



MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
DIVISIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD
Febrero 2026

GUÍA METODOLÓGICA PROCESO FORMULACIÓN PROGRAMAS DE GÉNERO 2026

La presente Guía Metodológica tiene por objetivo apoyar a los Servicios Públicos en la selección y formulación de las Medidas de Género que serán comprometidas en el Programa de Género 2026.

ANTECEDENTES

Los Programas anuales de Género de los Servicios públicos forman parte de un conjunto de instrumentos de transversalización con los que el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, MMEG, promueve la igualdad sustantiva de género. Los Programas de Género tienen una estrecha relación con el Indicador de Género del PMG, ya que desde el año 2002 hasta el año 2019 eran los que contenían las medidas que cada Servicio comprometía en el marco del PMG de Género.

A partir del año 2020 los Programas de Género se amplían e incorporan tanto las medidas que cada Servicio compromete en el Indicador de Género del PMG como aquellas medidas voluntarias que comprometen los Servicios en el marco de la coordinación y articulación con el MMEG para avanzar en la transversalización de género. De esta forma, los Programas se complementan con la Agenda de Género del Gobierno; las metas y enfoques establecidos en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030; en el Plan Nacional por el derecho a vidas libres de violencia de género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030; los Compromisos Ministeriales de Género 2022-2026; la Estrategia para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres 2022-2026, entre otros instrumentos y/o mecanismos establecidos como estratégicos para la disminución de la desigualdad que atraviesa a las mujeres que habitan Chile y a las chilenas que están en el extranjero.

Por lo anterior, este Programa de Trabajo 2026 deberá contener, **además de las medidas comprometidas para el Indicador de Género**, todas las acciones, medidas y estrategias que el Servicio desarrollará durante el año para aportar en la disminución y/o eliminación de las inequidades, brechas y barreras de género así como condicionantes y/o restricciones para el ejercicio de las autonomías de las mujeres y, en general, las desigualdades de género que sean posibles de abordar en el marco de acción que le corresponde.

I. TIPOLOGÍA DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO POSIBLES DE COMPROMETER EN EL PROGRAMA DE GÉNERO 2026

1	Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género
2	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género
3	Capacitación avanzada en materia de 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
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
6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género
7	Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género
8	Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.

II. CONCEPTOS RELEVANTES PARA LA FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE GÉNERO

Los conceptos que se describen en este punto son los más relevantes y tienen relación con la tipología de medidas que los Servicios pueden comprometer en el marco de la formulación de sus programas anuales. Se recomienda tener en consideración estas definiciones en todo el proceso del Programa de Género, desde su formulación hasta la implementación y evaluación.

Estos conceptos representan elementos básicos y contenidos mínimos que deben estar a la base de la definición e implementación de las medidas que cada Servicio comprometerá para el año 2026, considerando la sinergia con los otros instrumentos para la transversalización de género. Constituyen el marco de orientación y un estándar que permite observar de qué manera, y en qué nivel de profundidad, los Servicios desarrollan sus compromisos para la igualdad de género.

1. Análisis de Género

El análisis de género es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado y a veces desigual, de desarrollos, políticas, programas y legislaciones sobre los hombres y las mujeres. Este

proceso se inicia con información cualitativa y cuantitativa, a través de datos desagregados por sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en estrategias de transformación de roles, relaciones y procesos motivados por intereses individuales y colectivos¹.

Consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en determinadas situaciones y/o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género².

El análisis de género es, por lo tanto, una herramienta que permite examinar y comprender, a partir de información cuantitativa y cualitativa, la situación de las personas según su género en un determinado proceso, situándose desde el sistema sexo-género como espacio organizador de la información. El análisis de género busca conocer la situación inicial de cada grupo; comprender cómo la intervención afecta de manera diferenciada a cada grupo y determinar de qué manera aquello influye en el resultado de la intervención; proponer y/o diseñar estrategias para resolver los problemas específicos.

El análisis de género permite que se comprendan y aborden las desigualdades de género, así como condicionantes y/o restricciones para el ejercicio de las autonomías de las mujeres, niñas y diversidades, haciendo posible el diseño e implementación iniciativas y/o acciones afirmativas que disminuyan y/o eliminen las inequidades, brechas y barreras, que aborden los impedimentos para el ejercicio pleno de derechos y se logren avances concretos y estructurales relativos a la igualdad de género.

2. Datos desagregados por sexo

Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo de modo de obtener información separada de hombres y mujeres, niñas y niños. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y

¹ “Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista”. ONU Mujeres, 2017.

² UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz³.

3. Estadísticas de Género

Son aquellas estadísticas que reflejan de manera oportuna las diferencias y las desigualdades en la situación de la mujer y el hombre en todos los ámbitos de la vida (Naciones Unidas, 2006). Las estadísticas de género se definen por la suma de las siguientes características:

- a) Los datos se reúnen y se presentan por sexo como clasificación principal y general.
- b) Los datos reflejan las cuestiones relacionadas con el género.
- c) Los datos se basan en conceptos y definiciones que plasman de manera adecuada la diversidad de mujeres y hombres, y capturan todos los aspectos de sus vidas.
- d) Los métodos de reunión de datos toman en cuenta los estereotipos y los factores sociales y culturales que pueden provocar sesgo de género en los datos.

