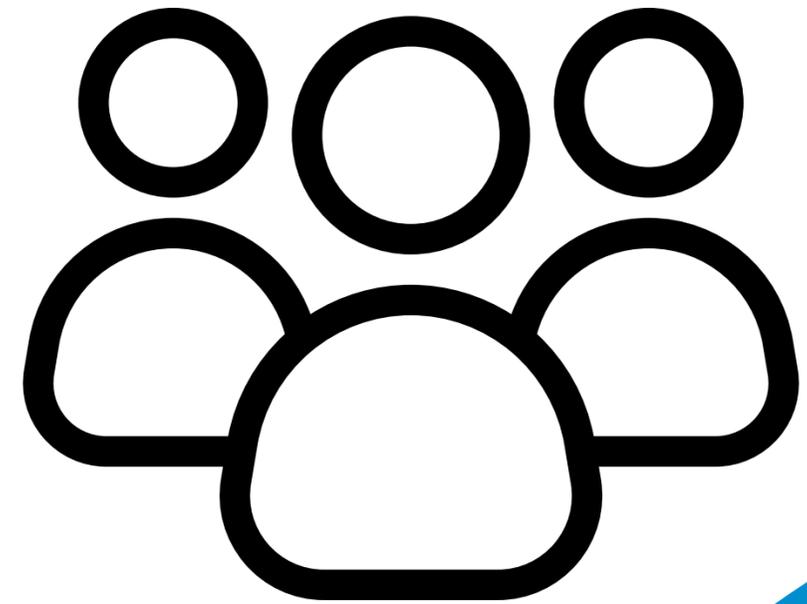


PREGUNTAS SOBRE LA POLÍTICA

- ¿Las y los trabajadores conocen la existencia de la política?
- ¿La política ha sido comunicada por las(os) directivos y jefaturas ?
- ¿ Si las personas no la conocen, ¿Tienen interés en conocerlos?
- ¿A qué se debe el desconocimiento?
- ¿La política está disponible en centros de documentación, intranet, diario mural, etc?

COMITÉ DE GÉNERO

Conjunto de personas, representativa de los distintos estamentos y áreas de la organización, encargadas de gestionar, acompañar y monitorear el cumplimiento de la política y el desarrollo del proceso de transversalización.





Comisión de Género

Encargada: Valentina Alvarez Pérez

La Dirección del Trabajo, ha logrado avances importantes en la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo, integrándola al quehacer permanente de la institución. Sin embargo es necesario seguir profundizando en el nivel de importancia e implementación de políticas institucionales de perfeccionar los mecanismos de coordinación interna para que las acciones hacia la equidad de género cumplan con dicho propósito.

Y es en el marco de los compromisos del Programa de Mejoramiento de la Gestión de Equidad de Género y de los asumidos por el Ministerio del Trabajo, que la Dirección del Trabajo se propone la Transversalización del Enfoque de Género en el conjunto del quehacer institucional tanto interno como externo, a través de:

- Incorporar el enfoque de Género en todas las políticas y acciones institucionales tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y lograr un sistema de relaciones laborales más modernas y equitativas.
- Garantizar la incorporación del enfoque de Género a las políticas y acciones desarrolladas relevando esta dimensión.
- Ejecutar las políticas y productos institucionales con inclusión del Enfoque de Género.
- Evaluar la gestión institucional desde una perspectiva de Género

Comité de Equidad de Género

 [Ver más](#) [La SUSESO](#)



[Conciliación vida familiar, vida laboral y la equidad de género](#)



[Miembros del Comité de Equidad de Género](#)



[Documentos](#)



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Un **Diagnóstico Institucional de Género Participativo** (DIGP) permite retratar con rigor y de manera colectiva el estado presente de la situación de igualdad de género en todos los ámbitos y áreas de trabajo y en los diferentes niveles de la organización.

DIMENSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO





DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO

DISEÑO

Objetivos del Diagnóstico

Alcance: ¿Dónde? ¿A quiénes?

Identificar Fuentes: Primarias, secundarias, complementarias.

