



# GUÍA METODOLÓGICA FORMULACIÓN

## INDICADOR DE GÉNERO 2023

Esta Guía Metodológica tiene por objetivo apoyar a los Servicios Públicos en la selección de las Medidas de Género que serán comprometidas en el Indicador de Género del PMG año 2023

## I. ANTECEDENTES

### Nombre del Indicador:

Medidas de Equidad de Género

### Objetivo:

Contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los Servicios para desarrollar políticas públicas de género.

### Fórmula de cálculo:

(Número de medidas para la igualdad de género implementadas en el año t/ Número total de medidas para la igualdad de género establecidas en el programa marco del año t) \* 100

### Requisitos Técnicos:

1. Las medidas para la igualdad de género son el conjunto de acciones y/o actividades transversales vinculadas a gestión interna y estratégicas, al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, a la Agenda de Género Gubernamental vigente y a los productos estratégicos definidos en el formulario A1 2023 que realizan los Servicios, y a través de las cuales abordan programas y/o líneas de trabajo orientadas a contribuir en la disminución de inequidad(es), brecha(s) y/o barrera(s) de género, correspondientes al ámbito de acción del Servicio.
2. El Servicio deberá comprometer un **mínimo de tres (3) y un máximo de seis (6)** medidas de igualdad de género a implementar en el año t, y **especificar al menos un compromiso** por cada medida seleccionada.

Las medidas de igualdad de género comprometidas **deberán formar parte del Programa de Género del Servicio**, acordado con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Sólo se podrán seleccionar medidas incluidas en el listado que se señala a continuación, previa opinión técnica de la Red de Expertas:

- 1) Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.
- 2) Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.
- 3) Capacitación avanzada en materia de igualdad de género aplicada al quehacer del Servicio, a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarias/os que no han sido capacitadas/os.
- 4) Acciones de comunicación y difusión interna y/o externa con perspectiva de género.

- 5) Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.
  - 6) Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.
  - 7) Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.
  - 8) Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.
3. Una medida de igualdad de género se considerará implementada cuando cuente con la opinión técnica de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género respecto a que dicha medida, contribuye a la disminución de inequidad(es), brecha(s) y/o barrera(s) de género correspondiente al ámbito de acción del Servicio, que se realizó en su totalidad y que cuenta con la documentación de respaldo.

## II. ORIENTACIONES TÉCNICAS Y METODOLÓGICAS

### Orientaciones generales:

1. Las Medidas de Género para el año 2023 serán comprometidas por cada Servicio en el Aplicativo web que pondrá a disposición DIPRES.
2. Entre el 18 de noviembre y el 5 de diciembre de 2022 la Red de Expertas de Género interlocutará con cada uno de los Servicios, a través de sus Sectorialistas, para la formulación de las medidas del Indicador de Género 2023. Para ello, pondrá a disposición los instrumentos de apoyo pertinentes, incluida esta Guía.
3. Los lineamientos estratégicos para el Programa Marco 2023 de los Mecanismos de Incentivo Institucional señalan, de manera literal, la necesidad de “Promover la incorporación de perspectiva de género, velando por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género, y su incorporación en forma transversal en la actuación del Estado”. Por tanto, el Indicador de Género representa un importante instrumento que apoya el proceso de transversalización de género y su incorporación en las políticas públicas.
4. Las medidas a comprometer deberán ser consistentes con los lineamientos de gobierno respecto a profundizar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas; ser coherentes con las definiciones estratégicas institucionales 2023; que mejoren, profundicen y den continuidad a lo que el Servicio ya ha venido desarrollando en periodos anteriores; deben ser complementarias o sinérgicas con las otras medidas que se establezcan en el Programa de Género 2023; y, deben recoger los diagnósticos de género de la institución.
5. Las medidas de género deberán formularse de manera clara y precisa, permitiendo observar el compromiso concreto a implementar, su alcance y características específicas, los componentes de género asociados considerando las inequidades, brechas y barreras de género y desigualdades

de género en general, que aborda el Servicio (interna y externamente) y la forma de acreditar su cumplimiento.

6. Las Medidas de Género podrán ser expresadas como acciones/actividades estratégicas<sup>1</sup> o como indicadores<sup>2</sup> que permitan, por un lado, abordar políticas, planes, programas, líneas de trabajo orientadas a contribuir directamente en la disminución de inequidades, brechas y barreras de género y que corresponden al ámbito de acción del Servicio, y por otro lado, dar soporte de manera eficiente a la incorporación de la perspectiva de género en los procesos internos institucionales y en las distintas áreas del Servicio, para generar una cultura institucional que legitime, visibilice e incentive la apropiación institucional de la equidad e igualdad de género como un objetivo a lograr.

Los contenidos de estas acciones estratégicas o indicadores tendrán una relación directa con la Agenda de Gobierno para la Igualdad de Género, con el Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, con los compromisos de igualdad de género asumidos por el país a nivel internacional, con las Definiciones Estratégicas Institucionales de cada Servicio (A1 2023).