Las estadísticas de género no son meros datos desglosados por sexo. Las características enumeradas anteriormente resultan útiles para diferenciar entre las estadísticas desglosadas por sexo (el primer requisito de la lista) y las estadísticas de género (que incorporan las cuatro cualidades). Las estadísticas desglosadas por sexo son simplemente datos reunidos y clasificados de manera independiente para la mujer y el hombre. El desglose de datos por sexo no garantiza, por ejemplo, que los instrumentos de reunión de datos empleados en la producción de datos se hayan concebido para reflejar los papeles asignados en razón del género, las relaciones y las desigualdades existentes en la sociedad (Naciones Unidas, 2001a). Los conceptos y las definiciones empleados en la reunión de datos deben desarrollarse de manera tal que se garantice la captura de la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres y sus actividades y retos específicos⁴.

Las estadísticas junto a los indicadores de género son parte integral de la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de políticas ya que informan el proceso de formulación de políticas y garantizan que las intervenciones respondan a las diferentes necesidades y prioridades de las mujeres y los hombres; miden los cambios en las relaciones entre mujeres y hombres a lo largo del tiempo en un área de políticas en particular, un programa o actividad específicos, o los

³ UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”; UNESCO (2003) Gender Mainstreaming Implementation Framework.

⁴ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, “Integración de una perspectiva de género en las estadísticas”, Nueva York, 2015.

cambios en la condición o situación de las mujeres y los hombres; son una parte esencial del seguimiento y la evaluación de la implementación y los resultados de dichas políticas, programas y/o proyectos⁵.

4. Perspectiva de género

El término “*perspectiva de género*” es una forma de ver o analizar, que consiste en observar el impacto de las relaciones de género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género⁶.

También se puede incorporar la perspectiva de género de forma específica en acciones que inviten a problematizar las relaciones sexo-genéricas, las diferencias culturales entre hombres, mujeres y diversidades, el sistema heteronormativo, las subjetividades de las identidades sexo- genéricas, los conocimientos y tradiciones que tienen las personas destinatarias de las políticas, así como la participación de hombres, mujeres y disidencias, en ciertos temas. Todos ellos pueden abordarse desde la investigación, la formación, sensibilización, capacitación difusión, articulación, entre otros.

5. Género, Relaciones de Género y Sistema Sexo-Genérico

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos, que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones de género entre mujeres y hombres, y niñas y niños. De esta forma el género no es

⁵ The European Institute for Gender Equality, 2019, Estadísticas e indicadores de género.

⁶ “Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista”. ONU Mujeres, 2017.

una característica aislada, sino que se expresa en términos de relacionales, es decir, refiere a las relaciones entre mujeres y hombre y las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Los atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización, situados de manera histórica y territorial, en el sistema sexo-genérico. Por ende, son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. Por ende, el sistema sexo-genérico constituye un sistema de jerarquización, que además está intersectado con el sistema social, económico, político y cultural donde se expresa. Así, el género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, la raza, el nivel de pobreza, la pertenencia a un grupo étnico o pueblo originario, orientación sexual, edad, entre otros.⁷ En resumen, el **género**, es un conjunto de características construidas social y culturalmente; determina comportamiento social de mujeres y hombres y sus relaciones; construido sobre la diferencia sexual, por ende, sobre los cuerpos sexuados; se expresa en la división sexual del trabajo, el acceso, uso y control de recursos; construye modelos hegemónicos de género. Las **relaciones de género** están presentes en la vida de todas las personas, los comportamientos y las ideas; se manifiestan en diversos espacios; tienen expresión relacional. El **sistema sexo-genérico** corresponde a conjunto de elementos que construyen el género en cada sociedad; establece diferencias, desigualdades, estructuras de privilegio, simbólicas y materiales, entre géneros; es histórico y contextual, por ende, modificable.

6. Diversidad de género

Es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente⁸. Las personas tienen el derecho a expresar su identidad de género en distintos contextos y formas que son distintas a las heterosexuales y cisgénero. Tal como han señalado los organismos internacionales, se debe avanzar en la igualdad de las mujeres en toda su diversidad, incluyendo en esta idea, la identidad de género⁹, la orientación sexual¹⁰, la expresión de género y el sexo biológico. El Comité de

⁷ "Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista". ONU Mujeres, 2017.

⁸ "Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista". ONU Mujeres, 2017.

⁹ "refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales", PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA, 2007.

¹⁰ "refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género

Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su observación general N° 20, señala: *“Los Estados partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto¹¹ (...). La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido de discriminación”*. Por su parte los Principios de Yogyakarta, señalan que los Estados *“Integrarán a sus políticas y toma de decisiones un enfoque pluralista que reconozca y afirme la complementariedad e indivisibilidad de todos los aspectos de la identidad humana, incluidas la orientación sexual y la identidad de género”*. Además, agrega que *“Adoptarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar el desarrollo adecuado de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, según sean necesarias para garantizarles a estos grupos o personas el goce o ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. Dichas medidas no serán consideradas discriminatorias”*. El concepto de diversidad de género permite visibilizar a las personas trans, de género no binario y/o fluido. La diversidad de género se cruza con otras variables que establece espacios interseccionales a considerar en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas públicas.¹²¹³

7. Interculturalidad

La interculturalidad refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo (Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales). La mirada intercultural parte de la constatación de una realidad social, religiosa y/o espiritual y culturalmente diversa y apuesta por su reconocimiento y por su valoración favoreciendo las relaciones entre las diferentes culturas.