El diseño debe tomar en cuenta el contexto de la organización, ritmos, horarios, carga laboral de las personas, tiempo disponible, etc. y tener enfoque de género e inclusión

COMUNICACIÓN Y APLICACIÓN

Comunicar a toda la organización la realización del diagnóstico, así como el procedimiento de aplicación, confirmando en cuanto sea necesario que las personas involucradas comprenden el objetivo del proceso y la metodología de aplicación.

RESULTADOS Y RECOMENDACIONES

Presentar los resultados del diagnóstico (devolver la información) e identificar: problemas, fortalezas y desafíos. Presentar un primer listado de recomendaciones que puedan ser incluidas en la estrategia de gestión

PASO 1

PASO 2

PASO 3

PASO 4

PASO 5

METODOLOGÍA

Diseñar la metodología de la intervención: Identificar las técnicas adecuadas y construir las herramientas correspondientes, según el contexto y el número de personas involucradas.

Tomar en cuenta requerimientos de accesibilidad o apoyos necesarios, así como lenguaje inclusivo y no sexista.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Ordenar la información recogida en la aplicación del instrumento y analizarla en función del objetivo (s) planteados. complementando con más información si es necesario.



ALGUNAS RESPUESTAS QUE NOS DA EL DIAGNÓSTICO

- ¿Cuál es la situación de igualdad de género de nuestra institución?
- ¿La misión y metas de la institución aseguran que las acciones tengan un impacto real y positivo en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres?
- ¿Qué compromisos asumimos y qué estrategias y mecanismos pondremos en marcha para integrar de manera efectiva el enfoque de género en la institución y sus programas?

PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

OBJETIVO

De acuerdo a la información dada por el diagnóstico, se identifican las áreas críticas y las inquietudes de las personas en materia de igualdad de género.

El objetivo del plan debe reflejar las conclusiones del diagnóstico.

CARTA GANTT

Realizar una calendarización del plan de transversalización, que se adecue al contexto de la organización, así como a los objetivos a conseguir.

INDICADORES Y MONITOREO

Los indicadores nos permiten saber si el desarrollo del plan está siendo positivo y también monitorear el avance, haciendo los ajustes que sean necesarios.

PASO 1

PASO 2

PASO 3

PASO 4

PASO 5

ESTRATEGIA

Definir cuál será el conjunto de acciones que se llevarán a cabo para lograr el objetivo. Estas acciones deben tener coherencia con el objetivo y estar armonizadas entre sí. Aquí identificar recursos, establecer prioridades, tomar decisiones y asignar tareas para aumentar las posibilidades de éxito.

IMPLEMENTACIÓN

Etapa de desarrollo del plan, de acuerdo a la programación y al conjunto de acciones definidas en la estrategia para lograr el objetivo.

GESTIÓN DE PERSONAS SENSIBLE AL GÉNERO

El avance de la estrategia de la transversalidad de género depende en gran medida de la capacidad de aprendizaje individual y colectiva de las personas de la organización.

Para avanzar se requiere de un esfuerzo importante en construcción de capacidades internas, pero para ello hay que partir de un conocimiento certero de cuáles son las capacidades reales existentes y los intereses que puedan existir en ampliarlas o profundizarla

CUESTIONES CLAVE: DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

CLAVE 1

PROCESO SELECCIÓN

Incorporar preguntas en el proceso de selección y reclutamiento de personas, que ayuden a conocer el grado de conocimiento y actitud sobre cuestiones de género e igualdad.

CLAVE 2

CONOCIMIENTO

Explorar el grado de conocimiento del personal sobre género para identificar niveles sensibilidad, interés o resistencias hacia el tema

CLAVE 3

BRECHAS

Abordar las brechas de capacidades, tanto en materia de igualdad de género, como en participación laboral en áreas masculinizadas o feminizadas

CLAVE 4

CAPACITACIÓN

Diseñar programas de capacitación acorde a las brechas, intereses y necesidades de la organización y las y los trabajadores en materia de igualdad de género

CLAVE 5

PRODUCIR DATOS

Registrar datos sobre los programas y acciones en desarrollo de capacidades, frecuencia, duración, asistencia, desagregados por género.