7. Las medidas comprometidas para el Indicador de Género 2023 deberán formar parte del Programa de Género acordado por el Servicio con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. El Programa de Género será formulado en el mes de marzo 2023. En esa fecha, las medidas comprometidas para el Indicador de Género quedarán establecidas en el Programa de Trabajo de cada Servicio, de manera textual a como aparecen en el aplicativo DIPRES.
8. Los medios de verificación para acreditar la implementación de las medidas comprometidas, deben tener las siguientes características:
  - ✓ dar cuenta de manera clara y precisa de que se realizó efectivamente todo lo comprometido en cada medida y por medida;
  - ✓ que lo que se realizó tiene las características señaladas en el proceso de formulación y en el Programa de Género 2023 (incluyendo lo señalado en nota metodológica);
  - ✓ documentación legible, precisa, pertinente, específica, consistente y que permita observar su trazabilidad.
  - ✓ evitando la sobrecarga de documentación que no es necesaria y/o no muestra resultados de la medida comprometida (administrativa, gestión interna, procesos no comprometidos).
9. Las medidas del Indicador de Género serán evaluadas por la Red de Expertas con el Instrumento de Evaluación diseñado al efecto y validado el año 2021.

---

<sup>1</sup> Las acciones/actividades estratégicas son aquellas que abordan políticas, programas o planes públicos orientados a contribuir a disminuir inequidades, brechas y barreras de género, correspondientes al ámbito de acción del Servicio.

<sup>2</sup> “Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género. Son un mecanismo eficiente para apoyar la toma de decisiones políticas, evaluar los resultados de aquellas que ya han sido implementadas, monitorear los avances, retrocesos o estancamientos de estas acciones en el tiempo para promover la equidad”. CEPAL.

### **Orientaciones Específicas:**

#### **Descripción y características de las Medidas de Género**

##### **i. Planificación Estratégica institucional incorporando perspectiva de género.**

Tradicionalmente se ha dado por hecho que la planificación es un instrumento neutro al género, lo que supuso que las necesidades, intereses y especificidades de las mujeres no han sido consideradas en la mayoría de estos procesos. Para que la planificación sea eficaz y consecuente con la igualdad de género, las acciones que proponga deben contribuir a la eliminación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres; identificar las relaciones de género que se pretenden transformar; asegurar la instalación de capacidades técnicas de las personas y equipos involucrados en la aplicación del enfoque de género y suficientes recursos financieros, y; determinar claramente los resultados o productos esperados de igualdad género.

La planificación que no incluye en forma explícita una perspectiva de género tiene la noción de que la población y/o grupos involucrados tienen características y condiciones homogéneas; que sus problemas, necesidades e intereses son los mismos; y que, por lo tanto, mujeres y hombres son afectados de igual manera por cualquier acción que se desarrolle. ¿Qué implican estas omisiones? Que la planificación tiende, en el mejor de los casos, a mantener las brechas de género pero, por lo general, las acentúa (CIM/OEA 2010).

La planificación institucional con perspectiva de género, por tanto, implica incorporar en los objetivos institucionales, en sus metas y en sus resultados esperados, las diferentes necesidades de los hombres, de las mujeres y de las personas de la disidencia y diversidades sexo genéricas, buscando avanzar en equidad e igualdad de género, haciéndose cargo de las inequidades de género detectadas en el diagnóstico institucional y/o que pueden ser abordadas por la institución a partir de sus instrumentos de política pública, de gestión, presupuestarios, entre otros.

Un Servicio que compromete la medida de “**Planificación Estratégica institucional incorporando perspectiva de género**” podrá elaborar uno o más compromisos específicos a partir de algunas de estas acciones que se presentan a modo de ejemplo:

- ✓ Elaborar o actualizar un diagnóstico institucional que detecte la existencia de desigualdades o discriminaciones de género que tengan una relación directa con el quehacer del Servicio y con su público objetivo. Se debe analizar la misión, los objetivos y productos estratégicos institucionales con enfoque de género para identificar las inequidades, brechas y barreras (IBB) de género presentes en el ámbito y/o en el público al cual va dirigida la acción del Servicio. Es decir, se debe identificar los problemas y/o necesidades que originan la política pública desde una mirada de género. Además, de manera conjunta o separada, considerar el diagnóstico de género de la gestión interna institucional, que permita identificar las diferencias y necesidades específicas de hombres, mujeres y personas de la diversidad y disidencias sexo genéricas

- que trabajan en la institución, e implementar medidas que sean capaces de reducir o eliminar las brechas, barreras e inequidades de género existentes al interior del Servicio.
- ✓ Identificar las líneas de trabajo institucional que son más sensibles a la incorporación de perspectiva de género o que están más relacionadas con las IBB detectadas. Por ejemplo: políticas, planes o programas que se estén diseñando, implementando y/o realizando seguimiento.
  - ✓ Incorporar perspectiva de género en los instrumentos de planificación institucional: definiciones estratégicas institucionales, indicadores y metas en diversos instrumentos (PMG/CDC), programas y políticas institucionales, planes anuales de capacitación y otros instrumentos de gestión de personas, proyectos/convenios/acuerdos, entre otros.
  - ✓ Instalar, reforzar y/o dotar de mayores competencias y recursos a los mecanismos internos de género (Mesa, Unidad, Comité, y/o Comisión).
  - ✓ Generar las competencias necesarias en género y políticas públicas para el personal de las áreas de planificación y del diseño de políticas, planes y programas.
  - ✓ Señalar los resultados esperados, las metas a cumplir y los indicadores para su medición.

Criterios<sup>3</sup> por los cuáles será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de formulación:

1. Diagnóstico
2. Instrumentos
3. Transversalización género
4. Presupuesto
5. Competencias
6. Paridad

## ii. Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género

Una política institucional de gestión de personas con perspectiva de género incorpora las diferencias y necesidades específicas de hombres y mujeres que trabajan en la institución e implementa medidas que sean capaces de reducir o eliminar las brechas, barreras e inequidades de género existentes al interior del Servicio. Esto supone la existencia de un diagnóstico de género interno que entrega la información necesaria respecto a la magnitud y tipo de IBB de género que están presentes en la institución y la existencia de instrumentos de gestión interna y de gestión de personas, que requieren una especial atención de parte del Servicio.

