
POLÍTICA COMUNAL DE GÉNERO CERRO NAVIA 2021-2024

Construyendo un Municipio Feminista

ÍNDICE

ÍNDICE	1
1. PRESENTACIÓN	4
2. MARCO CONCEPTUAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS	8
2.1 DIFERENCIA ENTRE IGUALDAD Y EQUIDAD	8
2.2 IGUALDAD DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO	9
2.3 TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	10
2.4 LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	10
3. DIAGNÓSTICO SOCIAL: ESTADO ACTUAL DE LAS BRECHAS DE GÉNERO	12
3.1 ANTECEDENTES DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR	12
3.2 DIAGNÓSTICO COMUNAL DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO Y EQUIDAD	14
3.2.1 EJECUCIÓN DE LAS CONSULTAS CIUDADANAS	15
3.2.2 RESULTADOS DE LA CONSULTA CIUDADANA 2021	18
3.2.3 RESULTADOS DE LAS SISTEMATIZACIONES DE LOS ENCUENTROS DE MUJERES VIRTUALES	22

3.2.3.1 COMPONENTE SALUD: ENCUENTRO SALUD COMUNITARIA, DETERMINANTES DE LA SALUD CON EQUIDAD DE GÉNERO	23
3.2.3.2 COMPONENTE MUJERES Y TRABAJO: ENCUENTRO MUJERES Y TRABAJO, HACIA LA REIVINDICACIÓN DE NUESTROS DERECHOS	25
3.2.3.3 COMPONENTE PARTICIPACIÓN: ENCUENTRO PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y NUEVA CONSTITUCIÓN	29
3.2.3.4 COMPONENTE VIOLENCIA: ENCUENTRO VIDA LIBRE DE TODA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	31
4. MARCO NORMATIVO	32
4.1 MARCO INTERNACIONAL Y NACIONAL	33
4.2 MARCO LOCAL	33
4.3 DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS EJECUTADOS EN LA OFICINA DE LAS MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO	41
4.3.1 Programa Atención, Protección y Reparación Integral en Violencia contra las Mujeres, Centro de la Mujer.	41
4.3.2 Programa de Prevención en Violencia contra las Mujeres	41
4.3.3 Programa 4 a 7	41
4.3.4 Programa Mujeres Jefas de Hogar	42
4.3.5 Programa Mujer, Sexualidad y Maternidad	42

4.3.6 Programa Mujer, Participación y Territorio	42
5. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA COMUNAL DE GÉNERO	43
5.1 ENFOQUE DEL PLAN	43
5.2 LÍNEAS DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA COMUNAL DE GÉNERO	44
5.3 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA COMUNAL DE GÉNERO	47
5.4 MATRIZ DE MARCO LÓGICO DE LA POLÍTICA COMUNAL DE GÉNERO	52
6. BIBLIOGRAFÍA	56
7. ANEXOS	57
7.1. MATRIZ DE OBJETIVOS	57

1. PRESENTACIÓN

En septiembre del 2015, como parte de 193 países miembros de la Organización de Naciones Unidas (ONU), Chile adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En el ámbito de la promoción de la igualdad de género, la Agenda 2030 establece como objetivo N°5 lograr la igualdad entre los géneros y para ello se propone incluir la perspectiva de género en el resto de metas e indicadores (Moran, No disponible). Como destaca ONU Mujeres (Naciones Unidas, 2018), el compromiso de la agenda 2030 con la igualdad de género es de carácter integral y transversal, pues está basado en los compromisos y normas recogidos en la declaración y plataforma de acción de Beijing y en la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En Chile, actualmente existe un vasto avance en materia de género, equidad y justicia, que establece los lineamientos normativos para aplicar programas, proyectos y planes en dicha materia.

De este modo, desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se ha desarrollado un programa de gobierno (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, s.f), dentro del cual se reconocen las transformaciones experimentadas por las mujeres en lo que respecta al alcance de grandes logros, desde donde las políticas por la igualdad son una realidad innegable, sin vuelta atrás. No obstante, la revisión sistemática de la realidad chilena, incluso con posterioridad a la pandemia, evidencian grandes brechas de género y la persistencia de sectores resistentes a las transformaciones, lo que amerita articulación por la igualdad y equidad de género.

De manera que todavía quedan avances que hacer, en este sentido, las políticas estatales y locales por el logro de la igualdad, justicia y promoción de las autonomías física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres, deben entenderse como un continuo para el logro de estos fines, lo que debe permitir el ejercicio de la igualdad formal y material entre los géneros, más allá de ser concebidas como la expresión de un objetivo ya alcanzado.

En Chile, las brechas y desigualdades siguen afectando diferencialmente a hombres y mujeres, la pobreza sigue teniendo rostro femenino, pese a que persistentemente se han incorporado al

trabajo remunerado, sigue siendo común la doble e incluso triple jornada laboral. En un plano legislativo, el mismo gobierno (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, s.f) reconoce que persisten las discriminaciones legales que atentan contra la plena igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, el compromiso del Estado es asumir esta realidad como prioridad, ejecutando líneas de trabajo estratégicas que vengán a hacerse cargo de la deuda histórica que tienen las sociedades, gobiernos y Estado con las mujeres.

Para ello, se han priorizado tres desafíos, los cuales son:

1. Consolidar la igualdad ante la ley para las mujeres, eliminando las discriminaciones existentes.
2. Generar condiciones que contribuyan al aumento de las autonomías.
3. Contribuir a la cultura de respeto a la dignidad de las mujeres y protección de su vida e integridad, tanto física como psíquica, combatiendo con ello la violencia de género.

Este último eje tiene especial relevancia para el caso de Cerro Navia, comuna que presenta una de las tasas más altas de VIF a nivel país (Centro de Estudios y Análisis del Delito, 2022). Esto conlleva, como municipio, a un fuerte compromiso por erradicar la violencia en el territorio, que devenga en el compromiso local por la promoción de las autonomías de las mujeres, la lucha por la equidad y la materialización de una gestión transformadora en favor de la justicia social. De manera que, para el alcalde Mauro Tamayo y su Plan de Gobierno Local (Municipalidad de Cerro Navia, s.f), la gestión actual tiene como deber público promover el desarrollo de la comunidad de manera justa, libre de violencia y sin discriminación a partir de acciones concretas, articuladas y sostenibles en el tiempo. En razón de lo anterior, se visualiza como primordial el hecho de aportar en los principios de igualdad y no discriminación, los cuales han de ponerse en el centro de la gestión municipal.

La Política Comunal de Género (PCG en adelante) es un instrumento cuyo objetivo es transversalizar e institucionalizar el enfoque de género en el quehacer de la Municipalidad de

Cerro Navia, para aportar en la eliminación de las discriminaciones de género, el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres y la promoción de la igualdad en un plano material, que abarque desde los territorios a las instituciones. Para ello, la PCG busca trabajar en diferentes niveles y con diferentes sujetos/as sociales, sean estos la propia gestión municipal, que decide poner al centro el enfoque de género y de derechos humanos, la comunidad cerronavina, compuesta de manera diversa y que tiene un rol agencial en la implementación de la política, y las empresas y entidades privadas que realizan su labor en el territorio de la comuna, y que deben ser agentes socializadores de esta perspectiva transformadora.

Para ello, la PCG busca elaborar lineamientos de acción estratégicos que permitan desarrollar un trabajo mancomunado en el fin común de avanzar en materia de equidad de género, y es por esto que se sostiene bajo la lógica participativa, diseñando un diagnóstico de la realidad y perspectiva de género comunitaria, a través de la ejecución de encuentros cuatro temáticos y una encuesta, que tienen como objetivo servir de antecedentes en el levantamiento de la información y el diseño de la problemática social a trabajar.

De este modo, mediante la PCG se busca diseñar una planificación de la gestión local que permita trabajar a través de cuatro niveles de acción en la promoción de las autonomías de las mujeres y el compromiso con la perspectiva de género en la gestión municipal, a saber:

1. Trabajo Productivo y Reproductivo
2. Salud Comunitaria
3. Vida libre de toda Violencia y Discriminación, Gobernanza y Participación.

En relación con lo anterior, es que a través de la PCG se espera garantizar a las mujeres cerronavinas el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; así como erradicar toda forma de violencia.

Con este trabajo se busca contribuir en el fortalecimiento de las autonomías, visualizando desde el quehacer institucional las desigualdades históricas que enfrentan las mujeres y disidencias sexuales en la comuna. Para ello el trabajo mancomunado debe orientarse hacia las

necesidades, intereses y potencialidades de carácter técnico y político, para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres que habitan en la comuna, considerando la diversidad generacional, cultural, étnica, territorial, socioeconómica e ideológica, de orientación sexual e identidad de género, así como las distintas capacidades motoras, sensoriales y psicológicas.

2. MARCO CONCEPTUAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La PCG toma en cuenta el marco de referencia reconocido por las Naciones Unidas con respecto al principio de igualdad, la no discriminación y de rol del Estado para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales. El principio hace referencia a los derechos y responsabilidades que como seres humanos tenemos todas las personas, lo que implica dar las mismas condiciones, trato y oportunidades sin distinción de clase, sexo, edad, creencias, etnias o cultura.

A continuación, se presenta un breve marco conceptual que permite comprender y facilitar la institucionalización de la perspectiva de género en materia de políticas públicas.

2.1 DIFERENCIA ENTRE IGUALDAD Y EQUIDAD

Igualdad y equidad no son sinónimos. Entender los vínculos y diferenciaciones que existen entre ambos conceptos es fundamental a la hora de implementar la PCG.

La equidad de género es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo con sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades.

La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos.

La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias, y las garantías de la igualdad en el ejercicio de los derechos.

Igualdad de género es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. Es una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidad y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza

biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

2.2 IGUALDAD DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

Desde el enfoque de género se reconoce que la igualdad no sólo se orienta al acceso a oportunidades, sino también al goce efectivo de los derechos humanos. El desarrollo con igualdad de género implica transformar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres (Naciones Unidas CEPAL, 2017)

Bajo la lectura del enfoque de género se sostiene que las relaciones sociales no son neutrales, es más, estas se comprenden en tanto relaciones de poder. El poder se establece bajo lógicas de subordinación, en donde se dan asimetrías que posicionan a ciertos sectores poblacionales de manera privilegiada sobre otros. Desde una lectura de género, hombres y mujeres son portadores de relaciones de poder, las cuales se dan en todos los ámbitos posibles: económico, social, político y cultural, produciendo un amplio abanico de desigualdades y subordinaciones atendiendo principalmente, al género bajo el cual las personas han sido socializadas.

La división sexual del trabajo tradicional, separa el trabajo productivo del reproductivo de manera paradigmática y determina el lugar de mujeres y hombres en la economía: hombre proveedor, mujer cuidadora. Pese al avance de las mujeres en tanto trabajadoras remuneradas, estas han mantenido su rol en tanto cuidadoras, mientras que sus congéneres no han ingresado de la misma forma al campo del trabajo doméstico y de cuidados. Esclarecer la forma en que estas relaciones perpetúan la subordinación y la exclusión de las mujeres limitando su autonomía, ayuda a comprender su influencia en el funcionamiento del sistema social y económico.

La restricción de la carga del trabajo total, que incluye el trabajo remunerado y no remunerado (trabajo doméstico) requiere del reconocimiento y valoración del tiempo que emplean las mujeres al interior de la familia en el ámbito privado. Esta manera de analizar las relaciones económicas y sociales brinda una mirada más amplia que la convencional, al incorporar dimensiones ausentes como el trabajo no remunerado, logrando visibilizar la economía del cuidado, prestando

especial atención a la producción social que realizan principalmente las mujeres. Asimismo, demuestran la contribución de esta tarea al desarrollo económico y deja al descubierto que las relaciones sociales están además impregnadas de valores culturales que caracterizan el trabajo de cuidado como una cualidad femenina (Naciones Unidas CEPAL, 2017).

De manera que, desde este enfoque y para el logro de la igualdad, se hace necesario considerar el empoderamiento y autonomía de las mujeres, la división sexual del trabajo, la independencia económica, una vida libre de violencia, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, la corresponsabilidad familiar, la conciliación de la vida familiar y laboral, y la paridad en la participación de la mujer en la toma de decisiones, y un sinnúmero de otras temáticas que ponga en tensión los modelos hegemónicos del sistema sexo-género.

2.3 TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La Transversalización del enfoque de género surge con la intención de corregir las políticas de género basadas exclusivamente en la creación de oficinas nacionales y puntos focales, sin involucrar al resto del aparato público, incorporando el enfoque de género en todas las dimensiones de la vida social, política, cultural e institucional.