CLAVE 6

COMUNICACIÓN

La comunicación tanto interna como externa de una institución pueden reflejar su visión, su posicionamiento y también sus acciones a favor de la equidad de género, o no.



¿DUDAS, COMENTARIOS?



Gracias



UNIVERSIDAD DE CHILE
Instituto de Estudios Internacionales

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

DISCUSIÓN DE CASO: APLICANDO LO APRENDIDO

CURSO: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO - SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

VANESSA RIVERA DE LA FUENTE

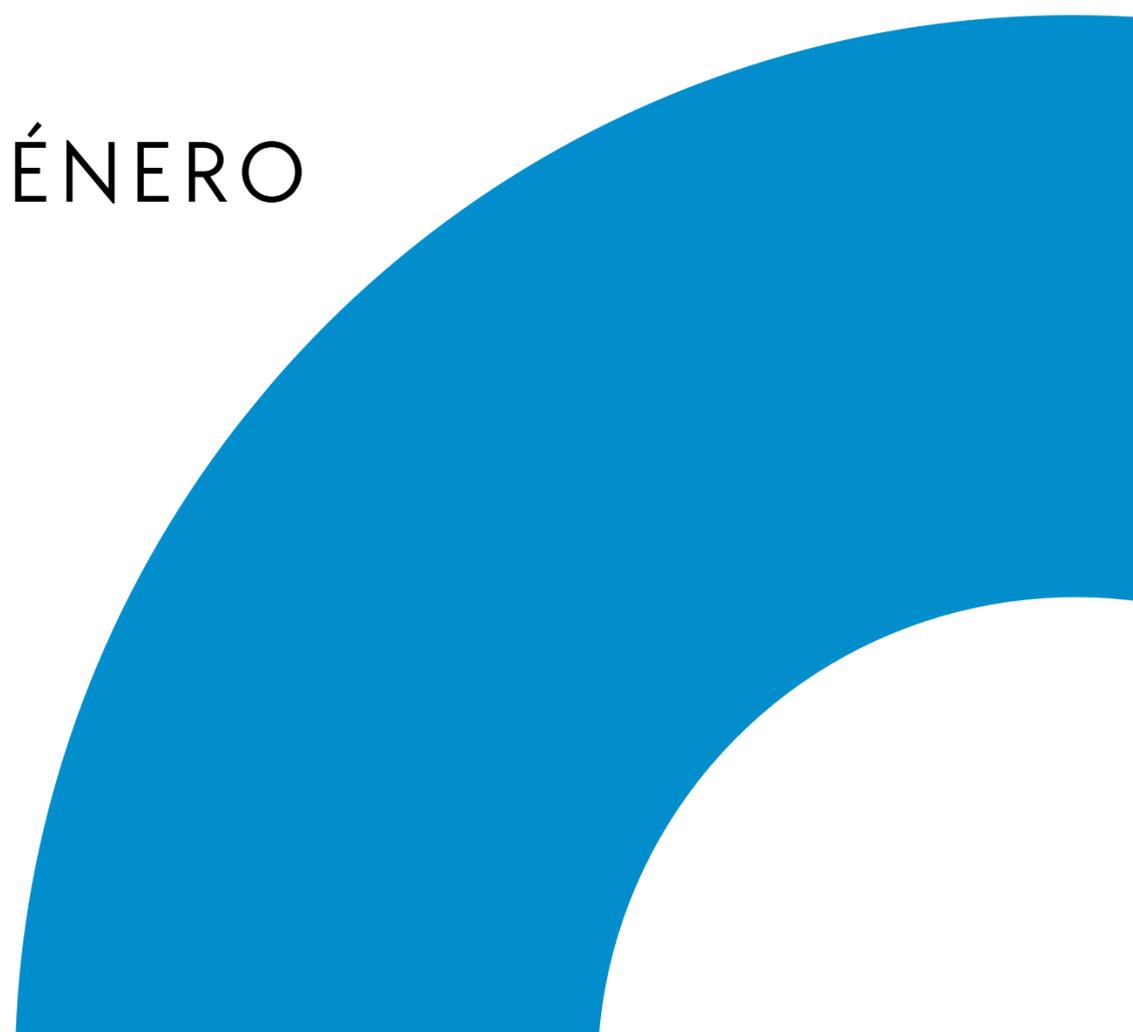


¿DUDAS, COMENTARIOS?



