

Formulario Programa de Trabajo Género 2023

Resumen Medidas de Trabajo Género

Medidas	Compromete	En Indicador Género PMG
Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.	Si	No
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Si	Si
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Si	Si
Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	No	No
Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Si	Si
Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Si	No
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	No	No
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	No	No
Número Medidas Comprometidas Programa Anual		5
Número Medidas Comprometidas para Indicador Género		3

Medidas para la Igualdad de Género.

Medida N° 1	Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.
Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula	
El Programa de Gobierno del Gobernador Regional en su Eje Santiago Justo e Inclusivo, establece como uno de sus principales propuestas, dotar al Gobierno Regional de una perspectiva de género en su quehacer institucional, instalando esta como una variable transversal a la gestión e inversión que desarrolla el Gobierno Regional	
Inequidad, brecha o barrera de género medida por el Indicador	
-	
Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula	
-	
Número del indicador	
1)	
Nombre del Indicador de Género	
Desarrollar un proceso que permita la transversalización de la perspectiva de género tanto al interior del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago como en la elaboración de proyectos que impactan en los territorios, a través de la identificación de las variables y factores claves que permitan superar las inequidades, barreras y brechas de género, posibilitando la implementación de una estrategia y plan de acción.	
Fórmula de Cálculo	
(Número de informes de desempeño respecto del diagnóstico y la incorporación de la perspectiva de género en el GORE RM, elaborados y enviados, durante el año 2023 / Número total de informes de desempeño respecto del diagnóstico y la incorporación de la perspectiva de género en el GORE RM, elaborados y enviados, durante el año 2023)*100	
Efectivo	
100% No aplica No aplica	
Meta	
100%	
Medio Verificación	
Memorando primer, segundo, tercer y cuarto trimestre de la Jefatura de la División de Desarrollo Social y Humano a la Administradora Regional y Jefatura de la División de Planificación y Desarrollo Regional, que contenga: 1) Informe de desempeño, visado por la Jefatura de la División de Desarrollo Social y Humano, que dé cuenta del estado y avance del periodo, respecto del diagnóstico y la incorporación de la perspectiva de género en el GORE RM, elaborados y enviados, durante el año 2023	
Nota Metodológica	
1. Establecer la línea base de la situación de hombres y mujeres, tanto en términos culturales como en relación a los principales procesos organizacionales, al interior del Gobierno Regional Metropolitano y realizar un análisis de género en relación a los instrumentos que se utilizan para la generación de los proyectos vinculados al Sistema Nacional de Inversiones y a los fondos concursables. 2. Cuando hablamos de ciudad, la equidad de género toma gran relevancia, puesto que para muchas mujeres las ciudades son espacios de exclusión y discriminación, así como de abuso y violencia. Es por ello que queremos que la equidad no sea una temática aislada, sino un enfoque integrado a toda la gestión regional. 3. Realizar diagnóstico organizacional de género en el GORE, que permita establecer la línea base de la situación de hombres y mujeres, tanto en términos culturales como en relación a los principales procesos organizacionales, al interior del Gobierno Regional Metropolitano. 4. Proponer una estrategia y plan de acción para la transversalización de la perspectiva de género en la institución. 5. Desarrollar un proceso de sensibilización y formación que acompañe la instalación de la estrategia de transversalización de género y el plan de acción y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 6. Realizar un análisis de género en relación a los instrumentos que se utilizan para la generación de los proyectos vinculados al sistema nacional de inversiones y a los fondos concursables. 7. Para el año 2023, se ha planificado la entrega de 4 informes. 8. Cada informe será reportado trimestralmente.	
Señalar, si corresponde, con cual/es otros sectores o Servicios se vincula esta medida:	
-	
Respecto al público objetivo señalar, si corresponde, con qué grupos de mujeres o colectivos específicos se relaciona la medida (jóvenes, adultas mayores, rurales, indígenas, afrodescendientes, trabajadoras asalariadas, trabajadoras por cuenta propia, de la diversidad o disidencia sexual, trabajadoras sexuales, artesanas, dirigentas sociales, sindicalistas, de partidos políticos, de organizaciones de mujeres y/o feministas, migrantes, en situación de discapacidad, pobladoras, entre otras):	

Medida N° 2**Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.****Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula**

Integrar en los valores de las personas la aceptación de nuevos modelos de relaciones sociales, en las que tanto hombre como mujeres, tienen las mismas oportunidades de desarrollo, que generen un ambiente de igualdad y equidad así como de respeto a los derechos humanos.

