

GUÍA METODOLÓGICA IMPLEMENTACIÓN PROGRAMAS DE GÉNERO 2023

La presente Guía Metodológica tiene por objetivo apoyar a los Servicios Públicos en la implementación de las Medidas de Género comprometidas en el Programa e Indicador de Género 2023.

I. ANTECEDENTES

Los Programas anuales de Género de los Servicios públicos tienen una estrecha relación con el Indicador de Género del PMG, ya que en este instrumento es donde se describen y precisan las medidas comprometidas por los Servicios en el marco del Indicador de Género del PMG.

Para el año 2023 los requisitos técnicos del Indicador de Género del PMG señalan que “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”.

El Programa representa un importante instrumento de transversalización de género, que se complementa con otros como la Agenda de Género del Gobierno, las metas establecidas en el Plan Nacional de Igualdad y los Compromisos Ministeriales de Género.

Por lo anterior, el Programa de Género contiene, además de las medidas comprometidas para el Indicador de Género 2023, todas las acciones y medidas que el Servicio desarrollará durante el año 2023 para aportar en la disminución y/o eliminación de las inequidades, brechas y barreras de género que sean posibles de abordar en el marco de acción que le corresponde.

N°	MEDIDAS PARA LOS PROGRAMAS DE GÉNERO
I.	Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.
II.	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.
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 .
IV.	Acciones de comunicación y difusión interna y/o externa con perspectiva de género.
V.	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.
VI.	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.
VII.	Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación , con perspectiva de género.
VIII.	Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.

II. ORIENTACIONES TÉCNICAS Y METODOLÓGICAS

INFORMACIONES GENERALES:

1. Las Medidas para la Igualdad de Género están vinculadas a los contenidos presentes en el Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la Agenda de Género Gubernamental, en los Compromisos Ministeriales de Género y en los productos estratégicos definidos en el Formulario A1 2023 de cada Servicio.
2. Para el año 2023, 178 Servicios públicos comprometieron el Indicador de Género y formularon Programas. Los Servicios comprometieron para el PMG 2023 un total de 606 medidas y para el Programa de Género un total de 884 medidas¹. Eso da un promedio de 3,4 medidas por Servicio para el Indicador de Género y 5 medidas por Servicio en los Programas de Género 2023.

Nº	MEDIDA	COMPROMETIDAS EN INDICADOR DE GÉNERO	COMPROMETIDAS EN PROGRAMAS DE GÉNERO ²
I.	Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	93	171
II.	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	109	141
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.	131	159
IV.	Acciones de comunicación y difusión interna y/o externa con perspectiva de género.	106	145
V.	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	49	77
VI.	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	47	70
VII.	Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	7	22
VIII.	Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	64	99
TOTAL MEDIDAS		606	884

¹ Falta contabilizar las medidas no PMG de SEGPRES y DIFROL.

² Incluye las comprometidas para el Indicador de Género

3. Las Medidas del Programa de Género contienen el compromiso específico a implementar y, en la Nota Metodológica se agrega información relevante que permite entender con más detalle el proceso que se desarrollará para su implementación y cumplimiento.
4. Estas características y especificidades de cada medida será lo que la Red de Expertas tendrá a la vista para el proceso de evaluación de la implementación 2023.
5. Los Servicios deberán tener especial cuidado en la implementación completa de cada medida, con las características y contenidos de género con que fueron concordadas y verificar su implementación con antecedentes de calidad, que permitan dar cuenta clara y completade la implementación de todos los aspectos comprometidos.
6. Se tendrá un especial cuidado en observar los contenidos de género comprometidos y como éstos fueron abordados en el marco de la implementación de las medidas. Esto permite que, en la fase de evaluación del PMG, la Red de Expertas pueda verificar si la medida implementada contribuyó, o no, a la disminución de las inequidades, brechas y barreras de género a las que se asocia.
7. Los Servicios deben tener en cuenta, en la fase de implementación, las notas metodológicas incorporadas a cada medida del Programa de Género, incluyendo las que están presentes en la formulación de la medida como las que agregaron explícitamente en la formulación del Programa. Poner especial atención en:
 - ✓ los contenidos de género de lo comprometido;
 - ✓ el alcance territorial y/o temporal³ y/o de público objetivo y/o de número de participantes, las acciones a implementar, entre otros;
 - ✓ actores claves en la implementación de la medida señalados en la nota;
 - ✓ cumplir con las fechas o plazos de implementación y/o corte comprometidos
 - ✓ la trazabilidad de las acciones realizadas para dar cumplimiento a la medida comprometida
8. Considerar que los medios de verificación para acreditar una buena implementación de las medidas, deben tener las siguientes características:
 - ✓ dar cuenta de manera clara y precisa de que se realizó efectivamente todo lo comprometido;
 - ✓ acreditar que la implementación se realizó con las características señaladas en el proceso de formulación y en el Programa de Género 2023 (incluyendo lo señalado en nota metodológica);
 - ✓ con documentación legible, precisa, pertinente, específica, consistente y que permita observar su trazabilidad.