CASO 1

APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO





¿QUÉ NOS TENEMOS QUE PREGUNTAR?

SOBRE NÚMEROS

¿Cuántos hombres y cuántas mujeres se ven afectados por esta situación?

SOBRE DERECHOS

¿Cómo lo descrito impide y obstaculiza el acceso a los derechos? ¿De quienes?

SOBRE ROLES

¿Cómo influyen los roles de género es configurar esta situación?

SOBRE DESIGUALDAD

¿Quién o Quiénes están en situación de desigualdad? ¿Y por qué?



CASO 2

ACTITUDES Y SESGOS





CONCEPTOS CLAVES

Estos conceptos deben usarse con criterio porque son aportes teóricos que nos sirven para comprender la desigualdad y abordarla de manera más efectiva

SEXISMO

Es el prejuicio o discriminación basada en el sexo o género. Se refiere a las condiciones, expresiones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales, desigualmente valoradas

IGUALDAD DE GÉNERO

Igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades para mujeres y hombres, niñas y niños Y diversidades sexo-genéricas, considerando sus diferencias, intereses, necesidades y prioridades.

MISOGINIA

Conjunto de creencias o expresiones emocionales, psicológicas e ideológicas de odio hacia las mujeres y a lo femenino. La crítica o la expresión de molestia que no implica a la condición de mujer no es misoginia.



SEXISMO

MACHISMO

MISOGINIA

MISANDRIA

IGUALDAD

MACHISMO

Conjunto de prácticas, ideas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el sexo femenino o que intentan marcar una superioridad del hombre por sobre la mujer en varios ámbitos de la vida. El machismo lo reproducen hombres y mujeres

MISANDRIA

Creencias de odio o aversión hacia los hombres o la tendencia ideológica o psicológica que consiste en despreciar al varón como sexo y con ello todo lo considerado como masculino. Enojarse con un hombre no es misandria.

¿Conoces este acertijo?



¿CUÁLES SON LOS PASOS PARA
INSTALAR UNA POLÍTICA
ORGANIZACIONAL DE GÉNERO?

PASO A PASO DE UNA POLÍTICA ORGANIZACIONAL

LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DEBE ENMARCARSE EN UNA POLÍTICA ORGANIZACIONAL QUE PERMITA EL DESARROLLO DE UN PLAN DE ACCIONES EN MATERIA DE EQUIDAD.

FASE 1 - ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA

Proyectar y desarrollar las políticas, en las cuales se atiende a la necesidad, la utilidad y su redacción

FASE 2 - APROBACIÓN Y PUESTA EN MARCHA

Difundir y formalizar la vigencia de las políticas de la empresa a todo el personal o persona vinculada a la actividad de la organización

FASE 3 - IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

Mantener la aplicación, el cumplimiento y la vigencia de las políticas a través de monitoreo y actualización.





CASO 3

TRANSVERSALIZAR ENFOQUE DE GÉNERO



**PROGRAMA: "CIUDADES INCLUSIVAS, SOSTENIBLES E
INTELIGENTES EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030 PARA EL
DESARROLLO SOSTENIBLE EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE"**

GUIA "ESCANER" PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

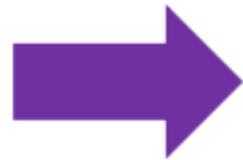
OBJETIVOS



- Exponer la relevancia de transversalizar el enfoque de género en el programa “Ciudades Inclusivas, Sostenibles e Inteligentes (CISI) para aportar al gran impulso para la sostenibilidad y a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible al 2030.