Un Servicio que compromete esta medida podrá desarrollar analizar y/o implementar **con perspectiva de género**, en algunos de los siguientes ámbitos:

- ✓ Porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en la institución.
- ✓ Mecanismos de reclutamiento, selección, contratación y promoción interna.

---

<sup>3</sup> Los criterios para la evaluación de las medidas forman parte del Instrumento de Evaluación de la Red de Expertas de Género. Mas información sobre estos Criterios en anexo

- ✓ La posible existencia de inequidades de género en el salario.
- ✓ Analizar los puestos, los cargos en general y los cargos directivos en particular, para detectar la existencia de brechas de género.
- ✓ Los permisos relacionados a paternidad, maternidad y familia.
- ✓ La existencia de códigos de conducta o de ética que incluya valores, reglamentaciones u orientaciones respecto a igualdad de género.
- ✓ Los procedimientos sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual, y los Planes de Prevención de estas conductas, revisando si en los procesos de elaboración, actualización e implementación se incorpora la perspectiva de género.
- ✓ Reforzar Planes de Prevención con perspectiva de género e implementar los procedimientos con perspectiva de género.
- ✓ Los Servicios podrán comprometer también en esta medida la elaboración e implementación de planes de buenas prácticas laborales con perspectiva de género y/o iniciar el proceso de certificación en la Norma Chilena NCh3262:2012 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

De acuerdo con los resultados de los análisis realizados el Servicio deberá:

- ✓ Elaborar un plan de trabajo que aborde aquellos aspectos que requieren mejoras desde un punto de vista de la igualdad de género.
- ✓ Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y monitoreo que permita generar las mejoras de estos procesos y conocer sus avances y desafíos.
- ✓ Evaluar anualmente los resultados obtenidos.

Criterios por los cuáles será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de formulación:

1. Diagnóstico
2. Instrumentos
3. Contenidos
4. Transversalización género
5. Competencias
6. Paridad
7. Difusión

- iii. **Capacitación avanzada en materia de igualdad de género aplicada al quehacer del Servicio, a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarias/os que no han sido capacitadas/os.**

Las capacitaciones en género para funcionarias/os deben tener como objetivo mejorar las competencias laborales para una mejor provisión de productos y servicios de la institución, a través de la entrega de conocimientos y estrategias metodológicas para disminuir y/o eliminar

inequidades, brechas y barreras de género diagnosticadas y que puedan ser abordadas en el marco de la gestión institucional.

La capacitación en género de nivel básico se refiere a la formación inicial que los Servicios Nuevos deben implementar para que sus funcionarios/as cuenten con una formación y sensibilización mínima en esta materia. También la capacitación básica es posible comprometer por Servicios antiguos, pero sólo para aquellas personas que no han tenido ninguna formación en género hasta el año 2022.

**La capacitación básica debe tener una duración mínima de 8 horas.**

Los contenidos mínimos de esta capacitación podrán ser, a modo de ejemplo:

- ✓ Definiciones, características sexo - género.
- ✓ Estereotipos de género, roles de género.
- ✓ División sexual del trabajo.
- ✓ Igualdad de género, equidad de género y empoderamiento.
- ✓ Construcción cultural, simbólica y social del género.
- ✓ Igualdad de género, disidencias y diversidades sexo genéricas.
- ✓ Género y su relación con otros determinantes sociales: salud, educación, nivel socioeconómico, origen étnico, edad, otros.
- ✓ Enfoque de género y su articulación con otros enfoques como derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad.
- ✓ Inequidades, brechas y barreras de género existentes entre mujeres y hombres en nuestro país.
- ✓ Políticas públicas con enfoque de equidad de género.
- ✓ Institucionalidad de género en Chile
- ✓ Normativa nacional e internacional.

Esta formación en género de nivel básico es el punto de partida para una formación en género de mayor profundidad, que la institución deberá considerar posteriormente en sus planes de capacitación anual.

Una capacitación en género a nivel avanzado debe instalar competencias en las/los funcionarios para incorporar perspectiva de género en el quehacer específico de su institución. A modo de ejemplo, algunas de estas competencias pueden ser:

- ✓ Incorporación de la perspectiva de género en las políticas/leyes/programas/planes institucionales.
- ✓ Generar y/o actualizar sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas/leyes/programas/planes con perspectiva de género.
- ✓ Incorporar perspectiva de género a los sistemas de gestión del conocimiento y áreas de estudios al interior de la institución.

- ✓ Diseñar, implementar y evaluar un plan/estrategia de igualdad de género institucional.
- ✓ Implementar procedimientos y estructuras organizacionales al interior del servicio para implementar el trabajo en igualdad de género.
- ✓ Identificar los recursos financieros, materiales e infraestructura necesarios para esta tarea.
- ✓ Diseño e implementación de presupuestos sensibles al género.
- ✓ Identificar, crear e implementar mecanismos de coordinación, información y comunicación para la aplicación de la perspectiva de género en el quehacer institucional.
- ✓ Diseñar e implementar mecanismos de evaluación del cumplimiento de metas institucionales de igualdad de género.
- ✓ Generar Políticas de Gestión de Personas con perspectiva de género.
- ✓ Competencias y liderazgo para promover la agenda de igualdad de género dentro y fuera de la institución.
- ✓ Generación, actualización y/o mejora de los mecanismos de coordinación y participación para el avance en las políticas de igualdad de género.
- ✓ Capacidad para identificar actores y generar acuerdos y alianzas interinstitucionales y alianzas con sociedad civil.
- ✓ Incorporación de género en las estrategias comunicacionales internas y externas de cada Servicio.