Es la interacción social entre culturas, ya sea, personas pertenecientes a diferentes nacionalidades y pueblos, o a diferentes grupos étnicos o sociales dentro de las fronteras de un mismo Estado. Esta interacción se genera a partir del diálogo, respeto y reconocimiento mutuo de sus valores y formas de vidas. El enfoque intercultural propone transformar las relaciones de desigualdad que sustentan situaciones de exclusión y discriminación de determinados grupos culturales, construyendo un diálogo basado en el respeto y la comprensión de las distintas formas de ser y hacer¹⁴.

diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”, PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA, 2007.

¹¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

¹² <https://www.ohchr.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity/united-nations-resolutions-sexual-orientation-gender-identity-and-sex-characteristics>

¹³ <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/12/Informe-Seguimiento-Agenda-Mesa-LGBTIQA-2023-1-1.pdf>

¹⁴ Prácticas nocivas. Estudio sobre el matrimonio infantil y las uniones precoces en Ecuador. Care - Ciespal - Casa Ochún. Cofinanciada por la Unión Europea, 2016.

8. Interseccionalidad

El enfoque interseccional, en tanto, tiene en cuenta las distintas categorías, posiciones o situaciones de las mujeres: culturales, identitarias, sociales, etarias, raciales y otras, que suelen producir discriminaciones particulares o se conjugan para agravar alguna desigualdad. El concepto de interseccionalidad fue acuñado en 1989 por la abogada afro estadounidense Kimberlé Crenshaw, con el objetivo de hacer evidente la invisibilidad jurídica de las múltiples dimensiones de opresión experimentadas por las trabajadoras negras de una compañía estadounidense (Mara Viveros Vigoya, 2016). La interseccionalidad *“es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio”* (Symington, 2004, p.1) y *“permite a las personas un mejor acceso a la complejidad en el mundo y en nosotros/as mismos/as”* (Hill Collins y Bilge, 2016, p.2). La interseccionalidad como enfoque conceptual y estrategia metodológica permite dar pertinencia cultural y social a la política pública de igualdad de género, comprendiendo las complejidades propias de las desigualdades centradas en género, promoviendo desde el Estado, y anclado en una lógica intersectorial, respuestas multidimensionales a la ciudadanía. La interseccionalidad permite comprender las desigualdades en diversas áreas y derechos que estructura el presente Plan, profundizando en las realidades diversas de las mujeres, las que se despliegan en contextos heterogéneos y en constante transformación.

Es una herramienta analítica para observar, entender y responder a las maneras en que el sistema sexo-genérico se cruza con otros sistemas de dominación y cómo estos cruces configuran experiencias únicas de opresión y privilegio que viven en mayor medida las mujeres. El enfoque interseccional, por tanto, sirve para vincular las bases de la discriminación (la raza, el género, la clase, la etnia, la edad, la pertenencia a pueblos originarios, entre otras), con el entorno social, económico, político y legal que sostiene la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y del privilegio¹⁵. De ahí que la interseccionalidad como enfoque de análisis y estrategia metodológica permite dar pertinencia cultural y social a la política pública de igualdad de género, comprendiendo las complejidades propias de las desigualdades centradas en género¹⁶.

9. Enfoque de territorialidad

Implica entre otras cuestiones: recuperar y revalorizar particularidades, potencialidades e identidades territoriales; que es un instrumento eficaz de gestión de las diferencias entre mujeres

¹⁵ Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. En *Derechos de las mujeres y cambio económico*”. AWID, 2004.

¹⁶ 4° Plan Nacional de Igualdad. Entre mujeres y hombres 2018-2030.

y hombres, entre las mismas mujeres, entre los hombres, las comunidades y las identidades; que se caracteriza por la preeminencia de las decisiones de las y los actores locales.

Este enfoque conlleva una transformación social porque implica pasar desde una visión sectorial a una de carácter multidimensional y, vinculado a ella, releva la importancia de reconocer al medio ambiente como factor influyente en la planeación eficiente e inteligente del territorio para su óptimo aprovechamiento, no solo como fuente de riqueza, sino que también de prosperidad para lograr su fin último. De ahí que *“no puede analizarse lo local sin hacer referencia al espacio más abarcador en el cual se inserta (municipio, departamento, provincia, región, nación)”* (Di Pietro, 1999:23).

10. Igualdad de género (igualdad entre mujeres y hombres)

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas¹⁷.

11. Equidad de género

En el marco de lo establecido en la ley 20.820 de creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el artículo 1 señala que *“La equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos”*¹⁸.

Se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere

¹⁷ “Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista”. ONU Mujeres, 2017.

¹⁸ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1075613>

incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres¹⁹.

“El proceso de ser justos con las mujeres y con los hombres se conoce como equidad de género. La equidad de género exige que quienes se encuentran en posiciones desfavorecidas tengan una parte equitativa de las ventajas del desarrollo, así como responsabilidades reales en la sociedad. Esto se traduce en dar a aquellos que menos tienen en función de las necesidades y en introducir medidas especiales y acciones que compensen las desventajas históricas y sociales que impiden a las mujeres y a los hombres interactuar en igualdad de condiciones. La equidad conduce a la igualdad”²⁰.