Inequidad, brecha o barrera de género medida por el Indicador

-

Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula

-

Número del indicador

2)

Nombre del Indicador de Género

El código de ética y de conducta se enmarca en el Sistema de Integridad del Servicio, entendida la Integridad como el conjunto de valores éticos y aspectos legales que orientan el correcto e imparcial comportamiento de los funcionarios y funcionarias, así como de todo miembro del personal de la Institución, contribuyendo a la lucha contra la corrupción y al fortalecimiento de la confianza pública, en pos de la Administración Superior de la Región. La actualización del código considera el análisis en torno a los principios de igualdad de género, equidad y derechos humanos. El análisis de igualdad de género reflexionará: 1) una apertura en los valores de las personas para la aceptación de nuevos modelos de relaciones sociales en las que tanto hombre como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo, que generen un ambiente de igualdad y equidad así como de respeto a los derechos humanos, 2) cambiar la concepción que se tiene del concepto de género en cuanto a las creencias y los valores que se manejan por estereotipos sociales ya establecidos y que finalmente repercuten en las acciones que se llevan a cabo en el aspecto social, político y laboral en desmérito de las mujeres y 3) hacer visibles y explícitas las conductas que se consideran ayudarán a provocar la transformación en la cultura institucional, por lo que se plantea llevar a cabo un proceso que permita la revisión de los valores y conductas éticas desde una perspectiva de género.

Fórmula de Cálculo

(Número de informes de actualización participativa del Código de Ética Institucional como herramienta que aporta a los/as servidores/as públicos/as a comprender los principios morales para el ejercicio de sus actividades y funciones con altos estándares éticos, elaborado y enviado, durante el año 2023/Número total de informes de actualización participativa del Código de Ética Institucional como herramienta que aporta a los/as servidores/as públicos a comprender los principios morales para el ejercicio de sus actividades y funciones con altos estándares éticos, planificado, durante el año 2023)*100

Efectivo

No aplica
No aplica
No aplica

Meta

100%

Medio Verificación

Memorando primer trimestre de la Jefatura del Departamento Ética, Integridad y Transparencia a la Jefatura de la División de Administración y Finanzas, que contenga lo siguiente: 1) Programación de actividades para la actualización participativa del Código Ética Memorando segundo, tercer y cuarto trimestre de la Jefatura del Departamento Ética, Integridad y Transparencia a la Jefatura de la División de Administración y Finanzas, que contenga, según aplique: 1) Informe de desempeño que dé cuenta del avance de la programación de las actividades para la actualización participativa del Código Ética 2) Resolución Código Ética Institucional

Nota Metodológica

1. Actualizar el Código de Ética implica la programación de mecanismos de participación funcionaria, reuniones del Equipo Directivo y el Comité de Integridad, para contar con una herramienta de co-creación validada por los actores relevantes y por la autoridad. 2. Para el año 2023, se ha planificado la entrega de 4 memorandos con antecedentes. 3. Cada memorando será reportado trimestralmente.

Señalar, si corresponde, con cual/es otros sectores o Servicios se vincula esta medida:

-

Respecto al público objetivo señalar, si corresponde, con qué grupos de mujeres o colectivos específicos se relaciona la medida (jóvenes, adultas mayores, rurales, indígenas, afrodescendientes, trabajadoras asalariadas, trabajadoras por cuenta propia, de la diversidad o disidencia sexual, trabajadoras sexuales, artesanas, dirigentas sociales, sindicalistas, de partidos políticos, de organizaciones de mujeres y/o feministas, migrantes, en situación de discapacidad, pobladoras, entre otras):