Esta capacitación avanzada en género debe instalar las competencias necesarias para que funcionarios/as sean capaces de desarrollar e implementar políticas públicas de igualdad de género e incorporar esta mirada y perspectiva en el marco de las funciones que desarrolla al interior de la institución.

**La capacitación avanzada debe tener una duración mínima de 16 horas.**

Las actividades de capacitación que se comprometan en esta medida deberán estar incluidas en su Plan Anual de Capacitación.

Las competencias para la Igualdad de Género instaladas en el Servicio deben aportar en el quehacer institucional y en la mejora de sus Políticas, Planes y Programas, haciendo sinergia con otras iniciativas de formación interna. El Servicio deberá contar con la información respecto al personal capacitado en género, desagregado por sexo, género, calidad contractual (planta, contrata, honorarios, código del trabajo, otras) y dotación.

**Los contenidos de género de las capacitaciones comprometidas para este indicador deben ser aprobadas por la Red de Género antes de su implementación.**

La capacitación básica y la capacitación avanzada se pueden implementar de manera paralela al interior de la institución, para públicos que están en distintos niveles de formación en la materia, generando sinergias y avanzando en la profundización de estas competencias en el Servicio.

Criterios por los cuáles será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de formulación:

1. Perfil
2. Cobertura
3. Aprobación
4. Extensión
5. Formalización
6. Contenidos

#### **iv. Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género**

Esta medida hace referencia a la incorporación de perspectiva de género en todas las acciones comunicacionales de la institución en que se difunda, promueva o informe respecto a procesos internos institucionales, políticas, planes y programas para público en general, o avances, resultados e impactos de dichas políticas, planes y programas.

Comprometer esta medida implica que el Servicio desarrollará sus estrategias y acciones de comunicación y difusión (interna y externa) con las siguientes características:

- ✓ Sin sesgos ni estereotipos de género.
- ✓ Mostrando a una pluralidad de mujeres y de hombres: edades, rasgos físicos, profesiones y oficios, nivel socio económico, origen étnico, expresión de género, entre otros.
- ✓ Utilizando un lenguaje no sexista y eliminando el uso del masculino universal.
- ✓ Procurando una representación equilibrada entre los sexos en las imágenes.
- ✓ Visibilizando el aporte de hombres y mujeres en aquellas cuestiones donde se releve el aporte de la humanidad a un tema o área específica.
- ✓ Generando acciones de difusión y promoción de la igualdad de género cuando los diagnósticos institucionales revelan brechas e inequidades de género en el ámbito interno o externo de la gestión institucional.
- ✓ Difundiendo las estadísticas, análisis y resultados de estudios con enfoque de género o con análisis de género desarrollados por el Servicio.

Esta medida busca abarcar todas las estrategias comunicacionales, incluidas las campañas de difusión, la difusión y promoción de alguna nueva política, plan o programa, los llamados a concursos, etc, sean estas desarrolladas en formato digital, papel, radial, televisivo, redes sociales, entre otros.

Criterios por los cuáles será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de formulación:

1. Diagnóstico
2. Instrumentos

3. Contenidos
4. Transversalización género
5. Competencias
6. Paridad
7. Difusión

#### **v. Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género**

La provisión de bienes y servicios públicos se relaciona con las estrategias que adopta el Estado para la prestación de ciertos servicios o para proveer de ciertos bienes a la sociedad. Dichos bienes y servicios, corresponden a los declarados en las definiciones estratégicas de cada servicio, como los bienes y servicios concretos que se proveen a los usuarios/beneficiarios declarados, y para los cuales se asigna presupuesto. Las estrategias, por su parte, deben considerar la incorporación del enfoque o perspectiva de género, entendida como “... observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar **un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta.....**” (ONU Mujeres).

La provisión de bienes y servicios públicos que se materializa a través del contacto directo con personas, debe considerar las necesidades diferenciadas y específicas de mujeres y hombres, relevadas a partir del análisis de género, y tener en consideración a lo menos tres aspectos:

- ✓ el trato a usuarias/os y los contenidos que se transmiten en el proceso específico de provisión de bienes y servicios.
- ✓ las condiciones materiales y de infraestructura en que se da la provisión de bienes y servicios, incluyendo espacios con acceso a la tecnología y conectividad para la diversidad de mujeres.
- ✓ desagregación por sexo/género y análisis de género de la información relacionada con la provisión de los bienes y servicios.

Un Servicio que comprometa esta medida deberá definir el alcance y ámbitos en que se compromete, para lo cual se presentan, a modo de ejemplo, las siguientes acciones posibles:

**Respecto al trato y tipo de contenidos a transmitir**, la provisión de bienes y servicios debe realizarse con un lenguaje desprovisto de sesgos de género, con mensajes y recomendaciones respetuosos de los derechos de las personas, especialmente de las mujeres, y contando con conocimiento de las inequidades, barreras y brechas de género que tienen relación con el ámbito de acción del programa o política pública que provee dichos servicios o bienes:

- ✓ Generar procesos participativos o de consulta a usuarios/as que permitan incorporar las necesidades diferenciadas de hombres, mujeres y personas de la diversidad sexual y disidencias sexo genéricas.