12. Brechas de género

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. *“brecha salarial de género.”* Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político²¹.

13. Restricciones y condicionantes de género

“La autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. La capacidad para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos (autonomía económica), el control sobre el propio cuerpo (autonomía física) y la plena participación en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) son los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria (...)” (CEPAL, 2012:55)²². No obstante, se presentan condicionantes para el logro de ese objetivo que, en el contexto de relaciones sociales de género que son discriminatorias, se expresan como limitaciones especialmente para las mujeres, lo que afecta su libertad, su capacidad y derecho a tomar decisiones, a participar e incidir en las transformaciones económicas y sociales. (SERNAM-Fundación Sol, 2015).

¹⁹ “Igualdad de género”, UNESCO.

²⁰ Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia. https://inee.org/es/search?search_api_fulltext=glosario

²¹ ONU Mujeres (2017). “Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista”.

²² CEPAL (2012). “El Estado frente a la autonomía de las mujeres”.

En el caso de la autonomía económica, existen determinaciones o **Estructuras de Restricciones**, que operan a lo largo de la vida de mujeres y de hombres de distintos grupos sociales y se expresan principalmente como desventajas de género en el mercado del trabajo (SERNAM, 2014a²³), restringiendo la capacidad de concreción de autonomía económica. Estas restricciones también se pueden observar en el ejercicio de mujeres y hombres respecto de las otras autonomías. Cabe señalar que las desigualdades y desventajas que afectan a las mujeres son estructurales, producto del sistema sexo-género basado en el patriarcado y en el modelo de acumulación capitalista en el que se sustenta la división sexual del trabajo que sitúa a las mujeres en espacios de desigualdad, menos valorados, invisibles, asociados a la reproducción de la vida (trabajo de cuidado y trabajo doméstico no remunerado). Las **Condicionantes**, corresponden a restricciones tanto contingentes como sistémicas que las mujeres enfrentan, y se abordan en tres aspectos fundamentales: aspectos sociodemográficos y de composición del hogar; inserción y calidad laboral de las mujeres (en el empleo dependiente e independiente); aspectos relativos al acceso y propiedad de activos económicos (SERNAM-Fundación Sol, 2015)²⁴.

14. Transversalización de género

Es el proceso de examinar y valorar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en cualquier área. Es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos²⁵.

Es la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones. Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas²⁶.

²³ SERNAM (2014a). Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género. Serie de Estudios, Servicio Nacional de la Mujer.

²⁴ SERNAM-Fundación Sol (2015) CONDICIONANTES DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES Estudio Orientado a la Focalización Regional de los Programas del Área Mujer y Trabajo de SERNAM.

²⁵ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), 1997.

²⁶ Unión Europea 1998-definición de Gender Mainstreaming.

15. Indicadores de género

Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género. Su utilidad se centra en dar cuenta de los cambios de status y rol de las mujeres, midiendo de esta manera si se ha alcanzado la igualdad o no a través de las diferentes acciones planificadas²⁷.

Existen diversos tipos de Indicadores de género que en tanto unidades de medición pueden ser cualitativos o cuantitativos. *“Los indicadores pueden ser cualitativos o cuantitativos. Los primeros, se caracterizan por capturar experiencias, opiniones, actitudes y percepciones de su población objetivo. Por otro lado, los indicadores cuantitativos se elaboran a través de procedimientos estadísticos con base en los datos que entregan encuestas, censos o registros administrativos (EIGE, 2019)”*²⁸.

16. Violencia de género

Es violencia de género cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello. También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras. En estos casos, las personas menores de 18 años serán derivadas al órgano competente conforme a lo dispuesto en la ley N°21.430, sobre Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia.²⁹

²⁷ CEPAL, 2010.

²⁸https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/protocolo-para-la-publicaci%C3%B3n-de-indicadores-de-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=9786a943_6

²⁹ Artículo 5º Ley 21.675.

III. ORIENTACIONES TÉCNICAS Y METODOLÓGICAS PARA ELABORAR PROGRAMA DE GÉNERO 2026

Orientaciones Generales:

1. Las medidas de los Programas de Género para el año 2026 deberán formularse de manera clara y precisa, permitiendo observar el o los compromisos específicos a implementar, su alcance y característica, los componentes y especificidades de género asociadas a dichos compromisos y la forma de acreditar su cumplimiento.
2. Los Programas de Género estarán vinculados a los contenidos de género presentes en el Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la Agenda de Género Gubernamental, los Compromisos Ministeriales de Género, en el Plan Nacional por el derecho a vidas libres de violencia de género para mujeres, niñas y diversidades, la Estrategia para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres y en los productos estratégicos definidos en el Formulario A1 2026. Asimismo, a lo que se trabaja en el marco del Formulario T sobre presupuesto sensible al género.
3. Las medidas podrán ser expresadas como acciones/actividades estratégicas³⁰ o como indicadores³¹ que permitan abordar políticas, planes, programas y/o líneas de trabajo orientadas a contribuir directamente en la disminución de inequidades, brechas y barreras de género relacionadas con el ámbito de acción interno y/o externo del Servicio o sobre condicionantes y/o restricciones para el ejercicio pleno de derechos de las mujeres, niñas y diversidades.