-

Tipo Medida	Nombre
Indicador	El código de ética y de conducta se enmarca en el Sistema de Integridad del Servicio, entendida la Integridad como el conjunto de valores éticos y aspectos legales que orientan el correcto e imparcial comportamiento de los funcionarios y funcionarias, así como de todo miembro del personal de la Institución, contribuyendo a la lucha contra la corrupción y al fortalecimiento de la confianza pública, en pos de la Administración Superior de la Región. La actualización del código considera el análisis en torno a los principios de igualdad de género, equidad y derechos humanos. El análisis de igualdad de género reflexionará: 1) una apertura en los valores de las personas para la aceptación de nuevos modelos de relaciones sociales en las que tanto hombre como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo, que generen un ambiente de igualdad y equidad así como de respeto a los derechos humanos, 2) cambiar la concepción que se tiene del concepto de género en cuanto a las creencias y los valores que se manejan por estereotipos sociales ya establecidos y que finalmente repercuten en las acciones que se llevan a cabo en el aspecto social, político y laboral en desmérito de las mujeres y 3) hacer visibles y explícitas las conductas que se consideran ayudarán a provocar la transformación en la cultura institucional, por lo que se plantea llevar a cabo un proceso que permita la revisión de los valores y conductas éticas desde una perspectiva de género.

Medida N° 3	Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.
-------------	---

Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula

Prevenir la ocurrencia de comportamientos discriminatorios y de conductas atentatorias contra la dignidad de los/as funcionarios/as.

Inequidad, brecha o barrera de género medida por el Indicador

-

Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula

-

Número del indicador

3)

Nombre del Indicador de Género

La capacitación básica tiene como objetivos 1) revalorizar el término de género, o sea darle una nueva interpretación que elimine todo tipo de discriminación hacia la mujer pero que también ubique a hombres y mujeres en igualdad de circunstancias, 2) arraigar la sensibilidad de género y la equidad entre hombres y mujeres en la institución a través de una transformación en el nivel más fundamental, el de la cultura organizacional, ya que esta atañe a las creencias y a los sistemas de valores de las personas y 3) establecer que cada vez que se vaya a tomar decisiones donde se involucre un hombre y/o mujer se reflexione si se está dando una decisión basada en un rol tradicional o en una equidad de género. De un total de 235 personas que trabajan en el Servicio, 123 han participado en capacitaciones en materia de género entre los años 2019 al 2022, y 112 no se han formado en estas materias, lo que equivale a un 48%, es vital integrar en la cultura organizacional los conceptos de género para propiciar que la institución actúe con igualdad sin importar al sexo que pertenezcan. Capacitar para prevenir la ocurrencia de comportamientos discriminatorios y de conductas atentatorias contra la dignidad de los/as funcionarios/as contribuyendo a promover un clima organizacional de respeto a la dignidad de las personas y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres avanzando en una cultura de no discriminación de género.

Fórmula de Cálculo

(Número de personal del Servicio con capacitación en género nivel básico realizada, durante el año 2023/ Dotación efectiva del personal al 31 de diciembre del año t-1)*100

Efectivo

27%

No aplica
No aplica

Meta

25%

Medio Verificación

Documento de la Jefatura del Departamento Gestión y Desarrollo de Personas a la Jefatura de la División de Administración y Finanzas que contenga: 1) Plan Anual de Capacitación 2) Invitación a través de correo electrónico 3) Resolución con nómina de asistencia a la capacitación 4) Dotación efectiva del personal al 31 de diciembre del año t-1 5) Presentaciones capacitación

Nota Metodológica

1. La capacitación nivel básico para el personal debe incorporar los siguientes contenidos mínimos: a) Definiciones, características sexo - género. b) Estereotipos de género, roles de género. c) División sexual del trabajo. d) Igualdad de género, equidad de género y empoderamiento. e) Construcción cultural, simbólica y social del género. f) Igualdad de género, disidencias y diversidades sexo genéricas. g) Género y su relación con otros determinantes sociales: salud, educación, nivel socioeconómico, origen étnico, edad, otros. h) Enfoque de género y su articulación con otros enfoques como derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad. i) Inequidades, brechas y barreras de género existentes entre mujeres y hombres en nuestro país y la Región Metropolitana de Santiago. j) Políticas públicas con enfoque de equidad de género. k) Institucionalidad de género en Chile. l) Normativa nacional e internacional. 2. Deberán participar en la capacitación básica, a lo menos, 2 jefaturas de división. 3. La dotación efectiva del personal proyectada al mes de diciembre del año t-1 es de 235 personas. 4. La capacitación tendrá una duración de 30 horas. 5. Personal del Servicio se refiere a las personas que trabajan en el Gobierno Regional Metropolitano, independiente de su calidad jurídica: planta, contrata y honorarios.