El objetivo es integrar esta perspectiva desde el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas de todas las esferas y niveles de cualquier acción (PNUD, 2021). Se trata de integrar las consideraciones de género en todos los niveles de la gestión pública, en la planificación, normas y procedimiento, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto.

Es considerada en la actualidad, como una de las estrategias de mayor alcance destinada a incluir el enfoque de género en las políticas públicas, debido a su efecto articulador, lo que permite alcanzar mayores resultados e impacto. (Observatorio igualdad de género 2017).

2.4 LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La institucionalización del enfoque de género ha adquirido gran importancia ante la necesidad de formalizar acuerdos y procedimientos en todas las instancias y gestión de las organizaciones. Desde este punto de vista, la institucionalización se encuentra estrechamente asociada a los

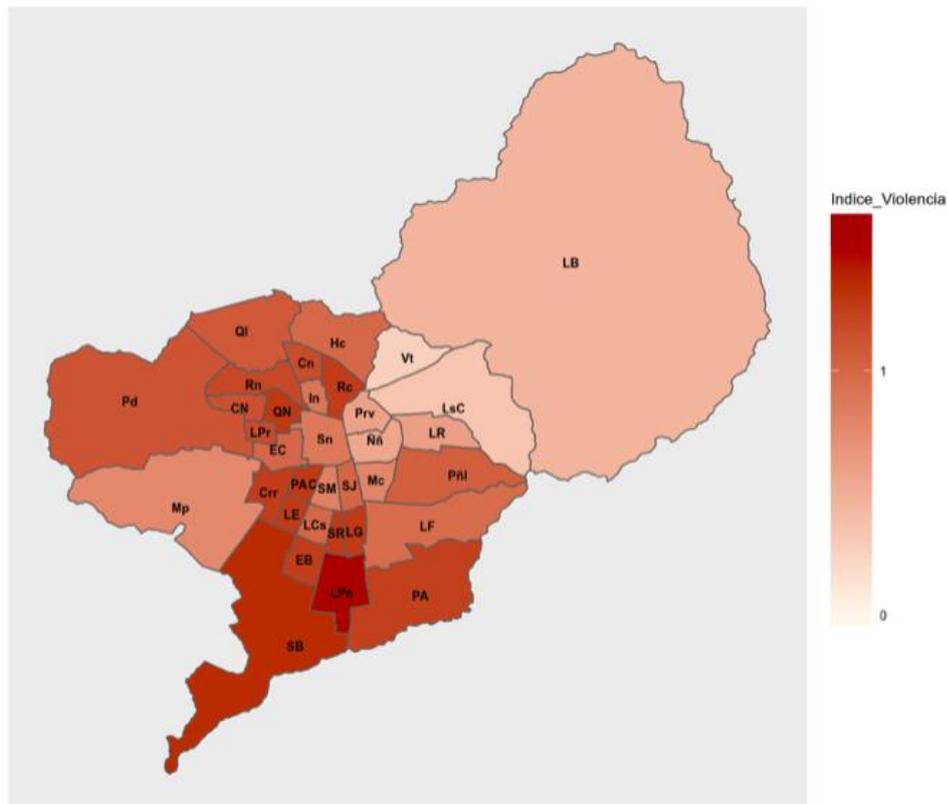
procesos de Transversalización del enfoque de género, considerando el papel que cumplen las instituciones en la interacción humana.

Institucionalizar el enfoque de género implica el establecimiento de reglas y mecanismos para darle el carácter permanente a una política con enfoque de género, con la intención de convertirla en una práctica regular de la organización. Esto significa que, en los procesos de toma de decisiones para la gestión y administración de la organización, se ha incorporado un conjunto de normas y procedimientos que orientan desde un enfoque de género el proceder de quienes deciden y ejecutan las políticas, planes y programas, transformando la cultura institucional y las concepciones de sus agentes, haciéndolas eficaces y sostenibles.

3. DIAGNÓSTICO SOCIAL: ESTADO ACTUAL DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

3.1 ANTECEDENTES DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Tasa de denuncias de VIF por comuna en el Gran Santiago



Denuncias por comuna en el Gran Santiago (índice de violencia), 2019.

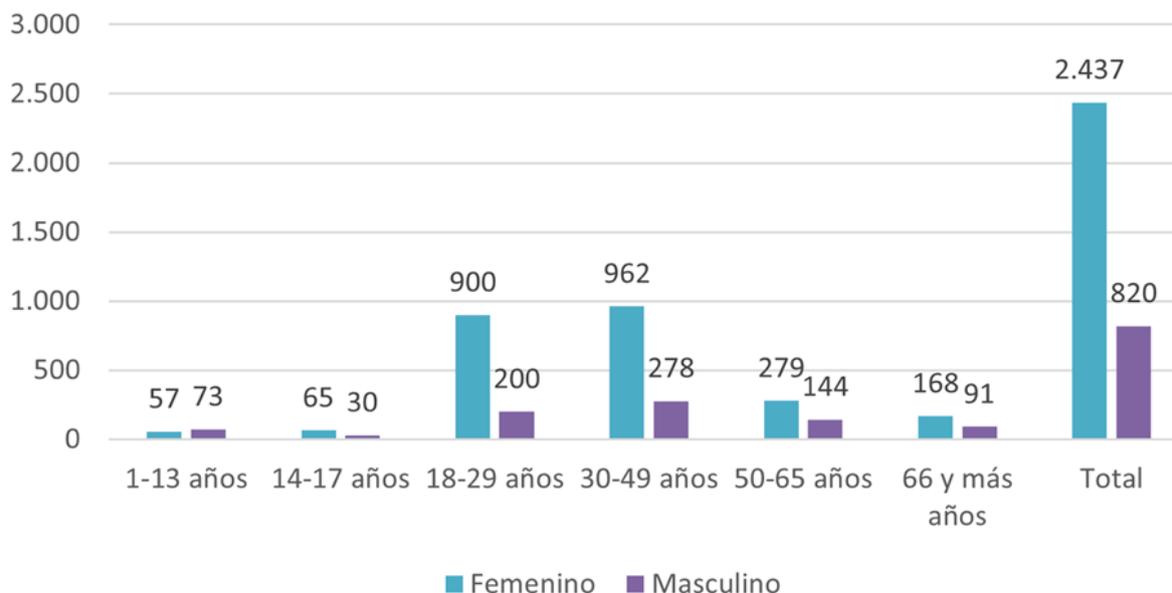
Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, s.f

Aunque Cerro Navia es la comuna que, en números absolutos, registra 2437 casos de denuncias por violencia contra la mujer durante el año 2019, si ordenamos estos datos según la población de cada comuna, Cerro Navia se encuentra en tercera posición en relación con esta problemática.

En promedio, las comunas del Gran Santiago presentan un índice de 1% de violencia contra la mujer. Esto significa que anualmente se registra (en promedio) una denuncia de este tipo por cada 100 habitantes. En específico, para el año 2021, Cerro Navia presenta una tasa de 677,4, lo que significa que cada 100.000 habitantes, existen 677 denuncias de violencia intrafamiliar por motivos de género (Centro de Estudios y Análisis del Delito, 2022).

Se consideró Violencia contra la mujer a los siguientes tipos de delito: amenazas, lesiones, violencia intrafamiliar, abuso sexual, violación y homicidio.

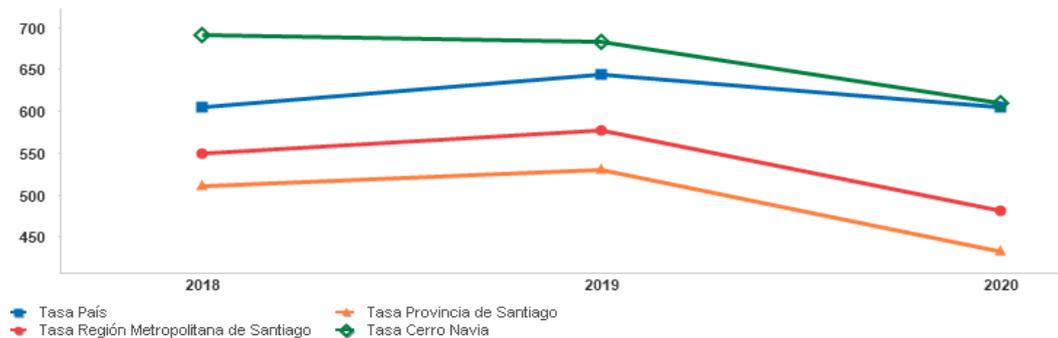
Cantidad de víctimas VIF según género



Fuente: Portal CEAD (Centro de Estudios y Análisis del Delito, 2022)

Tal como se puede apreciar en el gráfico anterior, el hecho de ser víctima de VIF responde a una lectura de género, en la medida de que son principalmente las mujeres quienes se encuentran en calidad de víctimas de este tipo de delito. De este modo, se logra observar que mientras 820 hombres denuncian ser víctimas, 2.435 son mujeres. Por lo demás, también se puede arribar a la conclusión de que la mayoría de las víctimas tienen entre 18 y 49 años, concentrando entre estos dos grupos etarios 1.862 víctimas femeninas, y 478 víctimas del género masculino.

Tasa anual de casos policiales según delitos de Violencia Intrafamiliar



Fuente: Portal CEAD (Centro de Estudios y Análisis del Delito, 2022)

Según la tasa anual de casos policiales según delitos de Violencia intrafamiliar se ve reflejado una disminución sostenida de denuncias VIF en los primeros dos semestres del 2020, lo que coincide con la disminución provincial y nacional. Lo anterior, se debe a diversos factores y contraviene el alza en los llamados de auxilio que alcanzaron un 43,8% de aumento en el mismo período de tiempo. Así, se considera relevante para su análisis el confinamiento y las nuevas dificultades para las mujeres en el acceso a lugares y procesos de denuncia, la poca credibilidad de las instituciones, y el colapso de las instituciones encargadas del proceso (Segovia et al., 2021)

De manera que, disminuyó la tasa de denuncia del delito, más no la demanda de servicios orientados a prevenir y atender la violencia en la comuna, la cual aumentó significativamente en el mismo periodo.

3.2 DIAGNÓSTICO COMUNAL DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO Y EQUIDAD

En el marco de la Ley N.º 20.500 sobre asociaciones y participación en la gestión pública, que reconoce a las y los ciudadanos el derecho de participación ciudadana en la gestión pública, la participación ciudadana constituye un eje sustantivo para el desarrollo de la democracia y la construcción de ciudadanía, como así mismo permite a las ciudadanas, en su calidad de individuos o como miembros de organizaciones de tipo asociativa, influir en el diseño, toma de decisiones y ejecución de las políticas públicas.

La participación ciudadana en todo el ciclo de vida de una política pública, otorga mayor legitimidad, calidad democrática, sustento ético y sostenibilidad social.

De manera que, en la presente política el principio participativo se ha de reconocer y posibilitar, siendo constitutivo tanto del planteamiento del problema social, como de la validación del instrumento y su estrategia de implementación social.

3.2.1 EJECUCIÓN DE LAS CONSULTAS CIUDADANAS

Con el objetivo de facilitar un proceso participativo de consulta ciudadana para problematizar el estado situación de las mujeres y disidencias sexuales en Cerro Navia es que se llevó a cabo un proceso de levantamiento de información diagnóstica utilizando tanto la modalidad virtual como presencial.

Tradicionalmente los espacios de encuentro y deliberación entre las autoridades y la ciudadanía se encontraban circunscritos solamente a la participación presencial, que tiene la ventaja de que participen personas, grupos, líderes y representantes de organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

En la actualidad como consecuencia del desarrollo de las tecnologías para la información, es posible construir un espacio de participación virtual de gran influencia y alcance. En este sentido el uso de internet como canal de comunicación, extiende, añade, amplía y posibilita la participación a aquellos ciudadanos/as que por diversos motivos no pueden participar de forma presencial.

En relación al diseño de la investigación, se señala lo siguiente:

- **Tipo de investigación:**

- **Descriptiva:** La descripción constituye un paso previo en cualquier proceso de investigación. Antes de indagar en la explicación de cualquier evento hay que proceder a su descripción mediante alguna o varias estrategias de investigación. De ellas, obtendremos información que nos servirá en la caracterización del fenómeno que analizamos.

- **No experimental:** No se intervendrá en la muestra, se recolectarán los datos de manera pasiva.