³ Año T, 2023

- ✓ evitando la sobrecarga de documentación que no es necesaria y/o no muestra resultados de la medida comprometida (administrativa, gestión interna, procesos no comprometidos).
- ✓ Idealmente, cada medida debería ser verificada con un solo documento/informe.

9. Causas externas en casos de no implementación o implementación parcial de las medidas:

Si por causas **ajenas a la institución** el Servicio no puede realizar la implementación de una medida, o no la puede implementar en su totalidad y/o con las características que están señaladas en la formulación, el PMG contempla la consideración de causas externas justificadas a revisar por el Comité del PMG en el proceso de evaluación.

Al invocar causa externa, se debe demostrar que la realización de la medida se vio afectada a pesar de que el Servicio realizó todas las gestiones necesarias pero que no fructificaron por una causa externa justificada ajena a la institución.

10. Los resultados esperados de la implementación del Programa y del Indicador de Género 2023 deberán dar cuenta que el Servicio está implementando sus medidas de género en el marco de la priorización y relevancia que el actual gobierno le ha dado a este tema, profundizando la calidad de su acción pública teniendo en cuenta las características y necesidades diferenciadas hombres y mujeres, y que está abordando en su provisión de bienes y servicios públicos y en su gestión interna, las inequidades de género que de ellas se derivan.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN 2023:

1. El instrumento de evaluación de la Red de Expertas de Género tiene como objetivo estandarizar el proceso de evaluación anual de las medidas comprometidas en los Programas e Indicador de Género.
2. La aplicación del instrumento de evaluación se realizará en base a lo comprometido por los Servicios en marco del incentivo y en su Programa de Género.
3. Contiene criterios de evaluación para cada medida. Toda medida formulada tiene, al menos, un criterio por el cual ser evaluada.
4. Cuenta con 3 pautas para evaluar: Si la medida contribuye a la disminución de IBB género; si se realizó en su totalidad; y, si cuenta con la documentación de respaldo.
5. Con este instrumento se realizará la retroalimentación por parte de la Red de Expertas (seguimiento avance - agosto 2023); se entregará opinión técnica de las medidas del Indicador de Género comprometidas e implementadas (diciembre 2023); y se evaluará la

implementación completa de las medidas comprometidas en el Programa de Género 2023 (marzo 2024).

6. Para los Servicios que comprometen **Medir**, la pauta evaluará si "**Mide correctamente**" para cada criterio que le corresponda. Para los Servicios que comprometen **Meta**, la pauta evaluará si "**Cumple**" lo comprometido para cada criterio que le corresponda.

ORIENTACIONES ESPECÍFICAS:

A continuación entregamos algunas precisiones, sugerencias e indicaciones para el proceso de implementación de cada medida, con el objetivo de cautelar que se ajuste a los Requisitos Técnicos del PMG 2023 y a la formulación específica en los Programas de Género. Estas orientaciones deberán ser consideradas en la implementación de las medidas comprometidas, teniendo en cuenta el alcance y contenido específico que cada Servicio definió en el proceso de formulación 2023.

Descripción y características de la implementación 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 hayan 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 las 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 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 y de las mujeres que son sus clientes, beneficiarios/as o usuarios/as, 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. Lo anterior, requiere contar con un diagnóstico de género vigente que permita tanto identificar las inequidades, brechas y barreras de género como ir monitoreando el avance en cuanto a su eliminación.

Los Servicios que han comprometido esta medida podrían desarrollar una o más 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.
- ✓ Elaborar o actualizar un diagnóstico de género respecto de la gestión interna institucional que permita identificar las diferencias y necesidades específicas de hombres y mujeres 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.
- ✓ Incorporar perspectiva de género en los instrumentos de planificación institucional: definiciones estratégicas institucionales, indicadores y metas en diversos instrumentos (PMG/CDC), planes o estrategias institucionales a largo plazo, programas y políticas institucionales, planes anuales de capacitación y otros instrumentos de gestión de personas, proyectos/convenios/acuerdos, entre otros.
- ✓ Generar competencias necesarias para el personal de las áreas de planificación y del diseño de políticas, planes y programas.
- ✓ Señalar los resultados de género esperados, las metas a cumplir y los indicadores para su medición.