Los Servicios pueden comprometer el número de medidas y acciones que estimen necesarias, de acuerdo con su nivel de desarrollo y avance institucional respecto a la igualdad de género. Se sugiere realizar una combinación de medidas que incluya las del ámbito externo como las internas. Lo anterior, complementando lo establecido en el Requisito Técnico del PMG, por lo que el Servicio debió comprometer un mínimo de cuatro medidas de igualdad de género a implementar en el año t, y especificar al menos un compromiso por cada medida seleccionada, priorizando las medidas estratégicas de igualdad de género, las cuales corresponden a las medidas 5), 6), 7) y 8), definidas en el requisito técnico número 2, comprometiendo a lo menos dos de ellas en el año t. En este sentido, se espera priorizar compromisos en provisión de servicios, lo que hará más robusto al Programa de Género y permitirá avanzar en las distintas dimensiones.

³⁰ Las acciones/actividades estratégicas son aquellas que abordan políticas, programas o planes públicos orientados a contribuir a disminuir inequidades, brechas y barreras de género, correspondientes al ámbito de acción del Servicio.

³¹ “Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género. Son un mecanismo eficiente para apoyar la toma de decisiones políticas, evaluar los resultados de aquellas que ya han sido implementadas, monitorear los avances, retrocesos o estancamientos de estas acciones en el tiempo para promover la equidad”, CEPAL, 2010.

4. Específicamente, respecto de las medidas comprometidas por los Servicios para el **Indicador de Género 2026**, éstas se encontrarán previamente cargadas en la plataforma web de la Red de Expertas de Género, con el fin de asegurar que estén escritas **de manera textual** a como fueron formuladas y aprobadas en la plataforma web de DIPRES entre diciembre de 2025 y enero de 2026, **por lo que se entienden predefinidas y sin posibilidad de modificación**.

Cada Servicio **deberá revisar que las medidas estén correctamente formuladas de acuerdo con lo comprometido en el Indicador de Género del PMG**; redactar las notas metodológicas que permiten precisar y explicar la forma en que el Servicio implementará las medidas comprometidas; señalar cuáles serán los medios de verificación que darán cuenta de su implementación y resultados. Se reitera que **el compromiso NO puede ser modificado**. Se entenderá por: **medida**, la descripción breve de lo que se compromete, expresado como el nombre del compromiso, siendo redactado de forma clara, precisa y medible, respondiendo a qué se va a hacer (un verbo que defina una acción, por ejemplo, desarrollar, analizar, evaluar, identificar, etc.), el objeto, personas o territorio sobre el que se actuará³²; **nota metodológica**, describe principalmente detalles de la medida, fundamentalmente cómo se va a realizar u otros elementos que permitan delimitar claramente lo que se hará; **medios de verificación**, establece la documentación que respaldará y que permita demostrar que efectivamente se realizó la medida en forma, cantidad, tiempo y otras características (listado de asistencia, informe, capturas de pantalla, entre otros). De no estar toda la información en el compromiso, que permita evaluar el efectivo cumplimiento, la nota metodológica, como señalamos, permite realizar las precisiones correspondientes.

Asimismo, el Servicio debe completar los campos requeridos en la plataforma de transversalización, que se refieren al público objetivo, a los instrumentos de transversalización con los que se relaciona el compromiso, las IBB, condicionantes y/o restricciones que aborda, entre otros aspectos. Este proceso será asesorado por las/os sectorialistas respectivos para lo que se utilizará un formato Excel que actúa como una instancia que permite observar la trazabilidad del proceso de negociación, visibilizando el proceso de iteración y conclusión entre el Servicio y el/la sectorialista. Esto permite que ambas partes tengan respaldo de lo negociado. Las medidas acordadas, así como el complemento de los compromisos en el marco del indicador de género en el PMG, son las que deben ser ingresadas a la plataforma de transversalización del MMEG. Por lo anterior, la propuesta será concordada y validada por la Red, será ingresada por el Servicio a la web, y aprobado por la jefatura de Servicio, quedando el Programa de Género con timbre de aprobación de la Red de Expertas en la plataforma de Transversalización de género una vez realizado todo el proceso.

³² Ejemplos: Desarrollar 5 talleres informativos sobre el que hacer del servicio, con mujeres rurales; Analizar el programa XXXX, desarrollado por el servicio, desde un enfoque de género, permitiendo observar si contienen sesgos de género; Desarrollar capacitaciones avanzadas, dirigidas a las jefaturas ADP, en materias de MALS.

5. El Programa de Género será evaluado por la Red de Expertas de Género³³, con el Instrumento de Evaluación diseñado para tal efecto y validado el año 2021.

Para la elaboración del Programa de Género 2026 se debe considerar que se debe incorporar al menos una medida voluntaria, siendo criterio del servicio, la/s que comprometa, incluso si la medida escogida para el programa de género ya tiene un compromiso en el PMG de género.