- **Tipo de muestreo:**

- **No probabilístico, cualitativo, por saturación:** Esta muestra pretende la representatividad, más no en un sentido estadístico, sino que apunta a dar representatividad de los discursos en razón de los significados de un determinado grupo o comunidad social (Canales Cerón, 2006, p. 23). El tipo de muestreo a utilizar es conocido como muestreo por conveniencia. Estas muestras se caracterizan por seleccionar las unidades muestrales, personas u objetos, por su facilidad o cercanía. Aun cuando interviene el azar en la selección, este azar no es científico, de modo que la real probabilidad de selección de las unidades no es conocida, y, en consecuencia, los resultados no son inferibles al universo.

- **Unidad muestral:** Las unidades muestrales son las individualidades, teniendo como criterios de selección ser mujeres y/o disidencias que vivan en la comuna de Cerro Navia y que sean mayores de 14 años.

- **Muestra:** La muestra considera la aplicación de ambas metodologías en un total de 795 personas, distribuidas de la siguiente manera:

- Encuentro temático virtual: Salud Comunitaria, determinantes de la salud con equidad de género. 56 personas.
- Encuentro temático virtual: Mujeres y Trabajo, hacia la reivindicación de nuestros derechos. 59 personas.
- Encuentro temático virtual: Vida libre de toda Violencia y Discriminación. 70 personas.
- Encuentro temático virtual: Participación Ciudadana y Nueva Constitución. Hacia la construcción de una participación activa. 56 personas.
- Consulta ciudadana: Situación actual de Mujeres y Equidad de género en Cerro Navia. 569 personas.

- **Diseño metodológico:**

- **Tipo de Metodología:**

- **Metodología cualitativa:** Aplicada en los encuentros temáticos sobre trabajo, vida libre de violencia, participación comunitaria y salud. Tal como señala Canales (2006) este enfoque se caracteriza por la apertura al enfoque de lo investigado, disponiéndose a observar el esquema observador del investigado. De manera que, apunta a la comprensión del otro/a, no implicando su medida en relación a los parámetros de la investigación, sino, en función de lo que le es propio y lo constituye. Así, el conocimiento cualitativo opera como “escucha investigadora del habla investigada” (p. 20)

- **Metodología cuantitativa:** Es definida como un paradigma, por tanto, contiene un modelo integral sobre cómo realizar investigación científica y cómo interpretar sus resultados. Así, esta metodología “tiene como base epistemológica el positivismo o el funcionalismo, como énfasis la búsqueda de objetividad, de relaciones causales y de generalización, como estrategia de recogida de información la estructuración y sistematicidad y como percepción de la realidad social una interpretación estática y fragmentada” (Canales Cerón, 2006, p.33)

- **Técnica de producción de información:**

- **Grupo de discusión:** En los diferentes encuentros se aplicó la técnica del grupo de discusión. Según Canales (2006) estos son entendidos en tanto dispositivos de reproducción del discurso o del sentido común, creando una comprensión de los significados que se sostiene en la dinámica del traspaso de la dirección del habla en la cual la investigadora calla para promover y facilitar la constitución grupal por medio del despliegue de *lo común*.

- **Cuestionario:** El cuestionario es un dispositivo de investigación cuantitativo, contiene una serie de preguntas/indicadores que deben ser aplicadas en un determinado orden, frente al cual las personas pueden responder adecuando sus

respuestas en un espacio restringido o a una serie de respuestas que el mismo instrumento ofrece (Canales Cerón, 2006). Su objetivo principal es medir el grado o la manera en que las encuestadas poseen determinadas variables y/o conceptos de interés común, sean estos sus opiniones, creencias, conductas, valoraciones, etc.

- **Técnica de análisis de información:**

- **Análisis estructural de discurso y codificación axial.** El análisis estructural corresponde a un método que busca estudiar el conjunto de representaciones sociales. Así, se inspira en la semántica estructural y propone una serie de reglas y procedimientos que definen principios organizadores de las representaciones propias de los sujetos sobre prácticas y problemas específicos.
- **Análisis descriptivo de datos cuantitativos:** En lo que respecta a la aplicación de la consulta ciudadana, se aplicó un análisis descriptivo y relacional de los datos, buscando identificar las relaciones de las categorías muestrales y caracterizando el comportamiento de la muestra a la manera diagnóstica.

3.2.2 RESULTADOS DE LA CONSULTA CIUDADANA 2021

A continuación, se procederá a analizar descriptiva y relacionalmente los datos producidos mediante la aplicación territorial de la Consulta Ciudadana 2021: Situación actual de las mujeres y equidad de género.

Cabe destacar que el objetivo general de dicho instrumento dice relación con facilitar un proceso participativo de consulta ciudadana para problematizar el estado situación de las mujeres y disidencias sexuales en Cerro Navia, 2021, y construir en base a ella una política local en favor de las mujeres y disidencias sexuales para orientar el quehacer comunal durante la gestión 2021-2024.

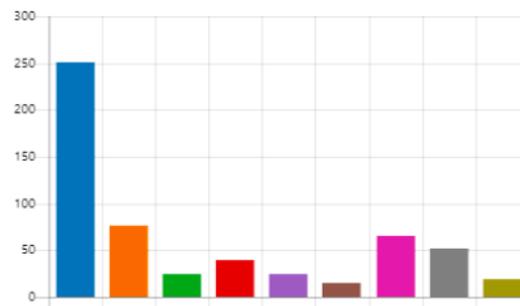
Así, para el logro de estos fines, se detalló como objetivos específicos los siguientes:

1. Caracterizar el estado situación del trabajo, participación, salud y violencia de las mujeres y disidencias cerronavinas.
2. Proporcionar un proceso de evaluación de las políticas locales ejecutadas en favor de la promoción del empleo y trabajo, participación social, la salud comunitaria y preventiva y la violencia de género para organizar las urgencias y orientar su actualización/ revisión.
3. Realizar una priorizar las temáticas a trabajar en relación con cada ítem según el orden de urgencia que las mujeres y disidencias crean pertinentes.

Estado civil de las encuestadas

¿Cuál es su actual estado civil?

● Soltera/o	251
● Casada/o, Matrimonio	77
● Casada/o, Unión Civil	25
● Separada/o de hecho	40
● Divorciada/o	25
● Viuda/o	15
● Conviviente	65
● Pareja	52
● No responde	19



Fuente: Consulta Ciudadana: Situación actual de las mujeres y equidad de género (2021).

En relación con la caracterización de las consultadas, se puede dar cuenta que la mayoría de ellas se encuentran solteras, concentrando 251 casos de la muestra. Seguidamente, la segunda mayoría dice relación con mujeres casadas por matrimonio, correspondientes a 77 casos muestrales. Una tercera mayoría se vincula al estado civil de convivencia, con 65 casos. En cuarto lugar, se encuentran las mujeres que declaran estar en parejas, con 52 casos de la muestra. Finalmente, es importante señalar, que 40 mujeres están separadas de hecho, ocupando la quinta mayoría, mientras que sólo 25 de ellas, se encuentran divorciadas legalmente.

Identidad de género de las encuestadas

¿Se considera perteneciente a una disidencia sexual?

● Sí (Lesbiana, bisexual, homose...	47
● No	510
● No responde	12



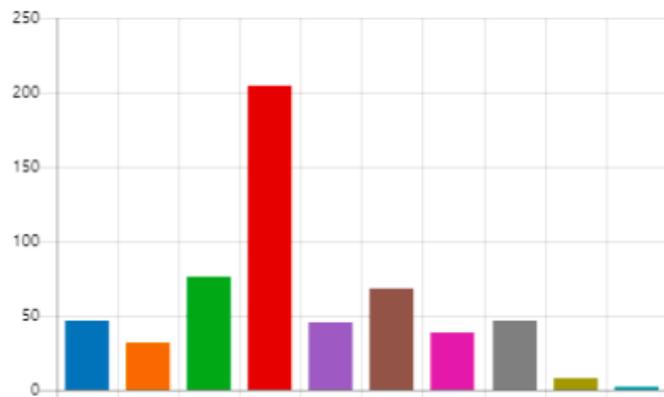
Fuente: Consulta Ciudadana: Situación actual de las mujeres y equidad de género (2021).

Del total de las participantes, 510 mujeres no se consideran pertenecientes a una disidencia sexual, 47 manifiestan ser pertenecientes a la comunidad LGTBIQA+ y 12 no responden a esta pregunta.

Escolaridad de las encuestadas

¿Cuál es el nivel educacional más alto alcanzado por usted?

● Educación básica incompleta (...)	47
● Educación Básica completa (te...)	32
● Educación Media incompleta (...)	76
● Educación Media completa (te...)	204
● Educación Técnica Superior in...	46
● Educación Técnica Superior co...	68
● Educación universitaria incom...	39
● Educación universitaria compl...	47
● Post-grado	8
● No responde	2



Fuente: Consulta Ciudadana: Situación actual de las mujeres y equidad de género (2021).

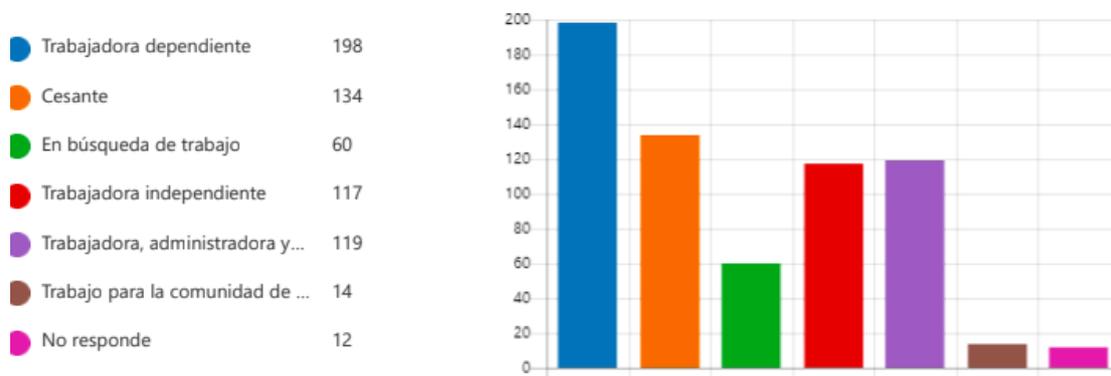
En relación con la escolaridad, la mayoría de las mujeres presenta como nivel educacional más alto alcanzado, la educación media completa, seguida inmediatamente por las mujeres que cursaron hasta dicho nivel, sin completarlo exitosamente, posicionando a dichos grupos en primera y segunda mayoría muestral (204 casos frente a 76, respectivamente).

Cabe destacar que tan sólo 208 casos muestrales acceden a estudios superiores, sin embargo, de los anteriores, solo 123 logran completar exitosamente sus estudios.

Finalmente, no deja de ser preocupante que 47 casos muestrales no lograron completar su educación básica.

Caracterización de la situación laboral de las encuestadas

Indique cuál/es actividad/es componen su situación laboral actual. Seleccione todas las alternativas que considere pertinentes.

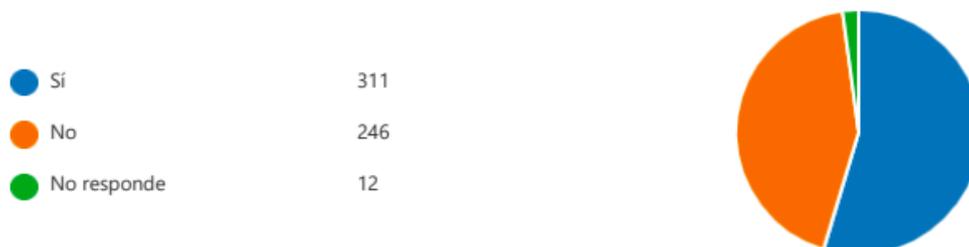


Fuente: Consulta Ciudadana: Situación actual de las mujeres y equidad de género (2021).

En cuanto a la situación laboral, del total de participantes, 198 mujeres son trabajadoras dependientes y 134 cesantes, 60 están en la búsqueda de trabajo, 117 son trabajadoras independientes y 119 son trabajadoras, administradora y cuidadora del hogar.

Acceso a ingresos por actividad laboral de las encuestadas

¿Percibe un ingreso por alguna de las actividad laborales realizadas?



Fuente: Consulta Ciudadana: Situación actual de las mujeres y equidad de género (2021).

