



## Programa de Trabajo Género 2024

<b>Ministerio/Servicio</b>	Ministerio del Interior y Seguridad Pública - Gobierno Regional Región Metropolitana de Santiago
<b>Nombre Jefatura de Servicio</b>	Claudio Orrego
<b>Fecha de Aprobación por Jefatura de Servicio</b>	Pendiente
<b>Nombre Encargada/o de Género</b>	Carolina Hidalgo

### Resumen Medidas de Trabajo Género

Medidas	Compromete	En Indicador Género PMG
<b>Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.</b>	Si	No
<b>Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.</b>	Si	Si
<b>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.</b>	No	No
<b>Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.</b>	No	No
<b>Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.</b>	Si	Si
<b>Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.</b>	Si	Si
<b>Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.</b>	No	No

<b>Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.</b>	No	No
<b>Número Medidas Comprometidas Programa Anual</b>	4	
<b>Número Medidas Comprometidas para Indicador Género</b>	3	

### Medidas para la Igualdad de Género.

<b>Medida N° 1</b>	<b>Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.</b>
--------------------	--

#### 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 ésta como una variable transversal a la gestión e inversión que desarrolla el Gobierno de Santiago

#### Inequidad, brecha o barrera de género medida por el Indicador

Incorporar la perspectiva de género en las definiciones estratégicas para focalizar, por medio de una declaración, mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres así como promover la igualdad y la justicia social y para guiar estrategias para alcanzar los objetivos de Gobierno de Santiago con ese propósito de valor público

#### Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula

-

#### Número del indicador

1)

#### Nombre del Indicador de Género

Actualizar las definiciones estratégicas con foco en el desarrollo humano centrado en las personas incorporando la perspectiva de género a través de enfoques específicos y técnicos

#### Fórmula de Cálculo

Cantidad de informes de actualización de las definiciones estratégicas con foco en el desarrollo humano centrado en las personas incorporando la perspectiva de género a través de enfoques específicos y técnicos, elaborados y enviados, durante el año 2024=4

#### Efectivo

No aplica

No aplica  
No aplica

### Meta

4

### Medio Verificación

Memorando primer, segundo, tercer y cuarto trimestre de la Jefatura del Departamento de Modernización, Planificación Estratégica y Control de Gestión a la Jefatura de la División de Administración y Finanzas, que contenga: 1) Informe de desempeño, firmado por la Jefatura del Departamento de Modernización, Planificación Estratégica y Control de Gestión, que dé cuenta de la actualización de las definiciones estratégicas con foco en el desarrollo humano centrado en las personas incorporando la perspectiva de género a través de enfoques específicos y técnicos

### Nota Metodológica

1. Las definiciones estratégicas son una herramienta que entrega información sobre los ejes orientadores del quehacer de una organización y se obtienen a partir de un proceso de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas en torno al quehacer actual. 2. En el diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas de las definiciones estratégicas se va a incorporar la perspectiva de género a través de un conjunto de enfoques específicos y técnicos. 3. La perspectiva de género se incorpora como una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para las mujeres y los hombres. 4. Para el año 2024, se ha planificado la entrega de 4 memorandos con antecedentes. 5. 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

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 ésta como una variable transversal a la gestión del Gobierno de Santiago

**Inequidad, brecha o barrera de género medida por el Indicador**

Garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, para avanzar en una cultura de igualdad y no discriminación de género y promover el respeto a la dignidad de las personas

**Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula**

-

**Número del indicador**

2)

**Nombre del Indicador de Género**

Actualizar el procedimiento y elaborar el plan anual para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual con el objetivo de preservar y potenciar ambientes de trabajo saludables, que brinden a las personas espacios de crecimiento y desarrollo en contextos constructivos, estableciendo como condición básica el poder sostener relaciones de respeto y valoración

**Fórmula de Cálculo**

Cantidad de informes con la actualización del procedimiento y elaboración del plan anual para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, enviados y elaborados, durante el año 2024=4

**Efectivo**

No aplica

No aplica

No aplica

**Meta**

4

**Medio Verificación**

Memorando primer, segundo, tercer y cuarto trimestre de la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas a la Jefatura de la División de Administración y Finanzas, que contenga: 1) Informe de desempeño, firmado por la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, que dé cuenta de la actualización del procedimiento y la elaboración del plan anual para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual 2) Resolución que aprueba el procedimiento para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, según aplique. 3) Resolución que aprueba el plan anual para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, según aplique.