6. Los medios de verificación que se comprometan en este proceso de formulación y que permiten acreditar la implementación de las medidas, deben tener las siguientes características:
 - ✓ dar cuenta de manera clara y precisa de que se realizó efectivamente todo lo comprometido en cada medida señalando lo resultado y/o avanzado en términos de género;
 - ✓ que lo que se realizó tiene las características señaladas en el Programa de Género 2026 (incluyendo lo señalado en nota metodológica);
 - ✓ ser informados y redactados de manera legible, precisa, pertinente, específica, consistente y que permita observar su trazabilidad.
 - ✓ evitando comprometer 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 que contenga todo lo necesario.
7. Las notas metodológicas de cada medida deben permitir comprender de manera precisa lo comprometido, entregando detalles relevantes de la acción estratégica a implementar o del indicador a medir, tales como:
 - ✓ los contenidos de género involucrados
 - ✓ el alcance territorial y/o temporal y/o de público objetivo y/o de número de participantes, por citar algunos ejemplos, de la o las acciones a implementar.
 - ✓ respecto al público objetivo, con qué grupos de mujeres o colectivos específicos se relaciona la medida
 - ✓ actores claves en la implementación de la medida
 - ✓ si no es necesario, no señalar fechas o plazos taxativos dentro del año t

³³ La Red, es la instancia técnica que apoya y asesora, tanto a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda como a los servicios públicos, en el diseño e implementación del indicador de género en el PMG. La Asesoría Técnica a los servicios se desarrolla en el marco de los contenidos, orientaciones y estrategias para la implementación de políticas públicas para la igualdad género, contenidas en los compromisos internacionales suscritos por Chile y en los instrumentos para la transversalización. En el MMEG, la Red la componen la Subsecretaria, la Jefa de la División de Políticas de Igualdad, las profesionales de dicha División que cumplen la función de sectorialistas asignadas a cada Servicio, junto con las y los profesionales de las regiones que cumplen dicha función. Esta Red tiene como objetivo, la implementación de este indicador para: contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género realizando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos; fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género.

- ✓ si es necesario y/o cuando corresponda, señalar fechas o plazos de implementación y/o corte.
- ✓ Especificar plataformas de difusión de campañas, documentos y/o información pertinente.

Orientaciones Específicas:

Descripción y características de las Medidas de Género

i. Planificación Estratégica institucional incorporando perspectiva de género.

Tradicionalmente se ha dado por hecho que la planificación es un instrumento neutro al género, lo que supuso que las necesidades, intereses y especificidades de las mujeres no han sido consideradas en la mayoría de estos procesos. Para que la planificación sea eficaz y consecuente con la igualdad de género, las acciones que proponga deben contribuir a la eliminación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres; identificar las relaciones de género que se pretenden transformar; asegurar 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 que no incluye en forma explícita una perspectiva de género tiene la noción de que la población y/o grupos involucrados tienen características y condiciones homogéneas; que sus problemas, necesidades e intereses son los mismos; y que, por lo tanto, mujeres y hombres son afectados de igual manera por cualquier acción que se desarrolle. ¿Qué implican estas omisiones? Que la planificación tiende, en el mejor de los casos, a mantener las brechas de género, pero, por lo general, las acentúa (CIM/OEA 2010).

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

Un Servicio que compromete la medida de **Planificación Estratégica institucional incorporando perspectiva de género**, podrá elaborar un compromiso específico a partir de 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), programas y políticas institucionales, planes anuales de capacitación y otros instrumentos de gestión de personas, proyectos/convenios/acuerdos, entre otros.
- ✓ Realizar acciones que permitan avanzar en la identificación de presupuesto con perspectiva de género y el etiquetado de género³⁴, a través de consignar información presupuestaria en el Formulario T.
- ✓ Realizar seguimiento y análisis a la incorporación del Formulario T35 en el presupuesto del Servicio.
- ✓ Reforzar y dotar de mayores competencias y recursos a los mecanismos internos de género (Mesa, Unidad, Comité, y/o Comisión).
- ✓ Generar las competencias necesarias para el personal de las áreas de planificación y del diseño de políticas, planes y programas, en relación con la perspectiva de género.

³⁴ El Etiquetado de Género consiste en generar una etiqueta que permite identificar el gasto según su impacto en la igualdad de género de manera transversal en toda la estructura presupuestaria. Permite identificar asignaciones o subasignaciones cuyos recursos tengan impacto en la igualdad de género (como de propósito directo o indirecto) y vinculándolas con distintos derechos de igualdad de género. Para ello se desarrolló un aplicativo online, denominado Formulario T, a través del cual los Ministerios, durante la formulación presupuestaria del año siguiente, identifican y etiquetan las asignaciones https://www.dipres.gob.cl/598/articles-366392_doc_pdf1.pdf.

³⁵ Consignado en el Oficio Circular N° 8 del Ministerio de Hacienda, sobre Formulación del Proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2025, de fecha 30 de abril del 2024, punto 2.6 Con el objetivo de consolidar la formulación de un presupuesto con perspectiva de género, los servicios deberán identificar los programas que tengan como definición u objetivo principal promover la finalidad de género, o programas que, si bien su objetivo principal no es mitigar las brechas de género en su implementación y/o diseño, tienen en cuenta las diferencias subyacentes de los géneros. Para lo anterior, se incorporado el Formulario T.