Criterios⁴ por los cuáles será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de implementación:

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**

Un Servicio que compromete esta medida deberá incorporar en la política y/o en procedimientos de gestión de personas, las diferencias y necesidades específicas de hombres y mujeres 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. Esto supone, previamente, que se ha desarrollado y/o actualizado un

⁴ Mas información sobre Criterios de Evaluación Medidas de Género, en anexo

diagnóstico de género interno con la información necesaria respecto a la magnitud y tipo de inequidades, brechas y barreras de género que están presentes en la institución, y la existencia de instrumentos de gestión interna que permiten abordar diversos ámbitos de la gestión de personas que requieren una especial atención de parte del Servicio.

Un servicio que compromete esta medida podría desarrollar un análisis **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.
- ✓ 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.
- ✓ 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 estos análisis el Servicio podrá:

- ✓ 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 y realizar los cambios y mejoras a su política o procedimientos de gestión de personas.

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

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 comprometidas en el marco del Indicador y del Programa de Género, 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.

Si se ha comprometido la capacitación en género de **nivel básico**, ésta se refiere a la formación inicial que los Servicios deben implementar para que sus funcionarios/as cuenten con una formación y sensibilización mínima en esta materia y debe contar con una duración mínima de 8 horas. Para esta medida, algunos Servicios comprometieron la realización del Curso E-learning del Ministerio de la Mujer, el que es válido para acreditar esta capacitación básica. Otros Servicios, que no lo hayan comprometido, también pueden acceder a este curso.

Si bien el curso e learning es impartido por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, las gestiones para su completa implementación son responsabilidad del Servicio que la compromete.

Los contenidos mínimos que pudieran incorporarse en esta capacitación podrían 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.
- ✓ Género y su relación con otros determinantes sociales: salud, educación, trabajo, nivel socioeconómico, origen étnico, edad, otros.
- ✓ Enfoque de género y su articulación con otros enfoques como derechos humanos 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.

Si se ha comprometido la capacitación en género a **nivel avanzado**, el Servicio deberá asegurar o cautelar que ésta genere 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 podrían 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 para esta tarea.
- ✓ 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 para avanzar en igualdad de género.

Esta capacitación avanzada en género debe generar 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. Debe contar con 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.

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.

Al comprometer esta medida, y en el marco de la especificidad señalada en la etapa de formulación (campañas, difusión y promoción de alguna nueva política, plan o programa, llamados a concursos, u otros, en formato digital, papel, radial, televisivo, redes sociales, entre otros), el Servicio deberá desarrollar 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 hombres: edades, rasgos físicos, profesiones y oficios, nivel socio económico, origen étnico.
- ✓ Utilizando un lenguaje no sexista.
- ✓ 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 revelen brechas e inequidades de género en el ámbito interno o externo de la gestión institucional.
- ✓ Difundiendo estadísticas, análisis y resultados de estudios con enfoque de género desarrollados por el servicio.

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. Éstos corresponden a los declarados en las definiciones estratégicas (formulario A1 del

presupuesto 2023) de cada Servicio, como el/los bienes y servicios finales que se proveen a las y los usuarios/beneficiarios declarados a partir de cada uno de los Productos Estratégicos declarados.

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 diagnóstico y análisis de género institucional, 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 y análisis de género** de la información relacionada con la provisión de los bienes y servicios.

Un Servicio que ha comprometido esta medida deberá abordar alguna o varias de las siguientes acciones:

Respecto al trato y tipo de contenidos a transmitir, la provisión 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 personas de las diversidades sexo genéricas, y contando con conocimiento de las inequidades 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 y mujeres.
- ✓ 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 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 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 y hombres, 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 y con análisis de género de la diversidad de mujeres a quienes se provee los bienes y servicios, recogiendo información relevante que esté a la base de 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.
- ✓ Adecuar acciones o implementar nuevas medidas tendientes a enfrentar las dificultades 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”⁵.

Aquellos Servicios que comprometieron esta medida, y en el marco de la especificidad de lo comprometido, deberán tener en consideración que elaborar políticas y programas con perspectiva de género⁶:

- ✓ 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 entre 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 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

⁵ “Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?”. PNUD-Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo.

⁶ “Mainstreaming de Género y Políticas de Igualdad. Nota para la igualdad Nº 2”. PNUD-Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo. 2011

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 cuentan entre sus funciones con la facultad de legislar y/o definir normativas, reglamentos, fiscalizar o establecer regulaciones en diversos aspectos y contenidos, los que pueden producir o reforzar la desigualdad de género sin buscarlo deliberadamente. Por ello, durante la elaboración, ejecución y evaluación de cualquiera nueva legislación o normativa, o actualización de éstas, es necesario analizar sus posibles consecuencias sobre mujeres y hombres.