**Nota Metodológica**

1. Para la actualización del procedimiento y elaboración del plan anual para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y

acoso sexual se deben considerar datos desagregados por sexo y análisis de género con el objetivo de fortalecer la perspectiva de género. 2. La actualización del procedimiento y elaboración del plan anual para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual debe garantizar que no se generen o reproduzcan roles, sesgo o estereotipos sexistas. 3. La actualización del procedimiento y elaboración del plan anual para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual debe ser difundido al personal como instrumento de gestión de personas con perspectiva de género. 4. La actualización del procedimiento y elaboración del plan anual para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual debe incorporar las directrices del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo que establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. 5. La actualización del procedimiento y elaboración del plan anual para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual debe incorporar los lineamientos de la Ley Karin que garantiza un ambiente laboral libre violencia compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

**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):**

-

<b>Medida N° 3</b>	<b>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.</b>
--------------------	--

<b>Medida N° 4</b>	<b>Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.</b>
--------------------	---

<b>Medida N° 5</b>	<b>Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.</b>
--------------------	---

**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 ésta como una variable transversal a la gestión e inversión que desarrolla el Gobierno de Santiago

**Inequidad, brecha o barrera de género medida por el Indicador**

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de formulación y evaluación de iniciativas de inversión, para implementar iniciativas conscientes del género que asume que los actores sociales, económicos y políticos son las mujeres tanto como los hombres, y que ambos son afectados de manera diferente y a menudo desigual, por las intervenciones públicas

**Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula**

-

**Número del indicador**

3)

**Nombre del Indicador de Género**

Realizar capacitación, al menos al 70% de las unidades formuladoras municipales, en el proceso de preinversión para iniciativas postuladas al Fondo Nacional de Desarrollo Regional, bajo las distintas modalidades, respecto a lineamientos y prioridades asociadas al Plan de Gobierno Regional y su Presupuesto, con el objetivo de apoyar a las unidades técnicas en el proceso de formulación, mejorar la calidad de la cartera de proyectos y asegurar la coherencia con los ejes estratégicos y con una perspectiva de género

**Fórmula de Cálculo**

(Cantidad de unidades formuladoras municipales capacitadas en el proceso de preinversión, para iniciativas postuladas al Fondo Nacional de Desarrollo Regional, bajo las distintas modalidades, respecto a lineamientos y prioridades asociadas al Plan de Gobierno Regional y su Presupuesto, durante el año 2024/Cantidad total de unidades formuladoras municipales)\*100

**Efectivo**

No aplica

No aplica

No aplica

**Meta**

70%

**Medio Verificación**

Memorando primer trimestre de la Jefatura del Departamento de Análisis y Evaluación de Inversiones a la Jefatura de la División de Planificación y Desarrollo Regional, que contenga: 1) Programa de la capacitación que incluya contenidos de ésta Memorando segundo, tercer y cuarto trimestre de la Jefatura del Departamento de Análisis y Evaluación de Inversiones a la Jefatura de la División de Planificación y Desarrollo Regional, que contenga, según aplique: 1) Documento firmado por la Jefatura del Departamento de Análisis y Evaluación de Inversiones que contenga, según aplique, lo siguiente: a) Invitación a las unidades formuladoras municipales b) Nómina de asistencia de los funcionarios de las unidades formuladoras municipales a la capacitación c) Presentación de la jornada de capacitación

**Nota Metodológica**

1. La Región Metropolitana de Santiago está conformada por 52 municipios. 2. La capacitación, a las unidades formuladoras municipales, en el proceso de preinversión para iniciativas postuladas al Fondo Nacional de Desarrollo Regional deberá incorporar la perspectiva de género para contribuir a la disminución de inequidades, brechas y/o barreras de género. 3. La presentación de la capacitación deberá ser difundida al personal por medios electrónicos. 4. Para el año 2024, se ha planificado la entrega de 4 memorandos con antecedentes. 5. Cada informe será reportado trimestralmente. 6. La capacitación podrá realizarse en modalidad presencial y/o virtual. 7. Para el cumplimiento del indicador se debe capacitar al 70% de las unidades formuladoras municipales.