Para este indicador, del total de participantes, 311 indican percibir ingresos por alguna de las actividades laborales realizadas, mientras que 246 indican no recibir ingresos económicos por sus labores, cifra importante que pone en cuestión el logro de la autonomía económica de las mujeres cerronavinas, debido que al menos un 40% de las encuestadas se encuentran en situación de dependencia económica.

Jefatura del hogar de las encuestadas

¿Es usted el principal sustento del hogar?

● Sí	299
● No	260
● No responde	10



Fuente: Consulta Ciudadana: Situación actual de las mujeres y equidad de género (2021).

En relación con el gráfico anterior, del total de las encuestadas, 299 son el principal sustento del hogar y 260 respondieron no serlo. Esto se puede relacionar a la situación antes mencionada, en donde el 40% de la muestra indica encontrarse dependiente económicamente, al no poseer ingresos propios.

3.2.3 RESULTADOS DE LAS SISTEMATIZACIONES DE LOS ENCUENTROS DE MUJERES VIRTUALES

Tal como se señaló con anticipación, uno de los instrumentos de levantamiento de información que nutre el presente diagnóstico comunitario sobre el estado de la situación de género en la comuna de Cerro Navia dice relación con la realización de cuatro encuentros temáticos virtuales, que convocaron a 226 mujeres cerronavinas, y que se enfocaron en las materias de salud, trabajo, participación y vida libre de violencia, en tantos núcleos de trabajo de la Oficina de las Mujeres y Equidad de Género, siendo temáticas relevantes en la promoción de la autonomía física, política y económica de las mujeres.

De manera que, en el presente subapartado se pretende abordar los resultados de estos encuentros. Las sistematizaciones fueron obtenidas por medio del análisis de discurso

estructural que se aplicó a la transcripción de los grupos de discusión facilitados en cada encuentro temático. De esta forma, es de suma importancia señalar que los resultados dicen relación tanto al diagnóstico social de los problemas, como también se señalan propuestas de estrategias comunitarias para el abordaje de dichos problemas.

Para facilitar la lectura de los resultados, a continuación, se presentarán cuatro matrices de sistematización de información, cada una referente a los cuatro núcleos de trabajo señalados. En estas matrices se encuentra, en primer lugar, una somera descripción comunitaria de los problemas de las mujeres, relacionados a una etapa de diagnóstico. Finalmente, en una segunda instancia, se presentan las propuestas sociocomunitarias de abordaje, en donde la misma comunidad de mujeres señaló acciones/sugerencias de trabajo, para la transformación y modificación de la situación insatisfactoria propia a cada materia.

3.2.3.1 COMPONENTE SALUD: ENCUENTRO SALUD COMUNITARIA, DETERMINANTES DE LA SALUD CON EQUIDAD DE GÉNERO

Situación Actual	Propuestas de abordaje
<p>Salud Mental:</p> <p>Deterioro de la salud Mental</p> <p>Estrés</p> <p>Depresión</p> <p>Género:</p> <p>Sobrecarga laboral</p> <p>Roles y estereotipos de género</p> <p>Feminización de la crianza</p> <p>Estructural:</p> <p>Mercantilización de la salud Pública</p> <p>Desigualdades en Salud pública y privada.</p>	<p>Estrategia para hacer ver y mostrar que las mujeres son mucho más que ser madre.</p> <p>Escuela para líderes mujeres y dirigentes</p> <p>Acciones desde el apoyo mutuo.</p> <p>Necesidad de un ente fiscalizador</p> <p>Reclamar por nuestros derechos por medio de acciones concretas a corto y largo plazo</p> <p>Empoderar a la población sobre temáticas de género</p> <p>Las organizaciones son claves para superar los problemas de salud</p> <p>Utilización de plataformas digitales.</p>

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, haciendo referencia al diagnóstico local, se puede dar cuenta de que éste es descrito en base a una mala percepción de la salud en general en Chile, la cual requiere una transformación estructural del Estado y su política en miras de equiparar las desigualdades en lo público y privado, alzándolos niveles de calidad, aumentando los presupuestos y cambiando las prioridades en esta materia. Junto con lo anterior, se recomienda elaborar una estrategia preventiva e integral de salud comunitaria, debido a que el problema es comprendido como uno de carácter complejo y eminentemente social.

Por su parte, las líneas problemáticas que se deben atender con urgencia y que trascienden al espacio de la salud como tal, se comprenden en tanto determinantes sociales de la salud, dentro de las cuales destaca el trabajo -productivo/ remunerado y reproductivo/ no remunerado- y el género entendido como construcción social patriarcal. Lo anterior se fundamenta en que las condiciones materiales y simbólicas que posicionan diferenciadamente a las sujetas/os en la sociedad organizan el sistema de oportunidades, acceso y bienestar, repercutiendo finalmente en el estado de la salud de las personas. Dicho de otro modo, una persona que se encuentra en una posición de vulnerabilidad, dada su falta de ingreso, sobrecarga de labores reproductivas, dificultades en los accesos a empleos en condiciones igualitarias, etc., está condicionada socialmente a tener niveles de vida más precarios y con menos capacidad de recuperación del desgaste, somatizando en su cuerpo y estado de salud los efectos de estas condiciones de vida abiertamente violentas e indignas.

Por ello, además de reorganizar el sistema público de salud como tal, estas políticas deben ser acompañadas de programas y proyectos que se articulen en correcta dirección de denunciar las desigualdades perpetradas por el sistema de clases y el patriarcado, a través de programas de empoderamiento de las mujeres, información de servicios y programas de cuidado de la salud de las mujeres en sus distintos momentos del ciclo vital, abrir espacios participativos para la evaluación y contextualización de políticas públicas, entre otras iniciativas que fomenten la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo productivo en igualdad de condiciones, la redistribución de labores domésticas y creación de políticas de cuidado, posicionando a nivel público las problemáticas que se resuelven individualmente en los espacios privados.

Finalmente, la institucionalidad debe hacerse cargo de ser un ente mediador entre los proyectos y la población beneficiaria, entendiendo que la organización y participación de las mujeres es la estrategia principal a la hora de buscar resolver el problema del deterioro de la salud. De este modo, se recomienda elaborar proyectos, programas e intervenciones sociales que distribuyen el poder en la toma de decisiones, para que las organizaciones, agrupaciones e individualidades de mujeres puedan comprometerse y accionar de manera directa, tomando un rol protagónico en el ejercicio político de ejecución de proyectos sociales.

3.2.3.2 COMPONENTE MUJERES Y TRABAJO: ENCUENTRO MUJERES Y TRABAJO, HACIA LA REIVINDICACIÓN DE NUESTROS DERECHOS

Situación Actual	Propuestas de abordaje
<p>Efectos diferenciados: La crisis impacta diferenciadamente a Hombres y Mujeres Diferencias significativas en el uso del tiempo</p> <p>Crisis Económica: Bajó la participación laboral femenina Bajó el desempleo femenino</p> <p>Crisis sanitaria: Política Sanitaria de confinamiento Obligan a ocupar el espacio doméstico Agudización de la violencia en contra de la Mujer</p> <p>Estado de Derecho: Derechos alcanzados por colectivos Logros frágiles Poca información desde la institucionalidad.</p>	<p>Aumentar cupos en los programas laborales Fortalecimiento del emprendimiento Trabajos territoriales en Barrios vulnerables Estrategias virtuales Cuidado de salud física y mental Mujeres como sujetos de transformación Promover espacios de mujeres Educar sin estereotipos a nuevas generaciones. Tener más espacios de interacción y participación donde se levantan siempre las necesidades actuales.</p>

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, en relación al **diagnóstico del problema social** vinculado al trabajo desde la experiencia de habitar/reconocerse mujer, se puede comentar que el problema es de alta complejidad, obedeciendo a diferentes líneas causales eminentemente sociales. De este modo, es importante reconocer las determinantes sociales del problema del trabajo, en la medida de que estas estructuras socioculturales condicionan el acceso, mantenimiento y desarrollo de las mujeres en las estructuras del trabajo, en cualquiera de sus tipologías, y sin mediar reconocimiento social por su compromiso y rol social. Siguiendo esta línea argumentativa, desde el accionar estratégico se requiere una transformación estructural de las condiciones sociales actuales, apuntando a cuestionar los privilegios y sistemas de dominación, que determinan socialmente al estado-situación del trabajo de las mujeres.

Sumado a lo anterior, existe un nivel de consciencia de las inequidades por motivos de género, comprendiendo que estructuralmente Chile se constituye en un contexto macroestructural del machismo. Así, se comprende que por consecuencia de lo anterior el acceso a los trabajos productivos se encuentren estereotipados, materializándose en condiciones desiguales para el acceso, discriminando por motivos etarios y remunerando desigualmente los trabajos solo por motivos de género. Además, estos trabajos se encuentran fuera de la comuna y normativamente se organizan en largas jornadas laborales, las cuales ocupan gran cantidad de tiempo socialmente necesario, limitando los usos del tiempo en otros espacios de desarrollo humano. En este sentido, la colectividad propone elaborar una nueva concepción del trabajo, en donde se reivindique la redistribución y la disminución de las cargas laborales, para romper con la lógica de la explotación y abordar la problemática desde una perspectiva comunitaria. Al mismo tiempo, otra línea de acción local dice relación con la transformación estructural de la institucionalidad, la cual debe dejar de reproducir las estructuras de dominación y para ello debe promover nuevas normativas y actualización de proyectos existentes. Particularmente, en un corto plazo y en un plano local, se propone dotar de sentido al núcleo de trabajo y mujeres, ampliar las coberturas de programas asociados a dichas materias, fortalecer estratégicamente los emprendimientos y actualizar las estrategias de intermediación laboral, adecuando las ofertas de trabajo a las condiciones particulares de las mujeres de la comuna, incentivando el empleo local, con salarios

justos y condiciones dignas. Si bien es desafiante la estrategia, sienta un precedente de las acciones necesarias para la transformación del problema local.

Paralelamente, la estructura condiciona la tipología de trabajo reproductivo, la cual se ha feminizado, responsabilizando únicamente a las mujeres, de manera individual, de los cuidados y la reproducción de la familia. Así, dicha causa estructural, se manifiesta en problemas inmediatos, como es cumplir con un doble rol y una doble jornada, que afecta negativamente en los niveles de autonomía de las mujeres -económica, política, física, etc.- y que se manifiesta en una percepción negativa del trabajo, señalando de manera inmediata que el trabajo lo absorbe todo. Frente a ello, es urgente accionar en favor de una nueva concepción de trabajo, que abandone las dinámicas hegemónicas de dominación y explotación, y que se constituya respetando y reconociendo su diversidad, integralidad, magnitud y pluralismo. Así, en esta nueva concepción del trabajo se debe reconocer y priorizar los cuidados como eje de desarrollo, tanto para con las personas como para con la naturaleza y los recursos, por lo demás, se debe desfamiliarizar, des-feminizar y des-privatizar, para romper con las lógicas individualistas y construir una visión colectiva e integral de su concepción.

Lo anterior debe comprenderse en un contexto histórico particular marcado por la crisis sanitaria del covid-19, la cual repercutió diferencialmente en hombres, mujeres y al interior de dichos géneros. Específicamente, en el caso de las mujeres, dichas consecuencias pueden ponerse de manifiesto con hechos sociales, como son las estadísticas de género y trabajo. De este modo, se observa, por ejemplo, que a nivel país ha disminuido grandemente la participación laboral de las mujeres, retrocediendo a los mismos niveles del año 2010. Lo anterior es preocupante, pero aún es más alarmante comprender que disminuyó el desempleo femenino, lo que significa que disminuyó la cantidad de mujeres en edades económicamente activas que se encuentran en búsqueda de trabajo, mayoritariamente, por causas familiares. De este modo volvemos al principio de que sin reproducción no hay producción, y damos urgencia a accionar en función de que desde un punto de vista integral y colectivo se pongan los cuidados y la reproducción de las sociedades al centro. Para ello es menester accionar para asegurar las condiciones materiales

que permitan a las personas, sin distinción de género, colectivizar sus cuidados y desarrollarse laboralmente.