- Describir en qué consiste el enfoque de igualdad de género e interseccionalidad y cómo éste puede aplicarse al campo de la conectividad urbana, recogiendo buenas prácticas a nivel internacional.



- Describir las principales problemáticas a las que se enfrentan las mujeres en su movilidad urbana en la región.



- Contar con una herramienta concreta y de uso práctico que permita diagnosticar, formular, implementar y evaluar programas y/o proyectos aplicando la transversalización del enfoque de igualdad de género en las medidas que desarrollen los distintos clústeres que componen el programa CISI.

¿PARA QUIENES?

Actores y proyectos

- Women in Transport: Organización sin fines de lucro del Reino Unido que promueve el ingreso de mujeres en el rubro del transporte, ayudándolas a maximizar su potencial, accediendo a programas de desarrollo profesional, tutorías anuales y eventos para la creación de redes. Para más información: <https://www.womenintransport.com/>
- Transport Gender Lab (BID): La División de Transporte del BID desarrolló en 2017 el Bien Público Regional (BPR) Transport Gender LAB para lograr incorporar y afianzar la perspectiva de género en el transporte a través de la creación de una red de ciudades para la generación de un diálogo técnico sobre la incorporación de género en los sistemas de transporte público e intercambio de experiencias y conocimientos. Para más información: <https://tglab.iadb.org/>
- Women in Motion/Mujeres en Movimiento: nace el año 2018 en el marco del Foro Internacional del Transporte, a través de un grupo de funcionarias y exfuncionarias en movilidad, así como expertas y activistas de Iberoamérica que decidieron crear la agrupación, con el apoyo de la Iniciativa por la Movilidad Sustentable (TUMI). Su objetivo es impulsar mujeres líderes en la agenda sustentable, especialmente en las disciplinas de transporte, movilidad y energía. Para más información: <https://mujeresenmovimiento.net/>
- Red Mujer y Hábitat de América Latina y el Caribe: constituida en 1989 por instituciones y mujeres comprometidas con la promoción de los derechos de las mujeres y con una mayor equidad de género en el campo del hábitat, tiene por objetivos producir conocimientos en relación a la problemática diferencial de género, desarrollar iniciativas, programas y proyectos que aporten al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres; y fortalecer el liderazgo, las demandas y el diálogo de las mujeres con los gobiernos locales. Para más información: <https://www.redmujer.org.ar/>

ANTECEDENTES

- El caso de Ciudad de México: El Plan Estratégico de Género y Movilidad 2019 - 2024 fue diseñado a partir de un proceso interdisciplinario y multi-sectorial, abarcando de manera transversal a las políticas de movilidad urbana en la Ciudad de México. El plan define tres ejes estratégicos que responden a las tres problemáticas principales que enfrentan las mujeres en materia de movilidad: a) Reducir las violencias sexuales y agresiones hacia las mujeres en el Sistema Integrado de Transporte; b) Fortalecer la paridad de género y la cultura institucional en el sector transporte; y c) Atender las necesidades y patrones de viaje de las mujeres de forma efectiva. Para más información: <https://semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/estrategia-de-genero-140319.pdf>
- El caso de Chile: El año 2018, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones desarrolla la Política de Equidad de Género en Transportes, que tiene como objetivo general contribuir a disminuir y eliminar brechas, barreras e inequidades existentes entre los géneros en el sistema de transportes y como objetivos específicos: 1) Institucionalizar el enfoque de género en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, 2) Impulsar medidas que apunten a la desmasculinización del mercado laboral del rubro de transportes, 3) Formular propuestas con perspectiva de género que impacten en el diseño de la infraestructura del sistema de transportes, 4) Formular propuestas con perspectiva de género que impacten en el diseño operacional del sistema de transportes, 5) Implementar mecanismos de sensibilización respecto a la violencia de género en el sistema de transportes. Para más información: https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica_Equidad_Genero_Transportes.pdf
- Diseño de estrategia nacional para aumentar la movilidad activa (a pie y en bicicleta) en Colombia. Esta política con enfoque de género aportará a la reducción en las emisiones de gases de efecto invernadero en el sector transporte, es promovida por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH - GIZ (Cooperación Alemana al Desarrollo), con el apoyo al gobierno de Colombia a través del programa EUROCLIMA+, financiado por la Unión Europea. Para más información: <https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/10248/colombia-tendra-por-primera-vez-una-estrategia-nacional-de-movilidad-activa/>
- El caso de Buenos Aires: En el año 2021 el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en conjunto con la consultora Col Lectiu Punt 6 y el apoyo de CAF, la guía: “Movilidad Cotidiana con Perspectiva de Género: Guía metodológica para la planificación y el diseño del sistema de movilidad y transporte”, cuyo objetivo es proporcionar conceptos y herramientas de análisis, aplicación, evaluación y