**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° 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**

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**

Promover la igualdad de género en el ecosistema de la ciencia, tecnología e innovación para fomentar el análisis crítico y generar soluciones que mejoren el bienestar de toda la sociedad

**Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula**

-

**Número del indicador**

4)

**Nombre del Indicador de Género**

Coordinar la adjudicación y ejecución del diagnóstico estrategia y política regional de ciencia, tecnología e innovación con el objetivo de impulsar una cultura de la innovación y de la economía basada en el conocimiento y la sustentabilidad y promover la competitividad de las empresas, el emprendimiento, el fortalecimiento productivo y la sofisticación económica de la Región, considerando sus características particulares, diversidad, complejidad y enfoque de género

**Fórmula de Cálculo**

Cantidad de informes de coordinación de la adjudicación y ejecución del diagnóstico estrategia y política regional de ciencia, tecnología e innovación, elaborados y enviados, durante el año 2024=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 avance de la coordinación de la adjudicación y ejecución del diagnóstico estrategia y política regional de ciencia, tecnología e innovación

**Nota Metodológica**

1. El diagnóstico formará parte del insumo basal para la futura estrategia y política regional de ciencia, tecnología e innovación, instrumentos de planificación que contribuyen al bienestar y progreso de la ciudadanía a través de acciones que impacten de forma positiva en el fortalecimiento de un ecosistema de conocimiento e innovación, además de priorizar la preservación de ecosistemas, biodiversidad, posicionando a la ciencia, tecnología e innovación, como desarrollo armónico de los territorios. 2. Se debe proponer e implementar una metodología de trabajo para el desarrollo de la estrategia de ciencia, tecnología e innovación con enfoque de género basado en misiones o desafíos territoriales. 3. Para el año 2024, se ha planificado la entrega de 4 memorandos con antecedentes. 4. 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° 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.

<b>Nro</b>	<b>Medida</b>	<b>Señalar a cuál/es ODS y metas se vincula.</b>	<b>Identifique con cuál otro instrumento de transversalización está relacionada la acción o actividad.</b>	<b>Señalar, si corresponde, con cuál/es otros sectores o Servicios se vincula esta medida.</b>	<b>Respecto al público objetivo señalar, si corresponde, con qué grupos de mujeres o colectivos específicos se relaciona la medida.</b>
1	Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.	ODS 5. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Incorporar la perspectiva de género en las definiciones estratégicas para focalizar, por medio de una declaración, mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres así como promover la igualdad y la justicia social y para guiar estrategias para alcanzar los objetivos de Gobierno de Santiago con ese propósito de valor público	No aplica	Se incorpora a las mujeres integralmente

2	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	ODS 5. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, para avanzar en una cultura de igualdad y no discriminación de género y promover el respeto a la dignidad de las personas	No aplica	Medida de ámbito interno
3	Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.				
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 5. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de formulación y evaluación de iniciativas de inversión, para implementar iniciativas conscientes del género que asume que los actores sociales, económicos y políticos son las mujeres tanto como los hombres, y que ambos son afectados de manera diferente y a menudo desigual, por las intervenciones públicas	Municipios de la Región	Se incorpora a las mujeres integralmente
6	Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	ODS 5. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Promover la igualdad de género en el ecosistema de la ciencia, tecnología e innovación para fomentar el análisis crítico y generar soluciones que mejoren el bienestar de toda la sociedad	SEREMIAS de Ciencia, Economía y Educación	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.			
--	---	--	--	--