Finalmente, en relación a los aspectos metodológicos y recomendaciones logísticas, el colectivo identifica tanto falencias como estrategias para su mejoramiento. Así, se señala como problemático el hecho de que existen fallas en la comunicación entre la institucionalidad, sus proyectos y las personas que están comprendidas como población objetivo. Al mismo tiempo, se señala que no se destinan los recursos necesarios dado que la temática de trabajo no se observa con la prioridad y perspectiva de género. Todo esto, además, se comprende en un estado de derechos alcanzado por las movilizaciones históricas de las mujeres y sus organizaciones, sin embargo, estos logros son frágiles, y si bien aportan en la lucha por la igualdad, no logran dar abasto para transformar el problema de base. Es por esto, que desde los discursos se diseñan diferentes estrategias, estructurales y prácticas, que buscan avanzar en materia de equidad, justicia y reconocimiento. Desde un punto de vista estructural, se debe alcanzar una visión integral del problema, en donde se asuma la corresponsabilidad de los diferentes agentes y estructuras sociales, involucrando en las acciones y estrategias de transformación al estado, mercado y comunidad, lo que implica no solo diseñar una propuesta, sino que comprometerse y ponerse a disposición de materializar los cambios. Sumado a lo anterior, se debe mejorar la institucionalidad y sus marcos normativos, vislumbrando la posibilidad de alcanzar en la nueva constitución la visión colectiva del cuidado en tanto función social integral. Por su parte, desde un punto de vista local, es esta planificación debe de tenerse presente una visión histórica contextual, la cual problematice la materia en el contexto específico de la crisis sanitaria, sirviéndose tanto de estrategias virtuales como presenciales para fortalecer el cumplimiento del objetivo. Finalmente, metodológicamente se comprende a la comunidad de mujeres como sujetas de transformación, por lo cual se recomienda fortalecer los espacios de y para las mujeres, promoviendo la hermandad como estrategia política de utilidad, como también se propone educar, desde el rol de cuidado, sin estereotipos y condicionamientos de género.

Así, a partir del relacionamiento de los problemas con las estrategias de transformación, se puede diseñar diferentes alternativas de intervención social, las cuales colaboren en la

transformación en equidad para con las mujeres y su vinculación con el trabajo integral. Los análisis aquí contenidos sirven de base de acción, sin embargo, no se pueden quedar en la pura palabra, por el contrario, debe de traducirse en políticas, proyectos y directrices al accionar institucional, que incluso trascienden al locus de la oficina de las mujeres para desplegarse en el vasto quehacer institucional, en relación a su sello de responsabilidad social.

3.2.3.3 COMPONENTE PARTICIPACIÓN: ENCUENTRO PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y NUEVA CONSTITUCIÓN

Situación Actual	Propuestas de abordaje
<p>Las mujeres se enfrentan a dos tipos de obstáculos a la hora de participar en la vida política.</p> <p>Las barreras estructurales creadas por leyes e instituciones discriminatorias siguen limitando las opciones que tienen las mujeres para votar o presentarse a elecciones.</p> <p>Las brechas relativas a las capacidades implican que las mujeres tienen menor probabilidad que los hombres de contar con la educación, los contactos y los recursos necesarios para convertirse en líderes eficaces.</p> <p>Desde la institucionalidad se ha prometido mucho por esta razón se dejó de creer y es</p>	<p>Escuelas de liderazgo para adquirir herramientas que permitan tener una mayor participación en sus territorios.</p> <p>Más juntas de vecinos en todos los territorios para que existan los espacios donde se puedan hacer los diferentes programas y actividades e incentivar a más mujeres a que participen.</p> <p>Capacitación para ayudar a las candidatas líderes a desarrollar sus capacidades, sobre todo en información cívica y electoral relacionada con la igualdad de género.</p> <p>Las iniciativas programáticas incluirán resultados transformadores de igualdad de género. Esto significa que van a ir más allá de la superación individual de las mujeres y hacia la transformación de las relaciones desiguales</p>

<p>una de las razones de la poca participación de los vecinos.</p>	<p>de género al contribuir a los cambios en las normas sociales, los valores culturales, las estructuras de poder y las causas de las desigualdades de género.</p>
--	--

En primer lugar, en relación al **diagnóstico del problema social** vinculado a los bajos niveles de participación social en equidad de género, leídos en clave del hecho de reconocerse y construirse en tanto mujer, se puede señalar que el problema responde a diversas causas, siendo complejo y transversal a la sociedad chilena

De manera que, desde una perspectiva estructural, se indica que tal como lo han señalado los feminismos, la participación de las mujeres no se ha podido superar pese a las movilizaciones sociales arrastradas desde la primera ola. De manera que, aún hoy, pese a no tener discusiones en materia del ejercicio del voto ciudadano femenino, las condiciones estructurales obstaculizan el ingreso a las esferas de deliberación pública y política de las mujeres a lo largo de todos los territorios. Lo anterior se ha reflejado, por ejemplo, en la rigidez de las instituciones, que siguen siendo profundamente masculinizadas, tanto en sus formas como directrices. Sumado a ello, otro elemento estructural que causa la baja participación en equidad de género dice relación al peso del individualismo, que ha deshecho el tejido social comunitario, promoviendo relaciones sociales cada vez más líquidas e insostenibles en el tiempo.

Por otra parte, y acercándonos a un plano contextual, las mujeres reconocen como causantes de su baja participación social las condicionantes sociales relativas a las brechas materiales de género. De esta forma, se da cuenta de que solo por el hecho de ser mujeres se les ha condicionado diferencialmente al acceso a la educación, capital social, redes de reciprocidad y a la diversidad de recursos que son necesarios para ejercer un rol activo en tanto líderes.

Finalmente, y no menos importante, existe un reconocimiento de la comunidad en torno a la pérdida de credibilidad en el ejercicio de la democracia y participación, en los espacios formalizados para ello. De manera que, además de encontrarse condicionadas negativamente

para el ejercicio de la participación, existe una desconfianza a las instituciones y los procesos que se han construido en base a ella.

3.2.3.4 COMPONENTE VIOLENCIA: ENCUENTRO VIDA LIBRE DE TODA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Situación Actual	Propuestas de abordaje
<p>Por el contexto de pandemia que se está viviendo actualmente la situación.</p> <p>En Cerro Navia se viven todos los tipos de violencia sobre todo la económica.</p> <p>Falta de educación para romper con el círculo de la violencia.</p> <p>Desconocimiento de cómo derivar y que hacer frente a situaciones de violencia.</p> <p>Falta de capacidades instaladas en hospitales, escuelas, carabineros u otros lugares.</p> <p>Estereotipos muy marcados en los roles de género.</p> <p>Temor de denunciar por el miedo a las consecuencias y procesos largos judiciales.</p> <p>Desconocimiento de cómo ayudar a mujeres que están siendo violentadas</p>	<p>Mesas técnicas para abordar la violencia.</p> <p>Agentes preventivos que bajen la información en sus territorios como medidas cautelares, servicios de protección.</p> <p>Tener redes de apoyo frecuentes como reuniones de mujeres para contar y hablar y visualizar que es la violencia.</p> <p>Romper con estereotipos, entregando herramientas y sobre todo educando a los niños.</p> <p>Tener un método de identificación de violencia discreto y seguro.</p> <p>Talleres educativos y sobre todo compartir las experiencias vividas como modelos de aprendizajes.</p> <p>Capacitación a funcionarios públicos como carabineros, matronas, profesores etc.</p> <p>Disponer de alarmas comunitarias sobre violencia de género y una red de acción rápida y que sea las 24 horas del día.</p>

En primer lugar, en relación al **diagnóstico del problema social** vinculado a la violencia de género y sus manifestaciones, causadas por el hecho de reconocerse y construirse en tanto mujer, se puede señalar que el problema tiene una multicausalidad, siendo complejo, abiertamente diverso, requiriendo diferentes niveles de intervención social.

Así, de manera estructural, se señala que la violencia es una realidad, tanto en la comuna e incluso más allá de ella, teniendo como marco el patriarcado en tanto sistema de opresión de los géneros.

De manera contextual, una causante dice relación con la pandemia mundial del Covid-19. En este sentido, las relaciones causales se establecen en la medida que las vecinas reconocen que el confinamiento, la dependencia económica, la crisis social, recreacional y económica, condicionantes que aumentan la percepción de inseguridad frente al fenómeno de la violencia, al aislarlas de sus redes de apoyo y al verse enfrentadas a situaciones en donde la sostenibilidad de la vida entra en cuestión.

En relación a condiciones psicosociales, el fenómeno se ve decantado por dos grandes esquemas de relaciones causales. La primera dice relación al estigma asociado al ser víctima, y no necesariamente sobreviviente, de violencia por motivos de géneros. De este modo, de lo anterior surge un miedo a denunciar, en la medida que no existe credibilidad de las instituciones encargadas de velar por el correcto proceso, en conjunción a la mirada social que se tendrá de ellas, afectando totalmente en cómo estas mujeres han de desenvolverse en un espacio público. La segunda línea causal se relaciona con la falta de educación y socialización en materia de prevención y atención de la violencia. Así, se comenta que el problema es alimentado por la falta de educación en torno al círculo de la violencia, los canales de derivación y la deconstrucción de los roles de género, que son profundos y cotidianos en el territorio.

4. MARCO NORMATIVO

Habiendo desarrollado un profundo análisis de la situación diagnóstica, procederemos a inscribir la presente política en un marco normativo que la sustente. Lo anterior, dado que esta estrategia además de estar sostenida participativamente frente a la necesidad colectiva e imperiosa de las mujeres, es también el resultado localizado de materializar un avance en la materia, respaldándose en las normativas internacionales, nacionales y locales ratificadas por el Estado de Chile y el Gobierno Local de Cerro Navia.

De manera que, a continuación, se procederá a describir el marco internacional - nacional, el marco normativo local, y la Oficina de las Mujeres y Equidad de Género, entendiendo a esta última como un espacio articulado de intervención en la materia.

4.1 MARCO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Norma	Rectificación por la Norma Chilena
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	29 de abril de 1989
Pacto internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales	27 de mayo de 1989
Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer	18 de diciembre de 1979
Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	20 de marzo del 2020
Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de Belem do Pará	24 de octubre de 1996
Ley 21369 Regula el acoso Sexual, la Violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior	30 de agosto del 2021
Creación del ministerio de la mujer y la equidad de género	8 de marzo del 2015
Creación de ley acoso sexual en espacios Públicos	25 de marzo del 2015
Ley de Violencia intrafamiliar	22 de septiembre del 2015

4.2 MARCO LOCAL

DECRETOS MUNICIPALES			
Número	Materia	Fecha	Descripción

1973/2021	Municipio Feminista	28/07/2021	<p>Confírmese, regístrese y cúmplase que la I. Municipalidad de Cerro Navia, al objeto de erradicar toda forma de discriminación, exclusión, estereotipo, trato degradante y en concordancia con la transformación comunal orientada a cambiar una cultura, donde se ha impuesto el odio a lo distinto, acuerdan declarar la comuna de Cerro Navia, como un Municipio Feminista, ratificando su compromiso con la siguiente declaración:</p> <p>“Creemos en que el principio de igualdad y la no discriminación deben estar al centro de nuestra gestión. Erradicar las formas que discriminan y excluyen a mujeres, disidencias y diversidades sexuales y de género, debe ser un objetivo ineludible del Estado y la sociedad chilena. Solo de esta forma romperemos con paradigmas históricos basados en la exclusión y en la opresión patriarcal, que refuerza privilegios de unos sobre otras y otros”.</p> <p>Contéplese que en tal dirección, afán y misión se reconoce y valora de modo específico, se impulse el desarrollo de los siguientes derroteros:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Promoción de una cultura de igualdad de género. b. Cultura organizacional inclusiva y proclive a la diversidad. c. Integración de la perspectiva de género de forma transversal. d. Velar por la eliminación de estereotipos en los canales de
-----------	---------------------	------------	--

			<p>comunicación.</p> <p>e. Desarrollo de planes, programas y proyectos para erradicar la violencia o discriminación.</p> <p>f. Participación de mujeres y diversidades sexuales en la definición de planes y programas municipales.</p> <p>g. Realización de un plan de formación para funcionarias/os, vecinas/os y proveedores/as.</p> <p>h. Coordinación entre diversos para enfrentar las situaciones de violencia intrafamiliar</p> <p>i. Uso de lenguaje inclusivo y correcto.</p>
1748/2018	Ordenanza que previene, prohíbe y sanciona el acoso sexual y otros en la vía pública y en lugares de acceso público de la comuna de Cerro Navia	23/11/2018	<p>La presente ordenanza tiene por objeto prevenir, prohibir y sancionar cualquier conducta de acoso callejero, acoso sexual y/o manifestaciones no consentidas que atenten contra la honra, la dignidad, la integridad psíquica, y otros derechos fundamentales de las personas, cuando estas se lleven a cabo en bienes nacionales de uso público o de acceso público dentro del territorio de la comuna de Cerro Navia.</p> <p>La municipalidad de Cerro Navia entiende y reconoce el acoso callejero como un tipo de violencia física y psíquica que no se pueda tolerar, por lo que es su deber tomar las medidas necesaria para prevenir y castigar dichas conductas, y promover su rechazo en la comunidad, con miras a mejorar la sensación de seguridad y dignidad de quienes viven, trabajan y transitan en la comuna de Cerro Navia.</p>
3583/2021	Modifica ordenanza que previene, prohíbe	22/12/2021	MODIFÍCASE La ordenanza que previene, prohíbe y sanciona el acoso sexual y otros en la vía pública y en lugares de acceso público