Señalar, si corresponde, con cual/es otros sectores o Servicios se vincula esta medida:

-

Respecto al público objetivo señalar, si corresponde, con qué grupos de mujeres o colectivos específicos se relaciona la medida (jóvenes, adultas mayores, rurales, indígenas, afrodescendientes, trabajadoras asalariadas, trabajadoras por cuenta propia, de la diversidad o disidencia sexual, trabajadoras sexuales, artesanas, dirigentas sociales, sindicalistas, de partidos políticos, de organizaciones de mujeres y/o feministas, migrantes, en situación de discapacidad, pobladoras, entre otras):

-

Tipo Medida	Nombre
Indicador	La capacitación básica tiene como objetivos 1) revalorizar el término de género, o sea darle una nueva interpretación que elimine todo tipo de discriminación hacia la mujer pero que también ubique a hombres y mujeres en igualdad de circunstancias, 2) arraigar la sensibilidad de género y la equidad entre hombres y mujeres en la institución a través de una transformación en el nivel más fundamental, el de la cultura organizacional, ya que esta atañe a las creencias y a los sistemas de valores de las personas y 3) establecer que cada vez que se vaya a tomar decisiones donde se involucre un hombre y/o mujer se reflexione si se está dando una decisión basada en un rol tradicional o en una equidad de género. De un total de 235 personas que trabajan en el Servicio, 123 han participado en capacitaciones en materia de género entre los años 2019 al 2022, y 112 no se han formado en estas materias, lo que equivale a un 48%, es vital integrar en la cultura organizacional los conceptos de género para propiciar que la institución actúe con igualdad sin importar al sexo que pertenezcan. Capacitar para prevenir la ocurrencia de comportamientos discriminatorios y de conductas atentatorias contra la dignidad de los/as funcionarios/as contribuyendo a promover un clima organizacional de respeto a la dignidad de las personas y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres avanzando en una cultura de no discriminación de género.

Medida N° 4

Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.

Medida N° 5

Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.

Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula

La Ley de fortalecimiento de la regionalización del país, en su artículo 18, indica: a) Formular políticas regionales de fomento de las actividades productivas, en particular el apoyo al emprendimiento, a la innovación, a la capacitación laboral, al desarrollo de la ciencia y tecnología aplicada, al mejoramiento de la gestión y a la competitividad de la base productiva regional, b) Establecer las prioridades estratégicas regionales en materia de fomento de las actividades productivas y de mejoramiento de la innovación para la competitividad, generando las condiciones institucionales favorables al desarrollo empresarial, a la inversión productiva, a la capacidad emprendedora y capacitación laboral, velando por un desarrollo sustentable y concertando acciones con el sector privado en las áreas que corresponda y c) Aprobar el plan regional de desarrollo turístico, con el objeto de fomentar el turismo en los niveles regional, provincial y local, constituyéndose como línea base para las futuras estrategia y política regional de

ciencia, tecnología e innovación y plan regional de desarrollo turístico, establecer prioridades para la focalización de recursos, estimular nuevas capacidades empresariales y mejorar la gestión y la competitividad de la base productiva regional.

Inequidad, brecha o barrera de género medida por el Indicador

-

Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula

-

Número del indicador

4)

Nombre del Indicador de Género

Coordinar la adjudicación y ejecución del estudio básico diagnóstico y política de desarrollo económico regional, que incluya la perspectiva de género en la metodología de trabajo, para detectar las vocaciones productivas de las comunas de la Región Metropolitana de Santiago, a través de la caracterización cualitativa y cuantitativa de brechas y oportunidades en la matriz productiva, por medio de un enfoque participativo con los/as participantes del ecosistema, cuyo objetivo es establecer los lineamientos de la Política de Desarrollo Económico Regional y Plan de Acción Regional para el desarrollo productivo. Dentro de los ámbitos a incluir podrá considerar: 1) Identificación de las principales brechas y oportunidades de la matriz productiva de la región considerando perspectiva de género, en cuanto a los aspectos de competitividad regional, innovación, desarrollo industrial y fomento productivo 2) Identificar estrategias exitosas de promoción de la participación femenina dentro del ecosistema de fomento productivo. 3) Elaborar estrategias para el Plan de Acción Regional de Desarrollo Productivo que contribuyan a la equidad de género.