- ✓ Incorporar perspectiva de género en la metodología de trabajo y en los instrumentos de apoyo que se aplican en la implementación del proceso de provisión:
  - Fichas de postulación o inscripción de usuarios/as que permitan identificar las particularidades de hombres y mujeres, las que están a la base de inequidades de género (por ejemplo jefatura de hogar femenina).
  - Términos de referencia, requisitos técnicos, criterios de evaluación y selección de postulantes, propuestas o proyectos de externalización de servicios, etc.
- ✓ Incorporar perspectiva de género en los contenidos de materiales, documentos y publicaciones a utilizar en la acción con las y los usuarios.
- ✓ Identificar las barreras internas y externas que pueden dificultar la incorporación de la perspectiva de género y establecer recomendaciones para enfrentarlas.
- ✓ Desarrollar con perspectiva de género, un proceso sistemático de monitoreo de avances y dificultades que se vayan presentando durante la implementación.
- ✓ Capacitar en igualdad de género a funcionarios/as responsables de proveer los bienes y/o servicios, especialmente a quienes interactúan directamente con las personas.

**Respecto a las condiciones materiales y de infraestructura** en que se provee el bien o servicio:

- ✓ Considerar las necesidades diferenciadas por sexo respecto a las condiciones materiales y de infraestructura en que se da el proceso de provisión.
- ✓ Adecuar horarios de atención de acuerdo a las necesidades de las personas a quien va dirigida la política o programa.
- ✓ Contar con espacios de apoyo al cuidado y ofrecer modalidades alternativas de atención.
- ✓ Espacios que incorporen tecnologías y conectividad que faciliten el acceso a la información para quienes lo requieran.

**Respecto al análisis de datos y desagregación por sexo/género** de la información del proceso de provisión, el Servicio podrá contar por esta vía con información precisa y focalizada de las principales necesidades y demandas de mujeres, hombres y personas de las disidencias y diversidades sexo genéricas, generar los procesos de seguimiento y evaluación que consideren dicha información y realizar las mejoras correspondientes a partir de los datos analizados:

- ✓ Generar información desagregada por sexo/género y con análisis de género de la diversidad de personas a quienes se provee los bienes y servicios, recogiendo información relevante que esté a la base de posibles inequidades de género.
- ✓ Identificar inequidades de género y barreras (legales, normativas, culturales, organizacionales, u otras), no detectadas anteriormente.
- ✓ Seguimiento a través de encuestas de satisfacción de usuarios/as con perspectiva de género, identificando los problemas específicos que reportan tanto mujeres como hombres.
- ✓ Adecuar acciones o implementar nuevas medidas tendientes a enfrentar las dificultades e IBB detectadas.

Criterios por los cuáles será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de formulación:

1. Transversalización de Género
2. Instrumentos
3. Paridad
4. Difusión
5. Competencias
6. Consultas
7. Datos

#### **vi. Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género**

Esta medida es central para la transversalización de género, que es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. “Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros”<sup>4</sup>.

Para elaborar políticas y programas públicos con perspectiva de género, se deberá tener en consideración que<sup>5</sup>:

- ✓ Es un proceso que exige definición estratégica y cuya progresividad planteará logros de corto, mediano y largo plazo; dicha definición estratégica, debe ser acorde con la que el propio servicio ha declarado en su misión, objetivos estratégicos, organismos colaboradores, usuarios/beneficiarios y productos con presupuesto distribuido.
- ✓ El objetivo es lograr la igualdad de hombres y mujeres, atendiendo a su diversidad socialmente significativa;
- ✓ Su aplicación abarca todos los órdenes de la gestión de las instituciones y organizaciones públicas: políticas estatales y gubernamentales, planes, programas y proyectos en todas las áreas y niveles; sociales, educativos, sanitarios, políticos, económicos, culturales, ambientales, etc.;
- ✓ Debe ser asumida en todos los aspectos estructurales, de procedimientos y operativos de la gestión de los entes públicos: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación de sus

---

<sup>4</sup> “Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?”. PNUD-Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo.

<sup>5</sup> “Mainstreaming de Género y Políticas de Igualdad. Nota para la igualdad N° 2”. PNUD-Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo. 2011

- actuaciones, así como en la actualización de los cuadros humanos para satisfacer los requerimientos de su aplicación;
- ✓ Sus criterios metodológicos fundamentales son: i) integrar global y equivalentemente las experiencias, los intereses y las necesidades y contribuciones de los hombres y mujeres en todas las iniciativas de cualquier tipo y alcance; ii) evaluar las implicaciones e impactos que tenga cualquier decisión y las acciones que conlleva, para ambos; iii) garantizar beneficio igual y equivalente para hombres y mujeres; iv) incorporar a ambos sexos en la gestión de los logros.

Los Servicios que comprometan esta medida deberán implementar acciones estratégicas que, de manera gradual, vayan avanzando en el objetivo de incorporar perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de sus políticas, planes y programas, considerando las inequidades y brechas de género que les corresponde abordar como Servicio.

Criterios por los cuáles será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de formulación:

1. Difusión
2. Material técnico
3. Transversalización
4. Metodología
5. Presupuesto
6. Competencias

**vii. Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.**

Algunos Servicios Públicos tienen entre sus funciones, legislar, definir normativas, fiscalizar, reglamentar y regular, lo que les permite actuar en función de un marco jurídico acorde a sus funciones y atribuciones, y también, incidir en algunos aspectos relacionados con el quehacer propio o de otras instituciones públicas o privadas.

Estas funciones y atribuciones pueden producir o reforzar la desigualdad de género sin buscarlo deliberadamente. Por ello, durante la elaboración, ejecución y evaluación de cualquiera nueva legislación, normativa, reglamento, regulación o actualización de éstas, es necesario analizar sus posibles consecuencias sobre mujeres, hombres y personas de las disidencias y diversidad sexo genéricas.