ÁREAS PROBLEMÁTICAS



Matriz de la Desigualdad Social				
Género	Nudos estructurales	Ejes estructurantes	Ámbitos de derechos y autonomías en que inciden	Orientaciones de programas y proyectos
	i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza;	<ul style="list-style-type: none"> Nivel socioeconómico Condición étnico-racial Edad Territorio 	<ul style="list-style-type: none"> Ingresos Trabajo y empleo Protección social y cuidados Educación Salud y nutrición Servicios básicos (agua, saneamiento, electricidad, vivienda, transporte, tecnología de la información y las comunicaciones) 	Promover la generación de información para la igualdad de género
	ii) los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio;	Otras expresiones de la desigualdad:	<ul style="list-style-type: none"> Medioambientales y colectivos Seguridad ciudadana y vida libre de violencia Participación y toma de decisiones 	Potenciar alianzas para una gobernanza para la igualdad de género
	iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado; y	<ul style="list-style-type: none"> Situación de discapacidad Estatus migratorio Orientación sexual e identidad de género 	Remove los nudos estructurales de la desigualdad de género	Garantizar derechos y la autonomía de las mujeres
	iv) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.		Garantizar el bienestar de la población históricamente /territorialmente discriminada "para que nadie quede atrás". (Interseccionalidad)	Asegurar un financiamiento sostenible para la igualdad de género

DIMENSIONES Y ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN



Secciones	Conceptualización	N° de Afirmaciones
Información para la igualdad	Hace referencia a las condiciones necesarias a nivel de la información desagregada y pertinente; para generar programas y proyectos que contribuyan a transformar las relaciones de poder de género en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible y que garantice la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.	25
Alianzas para una gobernanza por la igualdad	Hace alusión a la necesidad de establecer asociaciones inclusivas para lograr los objetivos de la igualdad sustantiva y sostenible. Estas asociaciones se plantean en distintos niveles, que van desde el global, regional, nacional, subnacional y local. Y consideran a diversos actores.	18
Nudos estructurales de la desigualdad de género	Hace referencia a las estructuras constitutivas de las actuales relaciones desiguales de poder en América Latina y el Caribe . Entre los nudos estructurales a enfrentar se encuentran: i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza; ii) los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y iv) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público. Estos nudos se refuerzan mutuamente y generan complejos sistemas socioeconómicos, culturales y de creencias que obstaculizan y reducen el alcance de las políticas para la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.	22
Autonomías y derechos de las mujeres	<p>La autonomía hace referencia a la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico específico que les toca vivir. La CEPAL ha enfocado estratégicamente la mirada de la autonomía de las mujeres en tres dimensiones y en las interrelaciones entre ellas: i) la autonomía económica, que se vincula con la posibilidad de controlar los activos y recursos; ii) la autonomía física, que refiere a la capacidad para decidir libremente acerca de la sexualidad, la reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia, y iii) la autonomía en la toma de decisiones, que implica la plena participación en las decisiones que afectan la vida de las mujeres, sus familias, sus comunidades y la sociedad en su conjunto.</p> <p>Los derechos humanos de las mujeres tienen un carácter universal, indivisible, interdependiente e inalienable. Se agrupan en dimensiones críticas tematizadas en derechos: i) Derecho a una vida libre de violencia y discriminación: violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones (privada, pública, institucional, obstétrica, política, en situaciones de conflicto, desastres naturales y privación de libertad, acoso sexual, incesto, explotación sexual, tráfico, trata, prostitución forzada, violaciones, feminicidio); seguridad pública y ciudades; legislaciones y acceso a la justicia; contenidos educativos y medios de comunicación; estereotipos,</p>	24