Fórmula de Cálculo

Número de informes de desempeño respecto de la coordinación de la adjudicación y la ejecución del estudio básico diagnóstico y política de desarrollo económico regional que detecte las vocaciones productivas de las comunas de la Región Metropolitana de Santiago, a través de la caracterización cualitativa y cuantitativa de brechas y oportunidades de la matriz productiva de la región, por medio de un enfoque participativo de los actores del ecosistema, elaborados y enviados, durante el año 2023=4

Efectivo

No aplica

No aplica

No aplica

Meta

4

Medio Verificación

Memorando primer, segundo, tercer y cuarto trimestre de la Jefatura de la División de Fomento e Industria a la Jefatura de la División de Planificación y Desarrollo Regional, que contenga: 1) Informe de desempeño, firmado por la Jefatura de la División de Fomento e Industria, que dé cuenta del estado y avance del periodo respecto de la coordinación de la adjudicación y la ejecución del estudio básico diagnóstico y política de desarrollo económico regional que detecte las vocaciones productivas de las comunas de la Región Metropolitana de Santiago, a través de la caracterización cualitativa y cuantitativa de brechas y oportunidades de la matriz productiva de la región, por medio de un enfoque participativo de los actores del ecosistema, elaborados y enviados, durante el año 2023.

Nota Metodológica

1. Los informes de desempeño deben incluir, con la ejecución del estudio, los siguientes productos: a) Detección de las vocaciones productivas de las comunas de la Región Metropolitana de Santiago, a través de la caracterización cualitativa y cuantitativa de brechas y oportunidades de la matriz productiva de la región, por medio de un enfoque participativo de los actores del ecosistema. b) Análisis de estrategias exitosas en materias de fomento productivo a nivel regional (nacionales o internacionales) identificando oportunidades de mejora a través de un enfoque participativo de los actores del ecosistema. c) Lineamientos de la Política de Desarrollo Económico Regional y Plan de Acción Regional para el desarrollo productivo. 2. Para el año 2023, se ha planificado la entrega de 4 informes. 3. Cada informe será reportado trimestralmente.

Señalar, si corresponde, con cual/es otros sectores o Servicios se vincula esta medida:

-

Respecto al público objetivo señalar, si corresponde, con qué grupos de mujeres o colectivos específicos se relaciona la medida (jóvenes, adultas mayores, rurales, indígenas, afrodescendientes, trabajadoras asalariadas, trabajadoras por cuenta propia, de la diversidad o disidencia sexual, trabajadoras sexuales, artesanas, dirigentas sociales, sindicalistas, de partidos políticos, de organizaciones de mujeres y/o feministas, migrantes, en situación de discapacidad, pobladoras, entre otras):

-

Tipo Medida	Nombre
Indicador	<p>Coordinar la adjudicación y ejecución del estudio básico diagnóstico y política de desarrollo económico regional, que incluya la perspectiva de género en la metodología de trabajo, para detectar las vocaciones productivas de las comunas de la Región Metropolitana de Santiago, a través de la caracterización cualitativa y cuantitativa de brechas y oportunidades en la matriz productiva, por medio de un enfoque participativo con los/as participantes del ecosistema, cuyo objetivo es establecer los lineamientos de la Política de Desarrollo Económico Regional y Plan de Acción Regional para el desarrollo productivo. Dentro de los ámbitos a incluir podrá considerar: 1) Identificación de las principales brechas y oportunidades de la matriz productiva de la región considerando perspectiva de género, en cuanto a los aspectos de competitividad regional, innovación, desarrollo industrial y fomento productivo 2) Identificar estrategias exitosas de promoción de la participación femenina dentro del ecosistema de fomento productivo. 3) Elaborar estrategias para el Plan de Acción Regional de Desarrollo Productivo que contribuyan a la equidad de género.</p>