¿Qué implica incorporar perspectiva de género a la legislación y normativa institucional?<sup>6</sup>:

- ✓ Revisar los marcos normativos y la legislación existente para identificar, y si es necesario subsanar, desigualdades en el reconocimiento de derechos entre mujeres y hombres.

---

<sup>6</sup> “Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo”. ONU Mujeres, AECID, PNUD.

- ✓ Tomar en cuenta las demandas y reivindicaciones de las organizaciones de la sociedad civil y del movimiento de mujeres.
- ✓ Considerar las recomendaciones de los foros internacionales, los instrumentos firmados y los compromisos regionales y mundiales adoptados por el país.

Para implementar esta medida se recomienda realizar un examen ex ante de las potenciales consecuencias sobre mujeres, hombres y personas de las disidencias y diversidad sexo genéricas, de la aplicación de leyes, normativas, reglamentos y regulaciones. Este análisis supone incorporar la perspectiva de género en los objetivos y en los resultados de cualquier acción pública. El análisis de impacto de género debe realizarse para todas las acciones que incluye esta medida, incluso para aquellas que, en principio, parecerían tener escasa o nula relación con la igualdad de género.

¿Qué implica incorporar perspectiva de género en Servicios con rol fiscalizador?

- ✓ Diseñar e implementar actividades y/o acciones que permitan mejorar el rol fiscalizador incorporando perspectiva de género en sus planes de fiscalización, reglamentos, circulares, planes de acompañamiento, planes de mejora, protocolos para implementación de nuevas legislaciones o modificaciones legales, entre otras.
- ✓ Desarrollar procesos participativos y/o de consulta incorporando perspectiva de género, para identificar necesidades diferenciadas y demandas específicas de hombres, mujeres y personas de las disidencias y diversidad sexo genéricas.
- ✓ Formar a actores claves en perspectiva de género aplicada a procesos de fiscalización y desarrollo de los instrumentos utilizados para el cumplimiento de su rol.

Criterios por los cuáles será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de formulación:

1. Agenda legislativa
2. Instrumentos
3. Fiscalizaciones
4. Competencias
5. Transversalización

**viii. Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género cuando corresponda.**

Los estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género permiten identificar, producir y difundir información respecto a las características y la situación de mujeres, hombres y personas de las disidencias y diversidad sexo genéricas e identificar las brechas entre ellos en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural. Esta información es fundamental para diseñar, actualizar, implementar y evaluar políticas, planes y programas públicos.

Incorporar la perspectiva de género en estudios y en la generación de datos y estadísticas “supone interrogarse sobre cómo determinados fenómenos impactan de forma diferencial a hombres y mujeres, esto es, revelando situaciones de desigualdad en los distintos ámbitos de la vida de las personas. Para esto se requiere incluir enfoque de género sistemáticamente en todas las etapas de la producción de estadísticas, lo que implica desde la utilización de conceptos sensibles al género hasta la ampliación de las fuentes de información para evidenciar fenómenos que en la actualidad son invisibles a las estadísticas” (CEPAL).

Esta información permite entender y visibilizar la situación específica de las mujeres, de los hombres y de las personas de las disidencias y diversidad sexo genéricas en la sociedad; avanzar en el análisis de género y en la investigación; desarrollar y monitorear políticas y programas para la igualdad y equidad de género; monitorear el progreso global hacia la igualdad de género en Chile.

La desagregación por género en los datos y estadísticas referidas a personas, que a la fecha está siendo abordada por el INE para elaborar una propuesta de incorporación de esta medición en encuestas dirigidas a hogares y censos de población, permitirá la producción de estadísticas que evidencien con mayor precisión la realidad socioeconómica y cultural del país y fortalecerá el Sistema de Estadísticas Nacionales.

Por ello, es relevante que los Servicios consideren dicha dimensión en sus datos y registros administrativos, de manera de contar con información cualitativamente más focalizada de las personas a las cuales va dirigida la acción del Servicio, tanto en la gestión interna como externa.

Los Servicios que comprometan esta medida, deben asegurar que todos sus estudios que se relacionen con personas o que tengan impacto sobre personas; todos sus sistemas de información de personas; y todas sus estadísticas, cuentan con información desagregada por sexo/género y con análisis de género y/o que están en un proceso de mejora hacia el cumplimiento de este objetivo.

Como una forma de mejorar y actualizar los sistemas de información, se recomienda revisar los Protocolos y Estudios, elaborados por el Instituto Nacional de Estadísticas, sobre elaboración de Indicadores de Género<sup>7</sup>.

Aquellos Servicios que cuentan con estudios y datos de género o que sean relevantes y de interés para la Igualdad de género, deben incorporarlos como información para la toma de decisiones, considerarlos en la definición de compromisos y mejora de sus Políticas, Planes y Programas, además de difundir la información generada por éstos.