¿Qué implica incorporar perspectiva de género a la legislación y normativa institucional?⁷:

- ✓ 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.
- ✓ 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 y los compromisos regionales y mundiales adoptados por nuestro país.

Los Servicios que tienen un rol fiscalizador y/o de regulación, deberán tener en cuenta las desigualdades de género presentes en su ámbito de acción institucional. Esto, con el objetivo de considerar de manera explícita dichas desigualdades, incorporándolo a su quehacer para la mejora de los procesos fiscalizadores y/o en la dictación de reglamento.

Para aquellos Servicios que hayan comprometido esta medida, y en el marco de la especificidad de lo comprometido para el 2023, se recomienda realizar un examen ex ante de las potenciales consecuencias sobre mujeres y hombres de la formulación y aplicación de una ley o normativa. Este análisis supone incorporar la perspectiva de género en los

⁷ “Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo”. ONU Mujeres, AECID, PNUD.

objetivos y en los resultados de cualquier acción pública. El análisis de impacto de género debe realizarse para todas las iniciativas legislativas, incluso para aquellas que, en principio, parecerían tener escasa o nula relación con la igualdad de género.

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.

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 la diversidad sexo genérica 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.

Esta información permite entender y visibilizar la situación de las personas en la sociedad, sean éstas mujeres, hombres o personas de otras identidades sexo genéricas; 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.

El análisis de género es una herramienta analítica sistemática que se utiliza para identificar, comprender y explicar los diferentes roles, necesidades y oportunidades de mujeres y hombres y sus relaciones. Busca visibilizar las desigualdades en términos de poder, recursos, ejercicio de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres que existen en los diversos ámbitos y examina por qué existen estas disparidades. Esto permitirá determinar si son un impedimento potencial para lograr resultados significativos y analiza cómo pueden abordarse. Un análisis de género contribuye a la relevancia, efectividad y sostenibilidad de las acciones en desarrollo y no remite solo a verbalizar los datos estadísticos.

Los Servicios que comprometieron 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 y con análisis de género y/o que están en un proceso de mejora hacia el cumplimiento de este objetivo. También, y de manera paulatina, los Servicios deberán

incorporar información y análisis desagregados por género, de acuerdo a las indicaciones y lineamientos técnicos que entreguen las instituciones especializadas como el INE.

Criterios por los cuales 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. Análisis
7. Difusión

ANEXO 1: CRITERIOS DE EVALUACIÓN MEDIDAS PROGRAMA DE GÉNERO 2023

MEDIDA 1: Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género	
DIAGNÓSTICO	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
INSTRUMENTOS	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
TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO	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.
PRESUPUESTO	Destinación específica de recursos presupuestarios para abordar los contenidos de género en sus políticas y/o programas y/o acciones de gestión interna.
COMPETENCIAS	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.
PARIDAD	Definición de estándares de participación equilibrada de mujeres respecto de hombres en programas, planes e iniciativas: %, meta, cuota, paridad.
MEDIDA 2: Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	
DIAGNÓSTICO	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.
INSTRUMENTOS	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
CONTENIDOS	Políticas/procedimientos de gestión de personas incorporan contenidos de género que garanticen que no se generen o reproduzcan roles, sesgos o estereotipos sexistas y actualizados según normativa nacional/internacional y orientaciones de género.

TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO	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.)
COMPETENCIAS	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.
PARIDAD	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.
DIFUSIÓN	Difusión e información sobre acciones, estrategias, políticas y procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género
MEDIDA 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.	
PERFIL	Definición de un grupo (s) específico (s) que se compromete a capacitar
COBERTURA	Definición de un número o porcentaje de personal a capacitar (Dotación: planta y contrata. Fuera de dotación: código del trabajo, honorarios, otras formas)
APROBACIÓN	Cumplimiento criterios de aprobación señalados en la formulación de la medida.
EXTENSIÓN	Definición de número de horas que tendrán las capacitaciones comprometidas.
FORMALIZACIÓN	Capacitación formalizada mediante la inclusión en el Plan Anual de Capacitación. Complementariamente, podría ser formalizado en otros instrumentos de gestión del Servicio.
CONTENIDOS	Capacitación incorpora contenidos de género comprometidos por el Servicio y/o corresponden a los contenidos de género validados por el MMEG
MEDIDA 4: Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género	
DIAGNÓSTICO	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.
INSTRUMENTOS	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.
CONTENIDOS	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
TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO	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.
COMPETENCIAS	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.
PARIDAD	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.
DIFUSIÓN	Visibilización, disposición y difusión interna y externa de información con perspectiva de género.
MEDIDA 5: Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género	
TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	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)
INSTRUMENTOS	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.
PARIDAD	Definición de estándares de participación equilibrada de mujeres respecto de hombres en sus procesos de provisión de bienes y servicios: %, metas, cuotas, paridad.
DIFUSIÓN	Desarrollo de acciones de difusión e información con perspectiva de género sobre programa, planes e iniciativas a público en general o a públicos específicos
COMPETENCIAS	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.
CONSULTAS	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