	<p>y sanciona el acoso sexual y otros en la vía pública y en lugares de acceso público en la comuna de Cerro Navia, adecuándola a la legislación vigente.</p>		<p>de la comuna de Cerro Navia, aprobada por Decreto alcaldicio N.º 1748, de 23 de noviembre de 2018, en el siguiente sentido:</p> <p>1.1 Elimínese la expresión “acoso sexual” del título de la ordenanza</p> <p>1.2 Elimínese la expresión “acoso sexual” del artículo 1º</p> <p>1.3 Elimínese la expresión “de connotación sexual” del artículo 2º letra a), debiendo entenderse que dicho precepto que refiere al acoso callejero, en general, y no al acoso sexual, en los términos tipificados en la Ley N.º 21.153, de 2019.</p> <p>1.4 Reemplácese la palabra “sexual” por “callejera” en el título II.</p> <p>1.5 Elimínese la expresión “y mediando connotación sexual” de la letra b) del artículo 4º</p> <p>1.6 Elimínese la expresión “exhibicionismo o masturbación en público” de la letra c) del artículo 4º</p> <p>1.7 Deróguese la letra d) del artículo 4º</p> <p>1.8 Modifíquese el artículo 8º en el siguiente sentido:</p> <p>Donde dice: “Artículo 8º. Cuando las conductas a las que se refiere esta ordenanza pudieran revestir características de delito, el juzgado de policía local deberá remitir todos los antecedentes de las actuaciones practicadas al Ministerio Público”.</p> <p>Debe decir: “Artículo 8º cuando las conductas de acoso callejero a que se refiere esta ordenanza pudieran revestir caracteres de delito, especialmente las comprendidas en la ley N°21.153, de 2019, tanto el juzgado de policía local, como los funcionarios municipales que se encontraran en conocimiento de los hechos deberán remitir</p>
--	---	--	--

			<p>todos los antecedentes de las denuncias, actuaciones y diligencias practicadas al Ministerio público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 174 del Código Procesal Penal.</p>
1737/2021	Aprueba la creación del Consejo Comunal de Mujeres de Cerro Navia	30/06/2021	<p>El Consejo de Mujeres tiene como objetivo ser una instancia de articulación, de comunicación, de corresponsabilidad y coordinación entre distintos actores vinculadas a la temática de género a nivel comunal, con el fin de establecer un plan de trabajo y seguimiento de las distintas acciones implementadas desde el Gobierno local en el marco de la Política Comunal de Género.</p> <p>Este Consejo de Mujeres será un organismo donde la sociedad civil y la Municipalidad trabajarán de manera conjunta en pro de las necesidades, intereses y potencialidades de carácter técnico y político, para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres que habitan en la comuna, considerando la diversidad generacional, cultural, étnico, territorial, socio-económica e ideológica, de orientación sexual e identidad de género, así como las distintas capacidades motoras, sensoriales y psicológicas.</p> <p>Tendrá como función básica la de servir de mecanismo público de interlocución para analizar, conceptuar, proponer, hacer seguimiento y control social sobre los temas de la Política Comunal de Género y coordinar acciones tendientes a erradicar las desigualdades y discriminaciones que experimentan las mujeres.</p>

			<p>El Consejo de Mujeres se regirá por los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Igualdad: Uno de los principios del consejo será proponer la desigualdad de género, mediante propuestas y recomendaciones que se construyan para la garantía de los derechos de las mujeres. B. Diversidad e inclusión social: fomentar el reconocimiento y la valoración de las diversidades. C. Autonomía: las representantes que formen parte del consejo de mujeres ejercerán libremente sus funciones en materia de participación buscando pleno ejercicio de libertad y promoción de la autodeterminación individual y colectiva de las mujeres. D. Transparencia: tanto de la convocatoria como de las decisiones que se tomen en el Consejo de Mujeres serán de conocimiento público debidamente divulgadas en las redes y páginas de la municipalidad de Cerro Navia. E. Corresponsabilidad: las recomendaciones que surjan serán productos del trabajo conjunto de las representantes del consejo. F. Representatividad: El consejo garantizará la participación y representación de las diversidades que constituyen a las mujeres a las mujeres, para garantizar la legitimidad de sus decisiones.
2177/2021	Abre proceso de	06/08/2021	Se da APERTURA al primer proceso de

	elección del Consejo de Mujeres de Cerro Navia		<p>elección de consejeras para la conformación del Consejo de Mujeres de Cerro Navia.</p> <p>Se establecen las siguientes bases para el proceso eleccionario, que complementan lo dispuesto en el “Reglamento del Consejo de Mujeres de Cerro Navia” para esta primera conformación del Consejo</p>
2780/2021	Constitución del Consejo Comunal de Mujeres de Cerro Navia	07/10/2021	<p>Consagrarse mediante la presente resolución el “Acto Constitutivo del Consejo Comunal de Mujeres de Cerro Navia” realizado en el edificio consistorial de la Ilustre Municipalidad de Cerro Navia, el día 5 de octubre del presente año, que dio inicio al despliegue de este organismo comunal.</p> <p>Reconózcase que la misión de esta institución es establecimiento pleno del ejercicio de los derechos de las mujeres que habitan en la Comuna y como extensión y complementación a ella lo concerniente a la diversidad generacional, cultural, étnica, territorial, socioeconómica, ecológica y de diversidad y orientación de género, así como también las diferentes capacidades motoras, sensoriales y psicológicas.</p>
1641/2021	Crea Comité de Equidad de Género de la Municipalidad de Cerro Navia y reglamenta su funcionamiento	16/06/2021	<p>El Comité se enmarca dentro de las acciones asociadas a la construcción y validación de la Política Comunal de Género y tiene como objetivo coordinar, desarrollar e implementar iniciativas que promuevan la equidad de género al interior de la municipalidad a fin de implementar una cultura institucional más justa e igualitaria.</p> <p>Al comité le corresponderá realizar las siguientes funciones:</p>

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer a la autoridad planes, proyectos y/o actividades orientadas a promover la equidad y la igualdad de género al interior de la municipalidad. 2. Diseñar una estrategia de género que permita desarrollar una conciencia de género entre los funcionarios y funcionarias municipales 3. Proponer actividades en torno a las materias abordadas y acordadas en el Comité 4. Promover y contribuir al desarrollo de una cultura de género en la institución, procurado eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra la mujer.
114/2022	Aprueba protocolo de acción contra maltrato laboral, discriminación y acoso laboral y/o sexual al interior de la municipalidad de Cerro Navia.	07/01/2022	<p>Para la Municipalidad de Cerro Navia, uno de sus principales desafíos es brindar un buen servicio a sus vecinos(as) y fortalecer la función pública, contando con servidoras y servidores públicos preparados, respetados, reconocidos y capaces de contribuir a la modernización del Estado.</p> <p>Es por esta razón que hemos entendido que es de vital importancia la dictación de normas que contribuyan a potenciar un ambiente laboral saludable, de respeto mutuo y no discriminación, donde cada funcionaria y funcionario se sienta incluido y parte de la organización y su entorno de trabajo.</p> <p>Es bajo este contexto que surge la iniciativa de crear un protocolo contra todo tipo de prácticas abusivas, tales como maltrato, discriminación arbitraria, acoso laboral y/o sexual, que resguarde y mejore las</p>

			<p>condiciones de trabajo de los funcionarios, implementando un protocolo que garantice el respeto y la dignidad de las personas que trabajan al interior de la Municipalidad, sin distinción a la calidad de su contratación, sexo, cargo o cualquier otro y de esta manera se traduzca en la entrega de un mejor servicio a la comunidad.</p>
--	--	--	---

4.3 DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS EJECUTADOS EN LA OFICINA DE LAS MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO

4.3.1 Programa Atención, Protección y Reparación Integral en Violencia contra las Mujeres, Centro de la Mujer.

Este dispositivo brinda atención psico socio jurídica de manera gratuita a mujeres que sean o hayan sido víctima de violencia en contexto de pareja.

Importante señalar, que en este contexto, la intervención aplica acciones de protección complementaria para las usuarias, tales como: Activación de Llamada de Emergencia; Dispositivos de Alerta SOS e ingreso a Casas de Acogida que permiten el ingreso de mujeres en riesgo grave-vital con hijos/as de hasta 14 años.

4.3.2 Programa de Prevención en Violencia contra las Mujeres

Orientado principalmente a población juvenil entre los 14 y 29 años, con el objetivo de sensibilizar, capacitar y formar monitores en prevención de violencia otorgando herramientas que permitan pesquisar y derivar de manera oportuna casos de violencia.

4.3.3 Programa 4 a 7

Si bien este programa no está dirigido a mujeres víctimas de violencia, su objetivo es fortalecer la autonomía económica de las mujeres a partir del cuidado y acompañamiento de niños y niñas con extensión horaria en tres colegios de la comuna por medio de actividades deportivas,

teatrales, entre otras. (posible sí y sólo sí, los establecimientos educacionales lo permiten por motivo de medidas por situación sanitaria).

La autonomía económica es clave para el desarrollo de las mujeres y es considerado fundamental para prevenir la dependencia económica presente en gran parte de las mujeres que viven violencia.

4.3.4 Programa Mujeres Jefas de Hogar

Si bien este programa no está dirigido a mujeres víctimas de violencia, su objetivo es fortalecer la autonomía económica de las mujeres por medio de la inserción laboral y/o el desarrollo de trabajos independientes.

La autonomía económica es clave para el desarrollo de las mujeres y es considerado fundamental para prevenir la dependencia económica presente en gran parte de las mujeres que viven violencia.

4.3.5 Programa Mujer, Sexualidad y Maternidad

Busca contribuir la autonomía física de mujeres y jóvenes desde los 14 años, a través de herramientas que fomenten el empoderamiento, la toma de decisiones, promuevan la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación de las mujeres. Entre sus prestaciones se encuentran, talleres de sexualidad y maternidad, orientación personalizada sobre maternidad, salud sexual, derechos sexuales y reproductivos, como también jornadas de salud sexual integral abiertas a la comunidad.

4.3.6 Programa Mujer, Participación y Territorio

Es un programa comunitario financiado por el municipio, destinado a mujeres cerronavinas de entre 14 y 65 años, que cuenta con dos líneas de trabajo, línea de “atención” por demanda espontánea de oferta local y pública, y una línea de promoción de: Igualdad de Derechos, Trabajo, No más Violencia y Cuerpo- Territorio. Esto incluye la realización de Encuentros Comunales de Mujeres, Taller de Lectura Feminista, Taller de Mediación Vecinal y/o

Comunitaria, entre otros destaca la campaña “Desarmando la Violencia Contra las Mujeres #25Noviembre”.

5. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA COMUNAL DE GÉNERO

A continuación, se procederá a exponer la estrategia de implementación de la PCG, revisando para ello su enfoque, las líneas de acción, los objetivos y su marco lógico de implementación.

5.1 ENFOQUE DEL PLAN

La necesidad de un enfoque transformador de género en equidad de género para Cerro Navia.

Un **enfoque transformador** es aquel que desafía activamente las normas, prácticas y estructuras de género discriminatorias e inequitativas que se instalan, reproducen y perpetúan de manera sistemática en todos los niveles de la ecología social y que se asocian a la ocurrencia de la Violencia en contra de las mujeres y las diferentes autonomías de las mujeres.

Este enfoque implica tomar conciencia crítica sobre la discriminación estructural contra las mujeres y adoptar acciones para transformarlas y generar relaciones de poder más equitativas entre los niños y las niñas, los y las adolescentes, y entre las mujeres y los hombres (Our Watch, 2019)

Así, el enfoque de la PCG busca establecer pautas estratégicas para orientar la intervención intersectorial articulada y multinivel en materia de prevención de la violencia de género y autonomía de las mujeres. Conteniendo orientaciones estratégicas dirigidas especialmente al trabajo que se hace en la comuna de Cerro Navia en los 10 territorios.