Secciones	Conceptualización	N° de Afirmaciones
	<p>sexismo, racismo, etnocentrismo, homofobia, lesbofobia y discriminación; ii) Derechos sexuales y reproductivos: información y educación sexual, aborto, anticoncepción, servicios de salud de calidad, mortalidad materna, orientación sexual e identidad de género, servicios universales; discapacidad y vejez; maternidad adolescente; infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA; emergencias sanitarias; maternidad saludable; desarrollo tecnológico; distintos tipos de familia. lii) Derechos económicos, sociales y culturales: ingresos, empleo e inserción productiva, trabajo y control de los recursos, división sexual del trabajo, trabajo no remunerado y cuidados, protección y seguridad social, educación, ciencias y tecnologías de comunicación, transformación de pautas culturales, transmisión intergeneracional de la pobreza, jefatura de hogar y bienestar, uso y distribución del tiempo, políticas fiscales y macroeconómicas; políticas sociales; inversión pública; ruralidad, trabajo doméstico remunerado e informalidad; empresas y emprendimientos, crédito, tecnologías e innovación; territorio y modelos productivos. Iv) Derechos civiles y políticos: participación política y liderazgo, partidos políticos y sistemas electorales; representación y paridad, organizaciones y movimientos feministas y de mujeres, migración, conflictos y construcción de paz; gobierno electrónico; v) Derechos colectivos y medioambientales: tierra y territorio, agua y bosques, desastres naturales y eventos extremos, cambio climático, ámbitos rural y urbano, gestión de riesgos y mitigación; derecho al desarrollo, cooperación internacional.</p>	
<p>Diversidad de mujeres y perspectiva interseccional</p>	<p>Hace referencia a las diversas dimensiones de la desigualdad que se entrecruzan y se ven potenciadas con la desigualdad de género, provocando situaciones de aún mayor desigualdad y discriminación para diversos grupos de mujeres. Estas dimensiones agregan un mayor nivel de complejidad a la interrelación de los nudos estructurales de la desigualdad identificados por los gobiernos de la región en la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. La Agenda Regional de Género integra el reconocimiento de la diversidad de las mujeres de los países de América Latina y el Caribe y de sus necesidades específicas, teniendo en cuenta que las distintas categorías, posiciones o situaciones (culturales, identitarias, sociales, etarias, étnicas, raciales y otras) producen una discriminación particular o se conjugan para agravar o profundizar alguna desigualdad.</p>	<p>15</p>
<p>Financiamiento sostenible para la igualdad de género</p>	<p>Hace referencia a las asignaciones presupuestarias que se pueden identificar como dirigidas explícitamente para avanzar hacia la igualdad de género y garantizar los derechos de las mujeres. Se requieren recursos para transversalizar, con una perspectiva de igualdad de género y de autonomía de las mujeres.</p>	<p>11</p>

METODOLOGÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

SECCIÓN 1: Información para la igualdad

Afirmación	Grado de Valoración
Los documentos del PP analizan los principales obstáculos/barreras a la igualdad de género, las autonomías y empoderamiento de las mujeres.	4: Sí se consideran todos los obstáculos/barreras principales 2: Se consideran algunos obstáculos/barreras principales 0: No se consideran los obstáculos/barreras
Se considera en el análisis las principales metas y objetivos de la Agenda 2030 sobre igualdad de género que se relacionan con el objetivo del PP.	4: Sí consideran todas 2: Se consideran algunas 0: No considera
El diagnóstico del PP analiza información desagregada por género de la población objetivo.	4: Sí se considera 0: No considera
El diagnóstico del PP es accesibilidad Universal.	4: El diagnóstico accesible para cualquier persona sin distinción 2: El diagnóstico es accesible pero no inclusivo 0: El diagnóstico es accesible solo el equipo del proyecto
El diagnóstico del PP está alineado con los marcos normativos internacionales y mandatos institucionales sobre igualdad de género y derechos de las mujeres.	4: Está alineado con ambos: los marcos normativos internacionales y los mandatos institucionales 2: Está alineado con solo uno: los marcos normativos internacionales o los mandatos institucionales 0: No está alineado