DATOS	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.
MEDIDA 6: Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	
DIFUSIÓN	Instancias de difusión (talleres, jornadas, entrega de información sectorial en diversos formatos) en sus políticas, planes y programas con perspectiva de género.
MATERIAL TÉCNICO	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
TRANSVERSALIZACIÓN	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.)
METODOLOGÍA	Incorporación de género en la elaboración de procedimientos e instrumentos de políticas y programas (criterios, pautas, bases, adjudicaciones, convocatorias, fiscalizaciones, etc)
PRESUPUESTO	Políticas, planes y programas de y con género, cuentan con presupuesto (inversiones, gastos corrientes, personal, otros)
COMPETENCIAS	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.
MEDIDA 7: Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género	
AGENDA LEGISLATIVA	Seguimiento a la agenda legislativa del Servicio: proyectos de ley en tramitación (elaboración, indicaciones), modificaciones legales, propuesta de acciones afirmativas, asistencias al congreso.
INSTRUMENTOS	Elaboración y/o actualización de instrumentos jurídicos como bases, reglamentos, directrices, normativas, circulares, resoluciones, etc.
FISCALIZACIONES/REGULACIONES	Actividades y/o acciones que permitan mejorar el rol regulador y/o fiscalizador incorporando perspectiva de género en planes de fiscalización, regulación, entre otras.

COMPETENCIAS	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.
TRANSVERSALIZACIÓN	Incorporación de la perspectiva de género en instrumentos jurídicos y normativos que elabora el Servicio.
MEDIDA 8: Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	
DIAGNÓSTICO	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/género como en estudios y estadísticas
INSTRUMENTOS	Se incorpora y/o mejora la perspectiva de género en los instrumentos relacionados con los estudios, datos y/o estadísticas
CONTENIDOS	Contenidos de género pertinentes y actualizados en estudios, datos y estadísticas objeto de abordar desigualdades de género.
TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO	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.
COMPETENCIAS	Instalación de competencias para la igualdad de género para actores claves y personal de estudios, datos y estadísticas
ANÁLISIS	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.
DIFUSIÓN	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.

ANEXO 2: ESTRATEGIA DE ASISTENCIA TÉCNICA 2023 RED DE EXPERTAS GÉNERO

Componente	Detalle	Fecha o periodo de Realización
Asesoría Técnica	Reuniones e instancias de apoyo y asesoría técnica para procesos de formulación, implementación y/o evaluación: - Reuniones bilaterales y/o grupales con cada Servicio o Servicios; - Comunicaciones vía correo electrónico; - Comunicaciones vía telefónica.	Enero a diciembre
	Taller con 18 Servicios nuevos	Enero de 2023
	Asesoría técnica y acompañamiento reforzado a 18 Servicios nuevos. Se realizarán más reuniones, disponibilidad permanente a consultas, talleres especiales, entre otros.	Marzo a diciembre
	Talleres y jornadas de trabajo con Unidades y/o Mesas Sectoriales de Género y con Unidades y/o Mesas de Género de Servicios.	Marzo a diciembre
	Apoyo a la incorporación de 10 nuevos Servicios Locales de Educación (SLEP) que se integrarán al Indicador de Género y que estará formulando por primera vez para implementar el 2024. Se realizará una asesoría técnica reforzada.	Segundo semestre
	Envío de documentos y materiales de apoyo técnico sobre ámbitos de interés general para los servicios: Plan Nacional de Igualdad actualizado, Agenda de Género y prioridades político-estratégicas del gobierno; estudios, datos y análisis; presentaciones, guías metodológicas, entre otros.	Marzo a diciembre