Medida N° 6	Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.
Producto y/o ámbito de acción estratégico al que se vincula	
Impulsar iniciativas de desarrollo humano que permitan mejorar las condiciones de vida de las personas que habitan el territorio, promoviendo acciones de equidad, seguridad, movilidad, sustentabilidad y justicia social basadas en el enfoque de género, en la igualdad de oportunidades y en los derechos humanos	
Inequidad, brecha o barrera de género medida por el Indicador	
-	
Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula	
-	
Número del indicador	
5)	
Nombre del Indicador de Género	
Iniciativas de desarrollo humano impulsadas e implementadas que permitan mejorar las condiciones de vida de las personas que habitan el territorio	
Fórmula de Cálculo	
$(N^{\circ} \text{ de iniciativas de desarrollo humano implementadas en año t} / N^{\circ} \text{ total de iniciativas de desarrollo humano programadas en año t}) * 100$	
Efectivo	
No aplica No aplica No aplica	
Meta	
20%	
Medio Verificación	
Memorando trimestral de la Jefatura del Departamento de Inversión y Programas a la Jefatura de la División de Presupuesto e Inversión Regional, que contenga: 1. Listado de iniciativas de desarrollo humano con implementación de actividades con las personas y con movimientos presupuestarios	
Nota Metodológica	
1. Este indicador permite medir las iniciativas de desarrollo humano que se implementen en los territorios y que sitúan a las personas en el centro del progreso. 2. Se entiende por iniciativas de desarrollo humano aquellas que sitúan en el centro a las personas, de manera que gocen de más oportunidades y que mejoren su calidad de vida. 3. Se entiende por iniciativas en implementación a aquellas que cuentan con ejecución de actividades con las personas y con movimientos presupuestarios. 4. Las iniciativas de desarrollo humano programadas a implementar se encuentran definidas en el Programa de Gobierno del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago y sus desafíos para un STGO Humano.	
Señalar, si corresponde, con cual/es otros sectores o Servicios se vincula esta medida:	

Respecto al público objetivo señalar, si corresponde, con qué grupos de mujeres o colectivos específicos se relaciona la medida (jóvenes, adultas mayores, rurales, indígenas, afrodescendientes, trabajadoras asalariadas, trabajadoras por cuenta propia, de la diversidad o disidencia sexual, trabajadoras sexuales, artesanas, dirigentas sociales, sindicalistas, de partidos políticos, de organizaciones de mujeres y/o feministas, migrantes, en situación de discapacidad, pobladoras, entre otras):

Medida N° 7

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

Medida N° 8

Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.

Relación de Medidas con Ejes Estrategia Transversalización.

Nro	Medida	Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula.	Identifique con cuál otro instrumento de transversalización está relacionada la acción o actividad.	Señalar, si corresponde, con cuál/es otros sectores o Servicios se vincula esta medida.	Respecto al público objetivo señalar, si corresponde, con qué grupos de mujeres o colectivos específicos se relaciona la medida.
1	Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.	ODS 5: Igualdad de Género	Desarrollar un proceso que permita la transversalización de la perspectiva de género tanto al interior del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago como en la elaboración de proyectos que impactan en los territorios, a través de la identificación de las variables y factores claves que permitan superar las inequidades, barreras y brechas de género, posibilitando la implementación de una estrategia y plan de acción	Instituciones públicas y privadas que postulan al FNDR	Se incorpora a las mujeres integralmente
2	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	ODS 5: Igualdad de Género	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado	Medida de ámbito interno	Medida de ámbito interno
3	Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	ODS 5: Igualdad de Género	Contribuir a promover un clima organizacional de respeto a la dignidad de las personas y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres avanzando en una cultura de no discriminación de género	Medida de ámbito interno	Medida de ámbito interno
4	Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.				
5	Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	ODS 9: Industria, innovación e infraestructuras	Apoyar el desarrollo del fomento y la innovación en la región, relevando la multiplicidad productiva a escala comunal	No aplica en primera instancia ya que se va a levantar un diagnóstico	El estudio básico incorpora en su metodología la perspectiva de género y va a permitir identificar las principales brechas y oportunidades de la matriz productiva de la región; identificar estrategias exitosas de promoción de la participación femenina dentro del ecosistema de

					fomento productivo y elaborar estrategias para el Plan de Acción Regional de Desarrollo Productivo que contribuyan a la equidad de género.
6	Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	ODS 5: Igualdad de Género	Reconocer y valorar iniciativas de inversión que sitúen en el centro a las personas, de manera que gocen de más oportunidades y que mejoren su calidad de vida.	Académico, sociedad civil (fundaciones), PRODEMU	Se incorpora a las mujeres integralmente
7	Legislación y/o normativas, con perspectiva de género.				
8	Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género.				