ESCALA

Sección y clasificación general	Implicación	Rangos
<p>Ciego al género</p>	<p>No tiene en cuenta los diferentes roles de género contruidos socialmente, y no aborda las diversas necesidades de cada colectivo. Mantienen la situación actual y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género. Teniendo un resultado negativo que agrava o refuerza las desigualdades y normas de género existentes.</p>	<p>[0% - 25]</p>
<p>Limitado al género</p>	<p>Reconoce las diferencias de género entorno a la temática del PP, pero no define acciones específicas para su abordaje.</p>	<p>[25% - 50%]</p>
<p>Sensible al género</p>	<p>Tiene en cuenta las desigualdades entre los géneros y responde de manera proactiva para superar y eliminar esas desigualdades en sus manifestaciones específicas, sin abordar las relaciones de poder que están a la base.</p>	<p>[50% - 75%]</p>
<p>Transformador de las relaciones de género</p>	<p>Aporta a redefinir los roles y relaciones de género para una mayor igualdad. Se trata de intervenciones transformadores que abordan los nudos estructurales desde una perspectiva interseccional y de autonomía y derechos de las mujeres, impactando en las relaciones de poder, lo que conduce a cambios sostenibles en el marco de la Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género.</p>	<p>[75% - 100%]</p>

Diagnóstico

SECCIÓN 1: Información para la igualdad

Número	Afirmación	Grado de Valoración	Puntaje
1.1	Los documentos del PP analizan los principales obstáculos/barreras a la igualdad de género, las autonomías y empoderamiento de las mujeres.	4: Sí se consideran todos los obstáculos/barreras principales 2: Se consideran algunos obstáculos/barreras principales 0: No se consideran los obstáculos/barreras	
1.2	Se considera en el análisis las principales metas y objetivos de la Agenda 2030 sobre igualdad de género que se relacionan con el objetivo del PP.	4: Sí consideran todas 2: Se consideran algunas 0: No considera	
1.3	El diagnóstico del PP analiza información desagregada por género de la población objetivo.	4: Sí se considera 0: No considera	
1.4	El diagnóstico del PP es accesibilidad Universal.	4: El diagnóstico accesible para cualquier persona sin distinción 2: El diagnóstico es accesible pero no inclusivo 0: El diagnóstico es accesible solo el equipo del proyecto	
1.5	El diagnóstico del PP está alineado con los marcos normativos internacionales y mandatos institucionales sobre igualdad de género y derechos de las mujeres.	4: Está alineado con ambos: los marcos normativos internacionales y los mandatos institucionales 2: Está alineado con solo uno: los marcos normativos internacionales o los mandatos institucionales 0: No está alineado	

SECCIÓN 2: Alianzas para una gobernanza con igualdad de género

Número	Afirmación	Grado de Valoración	Puntaje
2.1	El PP considera/promueve la participación de las mujeres, sus organizaciones y/o otros colectivos en la producción de datos del diagnóstico que abordan aspectos sustantivos de la igualdad de género.	4: Si considera/promueve la participación de mujeres, sus organizaciones y/o otros colectivos 2: Se considera/promueve la participación de solo una de estas entidades 0: No considera/promueve	
2.2	El PP considera/promueve dentro de los stakeholders los mecanismos para el adelanto de las mujeres y/o redes o entidades vinculadas a la igualdad de género.	4: Sí se considera/promueve 0: No considera/promueve	
2.3	El diagnóstico de la PP considera la participación/aporte de otras divisiones/oficinas/redes/clúster de la institución que se relacionan con el objetivo.	4: Sí, consideran todas 2: Se consideran algunas 0: No considera	

Gracias