Componente	Detalle	Fecha o periodo de Realización
Talleres de Orientaciones Técnicas Los talleres serán desarrollados de manera virtual y, si es posible y así se define, de manera presencial. Luego de cada taller las Sectorialistas refuerzan con sus Servicios y coordinan otras acciones de apoyo y acompañamiento.	1° Taller para encargadas/os de Indicador de Género, encargadas/os de control de gestión, Asesoras de Género y representantes ministeriales, con Orientaciones y énfasis que se deben observar en la implementación de los compromisos 2023 del Indicador de Género.	Segunda quincena abril – primera semana mayo
	2° Taller para encargadas/os de Indicador de Género, encargadas/os de control de gestión, Asesoras de Género y representantes ministeriales, con Indicaciones para el proceso de formulación PMG 2024 de acuerdo con los Requisitos Técnicos.	Octubre/Noviembre
	3° Taller para encargadas/os de Indicador de Género, encargadas/os de control de gestión, Asesoras de Género y representantes ministeriales, destacando ámbitos relevantes a considerar en el proceso de informar el cumplimiento 2023 del Indicador de Género, de acuerdo con los Requisitos Técnicos.	Noviembre
Apoyo en el uso de plataforma web MMEG	Guía paso a paso para uso de la plataforma web.	Marzo
	Asistencia directa a Servicios	Enero-diciembre
	Soporte y asistencia técnica	Enero-diciembre
	Talleres con Servicios	Marzo-diciembre
Entrega de Instrumentos metodológicos para el desarrollo del proceso	Guía Metodológica para la Implementación del Indicador de Género 2023.	Abril
	Formulario y orientaciones para elaborar informe de avance 2023.	Julio
	Informes de retroalimentación del informe de avance y orientaciones para una mejor implementación y resultados.	Septiembre - octubre
	Guía Metodológica proceso de formulación Indicador de Género 2024.	Noviembre
Hitos del proceso	Revisión de compromisos 2023 de cada Servicio para elaborar y	Enero - Marzo

Componente	Detalle	Fecha o periodo de Realización
	programar asistencia técnica y acompañamiento.	
	Actualización Guía para la incorporación de enfoque de género en la formulación de A1 y H año 2024	Mayo (o la fecha que fije DIPRES)
	Revisión y formulación de observaciones y recomendaciones a la incorporación de enfoque de género en las Definiciones Estratégicas 2024 de los Servicios.	Agosto – Octubre (o según calendario e indicaciones de DIPRES)
	Servicios presentan Informe de Avance Programa e Indicador de Género 2023 en plataforma de MMEG.	Al 31 agosto
	Red de Género retroalimenta informe de avance y entrega orientaciones para la mejora.	1 al 30 septiembre
	Servicios presentan a Red de Expertas de Género informe final de cumplimiento medidas 2023 Indicador de Género.	Diciembre 2023 – Enero 2024
	Red de Género emite Informes de Opinión Técnica de implementación del Indicador de Género de cada Servicio.	Diciembre 2023 – Enero 2024
	Red Capacita a evaluadores externos PMG 2023.	Diciembre 2023/enero 2024
	Red de Género analiza y evalúa el cumplimiento año 2023 de medidas asociadas a Indicador de Género y al Programa de Género de cada Servicio.	Marzo/abril 2024

ANEXO 3: LISTADO DE SECTORIALISTAS, CORREO ELECTRÓNICO, SECTORES/SERVICIOS

SERVICIOS NIVEL CENTRAL:

	SECTORIALISTA	MINISTERIO	SERVICIOS	
1.	<p>LORETO MAZA 1. lmaza@minmujeryeg.gob.cl</p>	MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE	SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL	
2.			SUPERINTENDENCIA DEL MEDIO AMBIENTE	
3.			SUBSECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE	
4.		MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y TURISMO	AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA	CORPORACIÓN DE FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN
5.				INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS
6.				INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL
7.				SERVICIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA
8.				SERVICIO NACIONAL DE PESCA
9.				SERVICIO NACIONAL DE TURISMO
10.				SERVICIO NACIONAL DEL CONSUMIDOR
11.				SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA
12.				SUBSECRETARIA DE PESCA Y ACUICULTURA
13.				SUBSECRETARÍA DE TURISMO
14.				SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPENDIMIENTO
15.				INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA PESCA ARTESANAL Y DE LA ACUICULTURA DE PEQUEÑA ESCALA
16.				FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA
17.		MINISTERIO DE HACIENDA	DIRECCIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA	COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO
18.				
19.				

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD
 Abril 2023

20.			SUBSECRETARÍA DE HACIENDA
21.			DEFENSORÍA DEL CONTRIBUYENTE
22.			SERVICIO DE TESORERÍAS
23.			SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS
24.			MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
25.			SUBSECRETARÍA DE RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES
26.	<p>CLAUDIA ECHEVERRÍA cecheverria@minmujeryeg.gob.cl</p>	MINISTERIO DE ENERGIA	SUBSECRETARÍA DE ENERGÍA
27.			SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES
28.			COMISIÓN NACIONAL DE ENERGIA
29.			COMISIÓN CHILENA DE ENERGÍA NUCLEAR
30.		MINISTERIO DE AGRICULTURA	COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO
31.			CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL
32.			INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO
33.			OFICINA DE ESTUDIOS Y POLITICAS AGRARIAS
34.			SERVICIO AGRICOLA Y GANADERO
35.			SUBSECRETARÍA DE AGRICULTURA
36.		MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER
37.			SUBSECRETARÍA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
38.			MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
39.	<p>ANDREA REYES areyes@minmujeryeg.gob.cl</p>	MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA	SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
40.			DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD
 Abril 2023