Criterios por los cuales será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de formulación:

---

<sup>7</sup> [https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/protocolo-para-la-publicaci%C3%B3n-de-indicadores-de-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=9786a943\\_6](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/protocolo-para-la-publicaci%C3%B3n-de-indicadores-de-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=9786a943_6)

1. Diagnóstico
2. Instrumentos
3. Contenidos
4. Transversalización género
5. Competencias
6. Análisis
7. Difusión

## ANEXO: CRITERIOS DE EVALUACIÓN MEDIDAS INDICADOR DE GÉNERO 2023

<b>MEDIDA 1: Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género</b>	
<b>DIAGNÓSTICO</b>	Elaboración o actualización de diagnóstico institucional de género (gestión estratégica y/o gestión interna) que detecte la existencia de desigualdades o discriminaciones de género relacionadas con el quehacer del Servicio y/o con su público objetivo, y que identifique y proponga áreas a intervenir
<b>INSTRUMENTOS</b>	Propuestas de mejora, adecuación e intervención de instrumentos de gestión institucional como directrices, planes estratégicos, compromisos de gestión, mecanismos institucionales (Mesas, Unidades y/o Comisiones) u otros, para la planificación estratégica institucional
<b>TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO</b>	Se incorpora formalmente y de manera gradual y explícita la perspectiva de género de manera formal y como un objetivo transversal de la planificación en sus políticas y/o programas. El Servicio cuenta con un Programa de trabajo institucional en género.
<b>PRESUPUESTO</b>	Destinación específica de recursos presupuestarios para abordar los contenidos de género en sus políticas y/o programas y/o acciones de gestión interna.
<b>COMPETENCIAS</b>	Instalación de competencias para la igualdad de género para personal clave y estratégico como equipo directivo y/o jefaturas (hasta 3° nivel jerárquico) y/o planificación estratégica o inicio de procesos de formación para la igualdad de género, que generen capacidades en dichos equipos.
<b>PARIDAD</b>	Definición de estándares de participación equilibrada de mujeres respecto de hombres en programas, planes e iniciativas: %, meta, cuota, paridad.
<b>MEDIDA 2: Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.</b>	
<b>DIAGNÓSTICO</b>	Identifica políticas/procedimientos de gestión de personas a ser revisados y/o mejorados y/o aspectos a intervenir, conforme a datos desagregados por sexo y análisis de género: sesgos de género en el diseño y/o brechas que se presentan en la implementación.
<b>INSTRUMENTOS</b>	Se incorpora y/o mejora la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de personas incluyendo las orientaciones, directrices y lineamientos que aplican a cada política/procedimiento
<b>CONTENIDOS</b>	Políticas/procedimientos de gestión de personas incorporan contenidos de género que garantizan que no se generen o reproduzcan roles, sesgos o estereotipos sexistas y actualizados según normativa nacional/internacional y orientaciones de género.
<b>TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO</b>	Se incorpora formalmente y de manera gradual y explícita la perspectiva de género en el diseño, aplicación y seguimiento de políticas/procedimientos de gestión de personas como en los instrumentos auxiliares de implementación (criterios, pautas, bases, comunicaciones, etc.)

<b>COMPETENCIAS</b>	Se instalan competencias para igualdad de género de las personas a cargo del diseño, implementación y seguimiento de políticas/procedimientos de gestión de personas, las que se definen con base en la detección de brechas de competencias.
<b>PARIDAD</b>	Definición de estándares de participación equilibrada de mujeres respecto de hombres y no existen brechas de participación y resultados en la aplicación de las políticas/procedimientos de gestión de personas.
<b>DIFUSIÓN</b>	Difusión e información sobre acciones, estrategias, políticas y procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género
<b>MEDIDA 3: Capacitación avanzada en materia de igualdad de género aplicada al quehacer del Servicio, a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarias/os que no han sido capacitadas/os.</b>	
<b>PERFIL</b>	Definición de un grupo (s) específico (s) que se compromete a capacitar
<b>COBERTURA</b>	Definición de un número o porcentaje de personal a capacitar (Dotación: planta y contrata. Fuera de dotación: código del trabajo, honorarios, otras formas)
<b>APROBACIÓN</b>	Cumplimiento criterios de aprobación señalados en la formulación de la medida.
<b>EXTENSIÓN</b>	Definición de número de horas que tendrán las capacitaciones comprometidas.
<b>FORMALIZACIÓN</b>	Capacitación formalizada mediante la inclusión en el Plan Anual de Capacitación del año t. Complementariamente, podría ser formalizado en otros instrumentos de gestión del Servicio.
<b>CONTENIDOS</b>	Capacitación incorpora contenidos de género comprometidos por el Servicio y/o corresponden a los contenidos de género validados por el MMEG
<b>MEDIDA 4: Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género</b>	
<b>DIAGNÓSTICO</b>	Identifica ámbitos de difusión y herramientas comunicacionales a ser revisados, así como aspectos de intervención o mejora, detectando la existencia de desigualdades o discriminaciones de género relacionadas con el quehacer del Servicio, tanto a nivel interno como externo, y que identifique y proponga áreas a intervenir.
<b>INSTRUMENTOS</b>	Se incorpora y/o mejora la perspectiva de género en los instrumentos comunicacionales y material técnico del Servicio (manuales, guías), incluyendo las comunicaciones internas y externas, que aplican a la acción comunicacional del Servicio.
<b>CONTENIDOS</b>	Se incorpora y/o se difunde la acción comunicacional del Servicio con perspectiva de género, utilizando lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas y contenidos sin estereotipos de género
<b>TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO</b>	Se incorpora formalmente y de manera gradual y explícita la perspectiva de género en el diseño, material y acciones comunicacionales y de difusión, visibilizando la diversidad de mujeres e incorporando perspectiva de género.
<b>COMPETENCIAS</b>	Se instalan competencias para igualdad de género en personal clave y/o a cargo del diseño, implementación y seguimiento de las acciones comunicacionales y de difusión, tanto a nivel interno como externo.
<b>PARIDAD</b>	Definición de estándares de participación equilibrada de mujeres respecto de hombres en todos los tipos de acciones comunicacionales y de difusión (digital, papel, radial, televisivo, redes sociales, entre otros) y se visibilizan las desigualdades de género que enfrenta el ámbito de acción del Servicio.
<b>DIFUSIÓN</b>	Visibilización, disposición y difusión interna y externa de información con perspectiva de género.