Adicionalmente estos lineamientos estratégicos para la prevención y autonomía de las mujeres, comprendiendo que la prevención de la violencia es una tarea de todas personas, promueven

liderazgo, compromiso y participación amplia de todos los sectores de la sociedad y la autonomía económica.

Debido a que han sido formulados con base en la evidencia nacional e internacional y de forma participativa, proveen pautas orientadoras para que los esfuerzos de prevención de la violencia de género y la promoción de las autonomías de las mujeres sean implementadas por todos los esfuerzos de las entidades públicas de los diferentes niveles de gobierno, las instituciones de la sociedad civil y la sociedad en general; y hacen un llamado a acciones concretas para lograr una comuna libre de violencia en contra de las mujeres, adolescentes y niñas.

5.2 LÍNEAS DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA COMUNAL DE GÉNERO

Respecto de las acciones propias del Municipio para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, como también para promover la transversalización de la Equidad de Género en la comuna de Cerro Navia, la gestión municipal ha señalado fuertemente su compromiso con la temática por medio de las siguientes acciones que competen a la PCG:

5.2.1 El Plan Comunal de Gobierno Local se sostiene en pilares fundamentales y transversales, entre los que destacan el Enfoque de Derechos Humanos, Enfoque de Género, Enfoque Territorial y Enfoque de Interseccionalidad.

5.2.2 Prevención y Sanción al Acoso Callejero.

En esta materia, se ha dispuesto que todas las empresas externas que licitan en Cerro Navia y las Direcciones que realicen trabajos en el espacio público se sometan a una capacitación como parte de las bases.

5.2.3 Declaración de Municipio Feminista en el marco de la Política Comunal de Género, que establece:

“Creemos en que el principio de igualdad y la no discriminación deben estar al centro de nuestra gestión. Erradicar las formas que discriminan y excluyen a mujeres, disidencias y diversidades sexuales y de género, debe ser un objetivo

ineludible del Estado y la sociedad chilena. Solo de esta forma romperemos con paradigmas históricos basados en la exclusión y en la opresión patriarcal, que refuerza privilegios de unos sobre otras y otros”

(Tamayo, 2021)

De lo anterior se promueve:

- a. **Creación de la Red por la No Violencia:** Red interinstitucional de trabajo colaborativo para aportar en materia de prevención de la violencia y atención de casos (pesquisa, acogida, derivación). Desde esta instancia se han creado protocolos de denuncia y de constatación de lesiones en colaboración con la 45° Comisaría de Cerro Navia y la Corporación de Salud respectivamente.

Paralelamente se encuentra en ejecución el plan de formación en atención de casos de violencia contra las mujeres dirigido a personal de carabineros y personal de la salud.

- b. **Creación del Comité Municipal de Género:** Instancia de red interna-institucional compuesta por funcionarias/os municipales, a fin de fortalecer la participación de las/os mismas/os por medio de las siguientes funciones: Proponer a la autoridad planes, proyectos y/o actividades orientadas a promover la equidad e igualdad de género al interior de la municipalidad; diseñar una estrategia de género que permita generar consciencia de género al interior de la institución; promover y contribuir al desarrollo de una cultura de género en la institución, procurando eliminar toda forma de discriminación arbitrarias contra las mujeres y disidencias sexuales.

En este marco, se realizó una Encuesta de Percepción en materia de Género a funcionarias/os que se encuentra en fase de análisis; se lanzó la Guía Morada de Lenguaje No Sexista; se encuentra en fase de revisión el Protocolo Municipal de Denuncia ante casos de Acoso Sexual Laboral y, en fase de ejecución la Capacitación a funcionarias/os Municipales para pesquisar, atender y derivar casos de VCM y Disidencias Sexuales.

c. Consejo Comunal de Mujeres: Instancia de articulación, comunicación, corresponsabilidad, y coordinación entre distintas actoras vinculadas a la temática de género a nivel comunal, con el fin de establecer un plan de trabajo y seguimiento de las distintas acciones implementadas desde el Gobierno local en el marco de la Política Local de Género. La Sociedad Civil y la Municipalidad trabajan de manera conjunta en pro de las necesidades, intereses y potencialidades de carácter técnico y político, para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres que habitan la comuna. La función del Consejo es servir como mecanismo público de interlocución para analizar, conceptuar, proponer, hacer seguimiento y control social sobre los temas de la Política Local de Género y coordinar acciones tendientes a erradicar las desigualdades y discriminaciones que presentan las mujeres.

5.2.4 Oficina de las Mujeres y Equidad de Género

Oficina que tiene por objetivo fortalecer las autonomías de las mujeres, bajo cuatro ejes de acción:

- Vida Libre de Toda Violencia
- Participación y Gobernanza
- Salud Comunitaria
- Trabajo Productivo y Reproductivo

5.2.5 Programa de Albergues Transitorios para Mujeres Víctimas de Violencia

Medida de Protección Complementaria para mujeres víctimas de violencia en riesgo grave-vital que se encuentren a la espera de cupo para ingreso a Casa de Acogida, y que no cuenten con un lugar seguro para pernoctar juntos a sus hijas/os.

La Municipalidad se hará responsable de cubrir los gastos de alojamiento de carácter transitorio (1 a 2 días) para las mujeres y sus hijas/os, contando con monitoras/es que acompañen el proceso.

El proyecto se plantea desde una visión diversa y disidente, en la medida que no discriminará en razones de sexo-género determinando como población objetivo únicamente a mujeres cis-género, sino que se espera, permita, acoga y apoye a las personas víctimas de violencia, respetando y promoviendo la perspectiva disidente en cuanto al género, la identidad y sus expresiones.

5.2.6 Difusión de información, programas, actividades e iniciativas propias de la Política Comunal de Género

Generar una línea editorial única para las actividades pertenecientes y vinculadas a la ejecución de las actividades nacientes de la Política Comunal de Género, independiente de la dirección, oficina o programa ejecutor.

Centralización de la información en blog institucional del #Municipio Feminista “Cerro FEM”, que contenga:

- Decretos alcaldicios de los marcos normativos
- Descripción de iniciativas: Municipio Feminista, Comité de Género, Consejo de Mujeres y Red por la No Violencia
- Actualización de actividades, anuncios, conmemoraciones y proyectos focalizados en la comunidad de mujeres
- Publicaciones de sistematizaciones
- Publicaciones de iniciativas: Ej., Cuadernillo Sexualidad Poderosa, Cuadernillo Se Tu Prioridad.
- Noticias, entrevistas, etc.

5.3 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA COMUNAL DE GÉNERO

Objetivo general

Transversalizar e institucionalizar el enfoque de género en el quehacer de la Municipalidad de Cerro Navia para aportar en la eliminación de las discriminaciones de género, el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres y la promoción de la igualdad en un plano material, que abarque desde los territorios a las instituciones.

Componentes

1. Establecimiento de una cultura organizacional en clave del Municipio Feminista.

a. Condiciones: Falta de transversalización del enfoque de género en la gestión municipal y de los diferentes oficinas y programas que ejecuta.

b. Avances:

i. Creación del Comité de Género municipal el cual se enmarca en las acciones asociadas a la construcción y validación de la Política Comunal de Género y tiene como objetivo coordinar, desarrollar e implementar iniciativas que promuevan la equidad de género al interior de la municipalidad a fin de implementar una cultura institucional más justa e igualitaria.

ii. Se han levantado ejes de trabajo por medio de la Red por la no Violencia con otras direcciones municipales, como es la Dirección Económica Local (DEL en adelante).

c. Desafíos:

i. Generar nuevas alianzas con las diferentes direcciones, oficinas y programas municipales.

ii. Generar más acciones de trabajo colaborativo aplicables al territorio, las comunidades y sus requerimientos.

iii. Fidelizar el compromiso de las y los representantes del Comité de Género Municipal.

iv. Implementar el enfoque de género y derechos humanos en los proyectos anuales de cada dirección, oficina y programa, como componente obligatorio en sus ejecuciones.

2. Formación, capacitación y sensibilización

a. Condiciones: Implementar un Plan de Formación, Capacitación y Sensibilización en las diferentes iniciativas locales de promoción de la Equidad de Género, las autonomías de las mujeres y la prevención y/o atención de la Violencia Contra las Mujeres

b. Avances:

i. Se han generado ciclos de capacitación en primera acogida de víctimas de violencia.

ii. Se ha generado un manual de Comunicación No Sexista e Inclusiva.

iii. Se han generado dos protocolos, uno de constatación de lesiones y otro de toma de denuncia para mujeres víctimas de violencia.

c. Desafíos:

i. Generar sensibilizaciones, capacitaciones y formaciones locales sobre lo que significa declarar a la gestión como Municipio Feminista.

ii. Generar capacitaciones para los y las funcionarias municipales dando a conocer los avances en equidad de género y los procesos de derivación correcta de las mujeres víctimas de violencia.

3. Compromiso político de la institucionalidad

a. Condiciones: Voluntad, compromiso y liderazgo político, sectorial y de la sociedad civil.

b. Avances:

i. Declaratoria de interés por parte de la municipalidad como un tema prioritario.

ii. Organizaciones locales y ONG trabajan de manera sostenida para erradicar la violencia de género contra las mujeres, como también en el logro del desarrollo de las autonomías de las mujeres.

c. Desafíos:

i. Fortalecimiento del liderazgo de la entidad rectora para conducir la prevención de la violencia de género contra las mujeres.

ii. Articulación de intervención del estado y de la sociedad civil a nivel local, regional y descentralizado, para la prevención de violencia de género contra las mujeres.

4. Vinculación y retroalimentación de la comunidad y los socios colaboradores

a. Condiciones: Creación del Consejo Comunal de Género.

b. Avances:

i. Se han desarrollado acciones que propenden al establecimiento de un plan de acción para la gestión de la equidad de género a nivel comunal.

ii. Se ha establecido un espacio de coordinación con la comunidad por medio de la postulación y elección de representantes de:

- Organizaciones de mujeres
- Organizaciones de personas mayores
- Organizaciones Juveniles
- Organizaciones de Pueblos Originarios
- ONG's y/o con expertís en la materia.

c. Desafíos:

i. Compromiso con la prevención de la violencia de género y el logro de las autonomías de las mujeres a largo plazo.

ii. Delegación de autonomía en la toma de decisiones para la implementación y gestión de iniciativas que apunten a fortalecer la equidad de género en el territorio.

iii. Compromiso y sostenibilidad de las iniciativas de la comunidad.

5. Recursos Municipales

a. **Condiciones:** Asignación y gestión de recursos dedicados a la prevención de la violencia de género y al fortalecimiento de las autonomías de las mujeres.

b. **Avances:**

i. Se cuenta con un programa presupuestal orientado a resultados según los compromisos del Plan de Gobierno Comunal 2021-2024:

- Desarrollaremos campañas masivas y cursos de formación sobre promoción de nuevas relaciones entre los géneros: No a la violencia de género y lucha contra la transfobia y el sexismo.
- Ampliaremos el equipo de la Oficina de las Mujeres y Equidad de Género para desarrollar iniciativas que puedan abarcar mejor las necesidades de la comuna junto con tener mayor capacidad de respuestas a las necesidades.
- Plan de Gobierno Local 2021-2024.
- Implementaremos un albergue transitorio para mujeres víctimas de violencia en la comuna, para resguardar a mujeres que se encuentren en riesgo vital por violencia intrafamiliar

c. **Desafíos:**

i. Definición de presupuesto para acciones preventivas de la violencia de género contra las mujeres y el fortalecimiento de sus autonomías para el segundo periodo de gestión municipal (2021-2024)

ii. Compromiso 70, 71 y 72 del Plan de Acción para la Implementación del Plan de Gobierno Comunal 2021-2024

6. Recurso humano especializado y capacitado en la prevención de la violencia y el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres.

- a. **Condiciones:** Recursos humanos idóneos para la prevención y el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres
- b. **Avances:** Personal con capacidades para la prevención de la violencia de género contra las mujeres, las autonomías física, económica y política de las mujeres.
- c. **Desafíos:** Fortalecimiento del equipo técnico y de las entidades involucradas, para las actividades de prevención de la violencia de género contra las mujeres y las autonomías física, económica y política de las mujeres.