Criterios³⁶ por los cuáles será evaluada esta medida, a tener en consideración en el proceso de formulación:

1. Diagnóstico
2. Instrumentos
3. Transversalización género
4. Presupuesto
5. Competencias
6. Paridad
7. Gobernanza Interna de Género

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

Una política institucional de gestión de personas con perspectiva de género incorpora las diferencias y necesidades específicas de hombres y mujeres que trabajan en la institución e implementa medidas que sean capaces de reducir o eliminar las brechas, barreras e inequidades de género existentes al interior del Servicio. Esto supone la existencia de un diagnóstico de género interno que entrega la información necesaria respecto a la magnitud y tipo de IBB de género que están presentes en la institución y la existencia de instrumentos de gestión interna 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 podrá desarrollar un analizar y/o implementar **con perspectiva de género**, en algunos de los siguientes ámbitos:

- Porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en la institución.
- Interseccionalidad (diversidades, pertenencia a pueblo originario, ruralidad, entre otras)
- Mecanismos de reclutamiento, selección contratación y promoción interna.
- La posible existencia de inequidades, brechas y barreras 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.
- Realizar acciones para reducir o eliminar las brechas de género detectadas en procedimiento de gestión de personas
- Los permisos relacionados a paternidad, maternidad y familia.

³⁶ Más información sobre Criterios de Evaluación Medidas de Género, en Anexo.

- La existencia de códigos de conducta o de ética que incluya valores, reglamentaciones u orientaciones respecto a igualdad de género.
- Los procedimientos sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, y los Planes de Prevención de estas conductas, asegurando que en los procesos de elaboración, actualización e implementación se incorpora la perspectiva de género. Esto, en coherencia con las orientaciones que se han entregado en torno a cumplimiento del Convenio 190 de la OIT y la ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, más conocida como Ley Karin.
- Reforzar Planes de Prevención con perspectiva de género e implementar los procedimientos con perspectiva de género, en coherencia con las orientaciones que se entreguen en torno a cumplimiento del Convenio 190 de la OIT y la Ley Karin.
- 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 NCh3262:2021 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

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

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

Ejemplos:

- ✓ Implementar Norma Chilena NCh3262 para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la institución, con alcance nacional.
- ✓ Armonizar contenidos de género y enfoques de Planes de prevención de la violencia de género en el marco del Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para Mujeres, Niñas y Diversidades 2022-2030.
- ✓ Elaborar un Plan de Prevención de Ambientes Laborales con perspectiva de género basado en el levantamiento y catastro de denuncias y casos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, con enfoque interseccional e intercultural, pertinente a los perfiles de cargo.

- ✓ Generar procesos de planificación interna con perspectiva de género, esto puede ser reforzado con jornadas, material técnico y procesos de estandarización interna para a través de la transversalización la perspectiva de género lograr avances en el área.
- ✓ Diseñar, formalizar e implementar un procedimiento interno con perspectiva de género para la detección, derivación y acompañamiento de personas funcionarias que sean víctimas de violencia en la pareja o violencia intrafamiliar, que considere: mecanismos confidenciales de notificación; criterios de resguardo laboral (flexibilidad horaria, adecuación temporal de funciones, permisos especiales u otras medidas de protección); coordinación con redes externas especializadas (salud, justicia y apoyo psicosocial); y orientaciones claras para jefaturas y equipos de gestión de personas, asegurando un abordaje libre de revictimización

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

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

iii. Capacitación avanzada en materia de 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.

Las capacitaciones en género para funcionarias/os deben tener como objetivo mejorar las competencias laborales para una mejor provisión de productos y servicios de la institución, a través de la entrega de conocimientos y estrategias metodológicas para contribuir a disminuir y/o eliminar inequidades, brechas y barreras de género diagnosticadas y que puedan ser abordadas en el marco de la gestión institucional.

Es relevante considerar que es a través de la sensibilización y formación permanente de las y los funcionarios, en temas básicos y avanzados en materia de igualdad de género, que se hacen -entre otras cosas- sostenibles las políticas de igualdad de cada servicio

Importante: Cada capacitación debe ser enviada a la Red de Expertas de Género³⁷, por parte del Servicio, previo a su compra y ejecución, para su revisión y aprobación mediante correo que, además, constituye parte de los medios de verificación. La capacitación para revisar debe contener los elementos mínimos de un Guion Metodológico: los objetivos de la capacitación y los temas que van a permitir alcanzar dichos objetivos; la modalidad (on-line, presencial, híbrida, sincrónica, asincrónica); a quiénes está dirigida; la duración total, en horas cronológicas; el tipo de evaluación que se utilizará (grupal, individual, ambas); la nota mínima de aprobación; el porcentaje de asistencia mínima exigida para la aprobación. Se entenderá por **capacitada/o**, sólo a la persona que **aprueba** el curso, por ende, el cumplimiento de la cobertura comprometida no incluye a quienes sólo hicieron el curso, pero no aprobaron (por no alcanzar la nota mínima, por no cumplir con las exigencias de asistencia mínimo, por ambas).

La capacitación en género de nivel básico se refiere al aprendizaje inicial que los Servicios deben implementar para que sus funcionarios/as cuenten con una formación y sensibilización mínima en esta materia. Debe contar con una duración **mínima de 8 horas**.

En el caso de comprometer Capacitaciones dictadas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género o por el Servicio Civil, cuando corresponda, se sugiere redactar de manera genérica que se trata de un curso básico y con una duración mínima de 8 horas.

Este tipo de capacitación puede ser comprometida sólo por los Servicios nuevos que comprometen para el año 2026 y por Servicios que, a la fecha, cuenten con funcionarias y funcionarios que no han recibido ninguna capacitación básica en género.

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

- Definiciones, características sexo - género.
- Estereotipos de género, roles de género.
- División sexual del trabajo.
- Igualdad de género, equidad de género y empoderamiento.
- Construcción cultural, simbólica y social del género.
- Género y su relación con otros determinantes sociales: salud, educación, nivel socioeconómico, pertenencia a pueblo originario, edad, otros.
- Enfoque de género y su articulación con otros enfoques como derechos humanos e interculturalidad.