<b>MEDIDA 5: Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género</b>	
<b>TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO</b>	Se incorpora formalmente y de manera gradual y explícita la perspectiva de género en todas las fases de la provisión del bien o servicio del programa, plan o acción pública y es realizada de acuerdo a necesidades específicas de hombres y mujeres (implementación y evaluación)
<b>INSTRUMENTOS</b>	Propuestas de mejora e intervención de instrumentos de gestión y lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género en la provisión de bienes y servicios.
<b>PARIDAD</b>	Definición de estándares de participación equilibrada de mujeres respecto de hombres en sus procesos de provisión de bienes y servicios: %, metas, cuotas, paridad.
<b>DIFUSIÓN</b>	Desarrollo de acciones de difusión e información con perspectiva de género sobre programa, planes e iniciativas a público en general o a públicos específicos
<b>COMPETENCIAS</b>	Formación/sensibilización en igualdad de género del funcionariado de los programas y a actores claves, que generen capacidades en equipos programáticos a cargo de la provisión de bienes y servicios y a mujeres para facilitar su acceso y obtener mejores resultados.
<b>CONSULTAS</b>	Realización de procesos de consultas a usuarias/os y levantamiento de información para conocer su opinión sobre el proceso de provisión y realizar análisis de género de este proceso
<b>DATOS</b>	Identificación de público objetivo y/o usuario del programa para conocer sus características y necesidades específicas, realizando una desagregación por sexo y análisis de género.
<b>MEDIDA 6: Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.</b>	
<b>DIFUSIÓN</b>	Instancias de difusión (talleres, jornadas, entrega de información sectorial en diversos formatos) en sus políticas, planes y programas con perspectiva de género.
<b>MATERIAL TÉCNICO</b>	Elaboración o mejora de Material Técnico como guías y o manuales con orientaciones para la aplicación de la perspectiva de género en Políticas, planes y/o programas, además de informes que den cuenta de acciones que abordan inequidades, brechas y barreras de género
<b>TRANSVERSALIZACIÓN</b>	Se incorpora formalmente y de manera gradual y explícita la perspectiva de género en todas las fases de desarrollo de políticas y programas; procesos metodológicos para la transversalización de género en la elaboración de procedimientos e instrumentos de políticas y programas (criterios, pautas, bases, adjudicaciones, convocatorias, fiscalizaciones, etc.)
<b>METODOLOGÍA</b>	Incorporación de género en la elaboración de procedimientos e instrumentos de políticas y programas (criterios, pautas, bases, adjudicaciones, convocatorias, fiscalizaciones, etc)
<b>PRESUPUESTO</b>	Políticas, planes y programas de y con género, cuentan con presupuesto (inversiones, gastos corrientes, personal, otros)
<b>COMPETENCIAS</b>	Instalación de competencias para igualdad de género del personal relacionado con políticas, planes y programas y otros actores claves o a cargo de la elaboración, implementación y seguimiento de políticas públicas de igualdad de género.
<b>MEDIDA 7: Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación con perspectiva de género.</b>	
<b>AGENDA LEGISLATIVA</b>	Seguimiento a la agenda legislativa del Servicio: proyectos de ley en tramitación (elaboración, indicaciones), modificaciones legales, propuesta de acciones afirmativas, asistencias al congreso.

<b>INSTRUMENTOS</b>	Elaboración y/o actualización de instrumentos jurídicos como bases, reglamentos, directrices, normativas, circulares, resoluciones, etc.
<b>FISCALIZACIONES</b>	Actividades y/o acciones que permitan mejorar el rol fiscalizador incorporando perspectiva de género en planes de fiscalización, circulares, entre otras.
<b>COMPETENCIAS</b>	Instalación de competencias para la igualdad de género para personal jurídico, entendidas como instancias de formación para la igualdad de género que generen capacidades en equipos que incidan en instrumentos jurídicos tanto de uso interno por el Servicio como para públicos externos diversos.
<b>TRANSVERSALIZACIÓN</b>	Incorporación de la perspectiva de género en instrumentos jurídicos y normativos que elabora el Servicio.
<b>MEDIDA 8: Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género</b>	
<b>DIAGNÓSTICO</b>	Diagnóstico de género de los sistemas de información relacionados con estudios, datos y estadísticas, e identificación de áreas/instrumentos a intervenir, tanto en materia de desagregación de datos por sexo como en estudios y estadísticas
<b>INSTRUMENTOS</b>	Se incorpora y/o mejora la perspectiva de género en los instrumentos relacionados con los estudios, datos y/o estadísticas
<b>CONTENIDOS</b>	Contenidos de género pertinentes y actualizados en estudios, datos y estadísticas objeto de abordar desigualdades de género.
<b>TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO</b>	Se incorpora formalmente y de manera gradual y explícita la perspectiva de género en todas las fases de desarrollo de los estudios, datos y estadísticas
<b>COMPETENCIAS</b>	Instalación de competencias para la igualdad de género para actores claves y personal de estudios, datos y estadísticas
<b>ANÁLISIS</b>	Se incorpora análisis de género en el monitoreo y generación de datos e información que se dispone y se visibilizan las desigualdades de género que enfrenta el ámbito de acción del Servicio.
<b>DIFUSIÓN</b>	Visibilización, disposición y difusión de la información producida con análisis de género, a objeto de colocar en la opinión pública las desigualdades que afectan a las mujeres.