7. Coordinación intersectorial

- a. **Condiciones:** Mecanismos eficientes de coordinación
- b. **Avances:** Red por la No Violencia que tiene por objetivo intermediar las acciones y estrategias interinstitucionales en materia de acción, prevención y erradicación de la violencia.
- c. **Desafíos:**
 - i. Fortalecer las iniciativas locales de concertación
 - ii. Crear acciones que sean sostenibles en el tiempo
 - iii. Crear comisiones de trabajo colaborativo para sostener las estrategias

5.4 MATRIZ DE MARCO LÓGICO DE LA POLÍTICA COMUNAL DE GÉNERO

Según el PNUD (2021) la Matriz de Marco Lógico corresponde a una herramienta de planificación que surge a partir de la comprensión de la situación problemática. “Se presenta a través de una matriz, la cual integra los aspectos más importantes del proyecto de manera resumida, siguiendo una lógica vertical (causa-efecto) y horizontal (control y medición)” (p.107).

A continuación, se presenta el marco lógico de la PCG.

Componente	Indicadores de logro por componente	Actividades por componente	Calendarización	Responsable

<p>Establecimiento de una cultura organizacional en clave del Municipio Feminista.</p>	<p>Llegar al 60% de las direcciones, oficinas y programas cuentan con un componente de equidad de género en sus planificaciones anuales.</p>	<p>Creación de un componente de equidad de género por dirección, oficina o programa municipal, conforme a las funciones y disponibilidad de personal de cada una de ellas</p>	<p>Segundo semestre 2022, 2023 y 2024, de acuerdo a las instrucciones del Alcalde.</p>	<p>Directores y Directoras municipales.</p>
<p>Formación, capacitación y sensibilización.</p>	<p>Llegar al 90% de los funcionarios y funcionarias capacitadas en Municipio Feminista</p>	<p>Capacitación sobre Municipio Feminista a las y los funcionarios.</p>	<p>Segundo semestre 2022, 2023 y 2024.</p>	<p>Oficina de las Mujeres y Equidad de Género</p>
<p>Vinculación y retroalimentación de la comunidad y los socios colaboradores</p>	<p>Levantar 3 ejes de trabajo del plan de equidad de género comunitario.</p>	<p>Creación e implementación del plan de trabajo y seguimiento de las distintas acciones implementadas</p>	<p>Desde el año 2023 al 2024.</p>	<p>Oficina de las Mujeres y Equidad de Género</p>

		desde el Gobierno local en el marco de la Política Comunal de Género		
Recursos municipales	Ejecución del 100% del presupuesto en la implementación de las iniciativas/compromisos	Lanzamiento del Programa de albergues transitorios de mujeres víctimas de violencia Ejecución de campañas #8 de Marzo, Mes de las Mujeres, y #25 de Noviembre, Mes Contra la Violencia hacia las Mujeres.	A partir del año 2022 al 2024.	Oficina de las Mujeres y Equidad de Género Comunicaciones Administración Municipal
Recurso humano especializado y capacitado en la	Llegar al 100% del equipo de la Oficina de las Mujeres y	Activación de redes con socios colaboradores para la	A partir del año 2021 al 2024.	Oficina de las Mujeres y Equidad de Género

<p>prevención de la violencia y el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres.</p>	<p>Equidad de Género participa en capacitaciones temáticas vinculados a los ejes de trabajo de la Política Comunal de Género</p>	<p>certificación en temáticas asociadas a los ejes de la Política Comunal de Género.</p>		
<p>Coordinación intersectorial</p>	<p>Levantar 4 comisiones de trabajo colaborativos en la Red por la No Violencia</p>	<p>Creación e implementación de las comisiones de trabajo colaborativo y seguimiento de las distintas acciones implementadas desde el Gobierno local en el marco de la Política Comunal de Género.</p>	<p>A partir del año 2021 al 2024.</p>	<p>Red por la No Violencia</p>

6. BIBLIOGRAFÍA

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f, s.f s.f). SIIT Estadísticas Territoriales Series estadísticas oficiales a nivel comunal y regional, provenientes de organismos del estado en ambitos demográficos, educacionales, económicos, salud, sociales y seguridad ciudadana. Tasa de Denuncias de Delitos de Violencia Intrafamiliar. Retrieved July 18, 2022, from <https://www.bcn.cl/siit/estadisticasterritoriales//resultados-consulta?id=133314>

Canales Cerón, M. (Ed.). (2006). Metodologías de la investigación social (1ra edición ed.). LOM Ediciones. <https://imaginariosyrepresentaciones.files.wordpress.com/2015/08/canales-ceron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf>

Centro de Estudios y Análisis del Delito. (2022, julio 18). Portal CEAD. Tasa de casos policiales de Violencia Intrafamiliar en la provincia de santiago 2021. Retrieved July 18, 2022, from <http://cead.spd.gov.cl/estadisticas-delictuales/>

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (s.f, s.f s.f). Programa de gobierno – MinMujeryEG. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Retrieved July 18, 2022, from https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=4195

Municipalidad de Cerro Navia. (s.f, s.f s.f). Plan de Gobierno Local 2021-2024. Municipalidad de Cerro Navia. Retrieved July 18, 2022, from <https://www.cerronavia.cl/wp-content/uploads/2021/08/Plan-de-Accio%CC%81n-para-la-implementacio%CC%81n-del-plan-de-gestio%CC%81n-2.pdf>

Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Naciones Unidas CEPAL. (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo. Naciones Unidas.

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

ONU Mujeres. (s.f, s.f s.f). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Retrieved July 18, 2022, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Our Watch. (2019). How to report on violence against women and their children. <https://media.ourwatch.org.au/resource/how-to-report-on-violence-against-women-and-their-children-2019-national-edition/>

PNUD. (2021). Programas con perspectiva de género Capacitación para su desarrollo e implementación. PNUD. <https://www.undp.org/es/mexico/publications/programas-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero-capacitaci%C3%B3n-para-su-desarrollo-e-implementaci%C3%B3n>

Segovia, M., Pérez, G., & Herrera, E. (2021, March 9). Violencia contra la mujer en la cuarentena: denuncias bajaron 9,6% y llamadas de auxilio aumentaron 43,8%. CIPER Chile. Retrieved July 18, 2022, from <https://www.ciperchile.cl/2021/03/09/violencia-contra-la-mujer-en-la-cuarentena-denuncias-bajaron-96-y-llamadas-de-auxilio-aumentaron-438/>

Tamayo, M. (2021, julio 28). Municipio Feminista.

7. ANEXOS

7.1. MATRIZ DE OBJETIVOS

Objetivo general	Componentes	Condiciones	Avances	Desafíos

<p>Transversalizar e institucionalizar el enfoque de género en el quehacer de la Municipalidad de Cerro Navia para aportar en la eliminación de las discriminaciones de género, el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres y la promoción de la igualdad en un plano material, que abarque desde los territorios a las instituciones.</p>	<p>Establecimiento de una cultura organizacional en clave del Municipio Feminista.</p>	<p>Falta de transversalización del enfoque de género en la gestión municipal y de los diferentes oficinas y programas que ejecuta.</p>	<p>Se ha creado el Comité de Género municipal el cual se enmarca en las acciones asociadas a la construcción y validación de la Política Comunal de Género y tiene como objetivo coordinar, desarrollar e implementar iniciativas que promuevan la equidad de género al interior de la municipalidad a fin de implementar una cultura institucional más justa e igualitaria.</p> <p>Se han levantado ejes de trabajo por medio de la Red por la no Violencia con otras direcciones municipales, como es la Dirección Económica Local (DEL en adelante).</p>	<p>Generar nuevas alianzas con las diferentes direcciones, oficinas y programas municipales.</p> <p>Generar más acciones de trabajo colaborativo aplicables al territorio, las comunidades y sus requerimientos.</p> <p>Fidelizar el compromiso de las y los representantes del Comité de Género Municipal.</p> <p>Implementar el enfoque de género y derechos humanos en los proyectos anuales de cada dirección, oficina y programa, como componente obligatorio en sus ejecuciones.</p>
	<p>Formación, capacitación y sensibilización.</p>	<p>Implementar un Plan de Formación,</p>	<p>Se han generado ciclos de capacitación en</p>	<p>Generar sensibilizaciones , capacitaciones</p>

		<p>Capacitación y Sensibilización en las diferentes iniciativas locales de promoción de la Equidad de Género, las autonomías de las mujeres y la prevención y/o atención de la Violencia Contra las Mujeres</p>	<p>primera acogida de víctimas de violencia.</p> <p>Se ha generado un manual de Comunicación No Sexista e Inclusiva.</p> <p>Se han generado dos protocolos, uno de constatación de lesiones y otro de toma de denuncia para mujeres víctimas de violencia.</p>	<p>y formaciones locales sobre lo que significa declarar a la gestión como Municipio Feminista.</p> <p>Generar capacitaciones para los y las funcionarias municipales dando a conocer los avances en equidad de género y los procesos de derivación correcta de las mujeres víctimas de violencia.</p>
	Compromiso político de la institucionalidad	Voluntad, compromiso y liderazgo político, sectorial y de la sociedad civil.	<p>Declaratoria de interés por parte de la municipalidad como un tema prioritario.</p> <p>Organizaciones locales y ONG trabajan de manera sostenida para erradicar la violencia de género contra las mujeres, como también en el logro del desarrollo de las autonomías de las mujeres.</p>	<p>Fortalecimiento del liderazgo de la entidad rectora para conducir la prevención de la violencia de género contra las mujeres.</p> <p>Articulación de intervención del estado y de la sociedad civil a nivel local, regional y descentralizado, para la prevención de violencia de género contra las mujeres.</p>

	<p>Vinculación y retroalimentación de la comunidad y los socios colaboradores</p>	<p>Creación del Consejo Comunal de Género.</p>	<p>Se han desarrollado acciones que propenden al establecimiento de un plan de acción para la gestión de la equidad de género a nivel comunal.</p> <p>Se ha establecido un espacio de coordinación con la comunidad por medio de la postulación y elección de representantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Organizaciones de mujeres ● Organizaciones de personas mayores ● Organizaciones Juveniles ● Organizaciones de Pueblos Originarios ● Organismos No Gubernamentales y/o con expertís 	<p>Compromiso con la prevención de la violencia de género y el logro de las autonomías de las mujeres a largo plazo.</p> <p>Delegación de autonomía en la toma de decisiones para la implementación y gestión de iniciativas que apunten a fortalecer la equidad de género en el territorio.</p> <p>Compromiso y sostenibilidad de las iniciativas de la comunidad.</p>
--	---	--	---	---

			en la materia.	
	Recursos municipales	Asignación y gestión de recursos dedicados a la prevención de la violencia de género y al fortalecimiento de las autonomías de las mujeres.	<p>Se cuenta con un programa presupuestal orientado a resultados según los compromisos del Plan de Gobierno Comunal 2021-2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollaremos campañas masivas y cursos de formación sobre promoción de nuevas relaciones entre los géneros: No a la violencia de género y lucha contra la transfobia y el sexismo. • Ampliaremos el equipo de la Oficina de las Mujeres y Equidad de Género para desarrollar iniciativas que puedan abarcar mejor las necesidades de la comuna junto con tener mayor capacidad de respuestas a las necesidades. 	<p>Definición de presupuesto para acciones preventivas de la violencia de género contra las mujeres y el fortalecimiento de sus autonomías para el segundo periodo de gestión municipal (2021-2024)</p> <p>Compromiso 70, 71 y 72 del Plan de Acción para la Implementación del Plan de Gobierno Comunal 2021-2024</p>

			<p>Plan de Gobierno Local 2021-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementaremos un albergue transitorio para mujeres víctimas de violencia en la comuna, para resguardar a mujeres que se encuentren en riesgo vital por violencia intrafamiliar 	
	<p>Recurso humano especializado y capacitado en la prevención de la violencia y el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres.</p>	<p>Recursos humanos idóneos para la prevención y el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres</p>	<p>Personal con capacidades para la prevención de la violencia de género contra las mujeres, las autonomías física, económica y política de las mujeres.</p>	<p>Fortalecimiento del equipo técnico y de las entidades involucradas, para las actividades de prevención de la violencia de género contra las mujeres y las autonomías física, económica y política de las mujeres.</p>

	<p>Coordinación intersectorial</p>	<p>Mecanismos eficientes de coordinación</p>	<p>Red por la No Violencia que tiene por objetivo intermediar las acciones y estrategias interinstitucionales en materia de acción, prevención y erradicación de la violencia.</p>	<p>Fortalecer las iniciativas locales de concertación Crear acciones que sean sostenibles en el tiempo. Crear comisiones de trabajo colaborativo para sostener las estrategias.</p>
--	------------------------------------	--	--	---