41.		MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	DIRECCIÓN DE FRONTERAS Y LÍMITES DEL ESTADO
42.			SECRETARÍA Y ADMINISTRACIÓN GENERAL Y SERVICIO EXTERIOR
43.			AGCID
44.			INSTITUTO ANTÁRTICO CHILENO
45.		MINISTERIO DE SALUD	FONDO NACIONAL DE SALUD
46.			INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE
47.			SUBSECRETARÍA DE REDES
48.			SUPERINTENDENCIA DE SALUD
49.			CENTRAL NACIONAL DE ABASTECIMIENTO
50.			SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA
51.	NAYARET JARA njara@minmujeryeg.gob.cl	MINISTERIO DEL DEPORTE	SUBSECRETARÍA DE DEPORTES
52.			INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES
53.		MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	SUBSECRETARÍA PARA LAS FUERZAS ARMADAS
54.			SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
55.			DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL
56.	DIVA MILLAPAN dmillapan@minmujeryeg.gob.cl	MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL	CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA
57.	VESNA MADARIAGA vmadariaga@minmujeryeg.gob.cl	MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL	INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD
58.			SERVICIO NACIONAL DE DISCAPACIDAD
59.			SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR
60.			SUBSECRETARÍA DE EVALUACIÓN SOCIAL
61.			SUBSECRETARÍA DE LA NIÑEZ
62.			SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS SOCIALES
63.	SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA		

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD
 Abril 2023

64.		MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA
65.			GENDARMERÍA DE CHILE
66.			SECRETARÍA Y ADMINISTRACIÓN GENERAL
67.			SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACIÓN
68.			SERVICIO MÉDICO LEGAL
69.			SERVICIO NACIONAL DE MENORES
70.			SUBSECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS
71.	<p>MARCELA GUTIERREZ mgutierrez@minmujieryeg.gob.cl !</p>	MINISTERIO DE EDUCACION	AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
72.			CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN
73.			JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS
74.			JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES
75.			SUBSECRETARÍA DE EDUCACION
76.			SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN
77.			DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
78.			SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
79.			SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
80.			SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN PARVULARIA
81.		MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	AGENCIA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
82.			SUBSECRETARÍA DE CIENCIA, TECNOLOGIA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
83.		MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO	SUBSECRETARÍA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES
84.			SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL
85.			SUBSECRETARÍA DEL PATRIMONIO CULTURAL
86.	CATALINA FERNÁNDEZ	MINISTERIO DE BIENES NACIONALES	SUBSECRETARÍA DE BIENES NACIONALES

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD
 Abril 2023

	cfernandez@minmujeryeg.gob.cl		
87.	cl	MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO	SUBSECRETARÍA DE VIVIENDA Y URBANISMO
88.		URBANISMO	PARQUE METROPOLITANO
89.	<p>GLORIA FUENTES gfuentes@minmujeryeg.gob.cl</p>	MINISTERIO DE HACIENDA	CONSEJO DE DEFENSA DEL ESTADO
90.			DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
91.			DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
92.		MINISTERIO DEL TRABAJO	DIRECCIÓN DE PREVISION DE CARABINEROS DE CHILE
93.			DIRECCIÓN DEL TRABAJO
94.			DIRECCIÓN GENERAL DE CRÉDITO PRENDARIO
95.			INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
96.			SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
97.			SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL
98.			SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
99.			SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES
100.			INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL
101.			SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
102.		CAJA DE PREVISIÓN DE LA DEFENSA NACIONAL	
103.		MINISTERIO DE MINERIA	SECRETARÍA Y ADMINISTRACIÓN GENERAL
104.	SERVICIO NACIONAL GEOLOGÍA Y MINERÍA		
105.	COMISIÓN CHILENA DEL COBRE		
106.	<p>SILVIA MUSALEM smusalem@minmujeryeg.gob.cl</p>	MINISTERIO DE HACIENDA	SUPERINTENDENCIA DE CASINOS DE JUEGO
107.		MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA	OFICINA NACIONAL DE EMERGENCIA
108.			SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR
109.			SERVICIO NACIONAL PARA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD
 Abril 2023

110.			SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO
111.			SUBSECRETARÍA DE PREVENCIÓN DEL DELITO
112.			SUBSECRETARÍA DEL INTERIOR
113.			SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES

114.	<p>MARIA AURORA AHUMADA mahumada@minmujeryeg.gob.cl</p>	<p>MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS</p>	DIRECCIÓN DE AEROPUERTOS
115.			DIRECCION DE ARQUITECTURA
116.			DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRAULICAS
117.			DIRECCIÓN DE OBRAS PORTUARIAS
118.			DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO
119.			DIRECCIÓN DE VIALIDAD
120.			DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS
121.			DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS
122.			SECRETARIA Y ADMINISTRACIÓN GENERAL
123.			DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE OBRAS PÚBLICAS
124.			DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
125.			FISCALÍA DE OBRAS PÚBLICAS
126.			INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA
127.			SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS

128.	<p>DANAE PRADO dprado@minmujeryeg.gob.cl</p>	<p>MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO</p>	CONSEJO NACIONAL DE TELEVISIÓN
129.			SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO
130.		<p>MINISTERIO DE TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES</p>	SECRETARIA Y ADMINISTRACIÓN GENERAL DE TRANSPORTES
131.			SUBSECRETARÍA DE TELECOMUNICACIONES

131 SERVICIOS NIVEL CENTRAL

SERVICIOS NIVEL REGIONAL:

	SECTORIALISTA	CONTACTO	REGIÓN	SERVICIOS
1.	Sofía Topoco	stopoco@minmujeryeg.gob.cl	ARICA Y PARINACOTA	GOBIERNO REGIONAL
2.				SERVIU
3.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN CHINCHORRO
4.	Carla Muñoz Montecinos	cmunozm@minmujeryeg.gob.cl	TARAPACA	GOBIERNO REGIONAL
5.				SERVIU
6.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN IQUIQUE
7.	Marcela Pérez	mperez@minmujeryeg.gob.cl	ANTOFAGASTA	GOBIERNO REGIONAL
8.				SERVIU
9.	Marianela Pinto	mapinto@minmujeryeg.gob.cl	ATACAMA	GOBIERNO REGIONAL
10.				SERVIU
11.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN HUASCO
12.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN ATACAMA
13.	Paula Spencer	pspencer@minmujeryeg.gob.cl	COQUIMBO	GOBIERNO REGIONAL
14.				SERVIU
15.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PUERTO CORDILLERA
16.	Verónica Falk Salazar	vfalk@minmujeryeg.gob.cl	VALPARAISO	GOBIERNO REGIONAL

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
 DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD
 Abril 2023

	SECTORIALISTA	CONTACTO	REGIÓN	SERVICIOS
17.				SERVIU
18.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN VALPARAISO
19.	Leticia Navarrete	lnavarrete@minmujeryeg.gob.cl	O'HIGGINS	GOBIERNO REGIONAL
20.				SERVIU
21.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN COLCHAGUA
22.	Claudia Morales Courtin	camorales@minmujeryeg.gob.cl	MAULE	GOBIERNO REGIONAL
23.				SERVIU
24.	Paola Rivas	privas@minmujeryeg.gob.cl	ÑUBLE	GOBIERNO REGIONAL
25.				SERVIU
26.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PUNILLA CORDILLERA
27.	Gloria García	ggarcia@minmujeryeg.gob.cl	BIOBÍO	GOBIERNO REGIONAL
28.				SERVIU
29.	Claudia Pinto	cpinto@minmujeryeg.gob.cl		SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN ANDALIÉN SUR
30.	Pilar Collipal	pcollipal@minmujeryeg.gob.cl	ARAUCANÍA	GOBIERNO REGIONAL
31.				SERVIU
32.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN COSTA ARAUCANÍA
33.	Cecilia Manzano Garcés	cmanzano@minmujeryeg.gob.cl	LOS RÍOS	GOBIERNO REGIONAL

	SECTORIALISTA	CONTACTO	REGIÓN	SERVICIOS
34.				SERVIU
35.	Boris Paredes	bparedes@minmujeryeg.gob.cl	LOS LAGOS	GOBIERNO REGIONAL
36.				SERVIU
37.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN LLANQUIHUE
38.	Gabriela Vera	gvera@minmujeryeg.gob.cl	AYSÉN	GOBIERNO REGIONAL
39.				SERVIU
40.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN AYSÉN
41.	Paulina Torres	ptorres@minmujeryeg.gob.cl	MAGALLANES	GOBIERNO REGIONAL
42.				SERVIU
43.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN MAGALLANES
44.	Bárbara Araneda	baraneda@minmujeryeg.gob.cl	METROPOLITANA	GOBIERNO REGIONAL
45.				SERVIU
46.				SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN BARRANCAS
47.	Karina Santana	ksantana@minmujeryeg.gob.cl		SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN GABRIELA MISTRAL
47 SERVICIOS REGIONALES				

SERVICIOS INDICADOR GÉNERO 2023: 178