³⁷ Esto se realiza mediante correo a la sectorialista de cada Servicio, con quien se acuerda la versión definitiva.

- Inequidades, brechas y barreras de género existentes entre mujeres y hombres en nuestro país.
- Condicionantes y/o restricciones para el ejercicio de las autonomías.
- Políticas públicas con enfoque de equidad de género.
- Institucionalidad de género en Chile, normativa nacional e internacional.

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

La capacitación en género a nivel avanzado debe generar competencias en las/los funcionarios para incorporar perspectiva de género en el quehacer específico de su institución y para que funcionarios/as sean capaces de desarrollar e implementar políticas públicas de igualdad de género en el marco de las funciones que desarrolla al interior de la institución. Debe contar con una **duración mínima de 16 horas**.

A modo de ejemplo, algunas de estas competencias pueden ser:

- Incorporación de la perspectiva de género en las políticas/leyes/programas/planes institucionales.
- Generar y/o actualizar sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas/leyes/programas/planes con perspectiva de género.
- Incorporar perspectiva de género a los sistemas de gestión del conocimiento y áreas de estudios al interior de la institución.
- Diseñar, implementar y evaluar un plan/estrategia de igualdad de género institucional.
- Implementar procedimientos y estructuras organizacionales al interior del servicio para implementar el trabajo en igualdad de género.
- Identificar los recursos financieros, materiales e infraestructura necesarios para esta tarea.
- 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 en presupuesto 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.
- Enfoque de interseccionalidad e interculturalidad aplicados a políticas públicas sectoriales con perspectiva de género.
- Desarrollo e implementación de protocolos claros para casos de violencia de género, que orienten a las personas funcionarias sobre qué hacer ante una sospecha o una revelación, cómo resguardar la confidencialidad, cómo evitar la revictimización y cuándo y a quién derivar de manera segura.
- Trabajo en red con los sistemas de atención y protección, de modo que el funcionariado sepa cómo activar rutas intersectoriales (salud, justicia, SernamEG).
- Prevención de violencia de género dentro de la institución y en el entorno laboral, incluyendo capacitación a jefaturas, canales de denuncia accesibles, medidas de protección y respuestas institucionales oportunas.

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

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

Los contenidos de género de las capacitaciones comprometidas deben ser aprobadas por la Red de Expertas de Género antes de la implementación de la medida (esto incluye la revisión de los contenidos, previo a una licitación o compra según la modalidad). El envío debe ser vía mail o vía plataforma a la Red. Esta aprobación debe ser presentada como parte de los medios de verificación de la medida.

La capacitación básica y la capacitación avanzada se pueden implementar de manera paralela al interior de la institución, para públicos que están en distintos niveles de formación en la materia, generando sinergias y avanzando en la profundización de estas competencias en el Servicio. En el 2024, se amplió la medida generando un nuevo criterio de **Innovación en capacitaciones** que apunta a avanzar y establecer condiciones y diseños asociados a los procesos de capacitación que aporten en la profundización de la transversalización de la perspectiva de género interna del Servicio, esto asociado a la instalación de competencias técnicas para la igualdad de género. Se debe avanzar procurando implementar capacitaciones con evaluación de transferencia en los puestos de trabajo e ir midiendo la cobertura que va alcanzando el Servicio.

Ejemplos:

- ✓ Capacitar al 15% de la dotación del servicio en materia de igualdad de género en nivel y avanzado, dependiendo del perfil de las funcionarias y funcionarios y los cursos que hayan cursado anteriormente. La capacitación básica debe tener una duración mínima de 8 horas, mientras que la capacitación avanzada debe ser de una duración mínima de 16 horas. En cuanto a los contenidos de las capacitaciones estas deberán ser aprobados por la Red de expertas antes de la implementación, ambas estarán comprometidas en el Plan de Capacitaciones. (en nota metodológica especificar contenidos)
- ✓ Capacitación básica de al menos 8 horas en enfoque de género aplicado a procesos para investigaciones y sumarios administrativos, funcionarias y funcionarios que asumen funciones de fiscales en casos internos.
- ✓ Diseño e implementación de una plataforma web con capacitación básica y avanzada de género con formato e-learning y con metodologías activas con enfoque interseccional y territorial (contenidos en nota metodológica)
- ✓ Modelar un sistema de capacitaciones con niveles de avance progresivo en la aplicación de la Perspectiva de género desde capacitaciones básicas a avanzadas, incorporadas en Plan de capacitaciones y aplicando los lineamientos de MMEG y Servicio Civil (contenidos y enfoques en nota metodológica).

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

1. Perfil
2. Cobertura
3. Certificación
4. Extensión
5. Formalización
6. Contenidos
7. Innovación

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.

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

- Sin sesgos ni estereotipos de género.
- Mostrando a una pluralidad de mujeres y 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 revelan brechas e inequidades de género en el ámbito interno o externo de la gestión institucional.
- Difundiendo las estadísticas, análisis y resultados de estudios con enfoque de género desarrollados por el servicio.
- Difundiendo las acciones del Servicio con foco en los resultados que permitirán o permiten cambios en la vida de las mujeres, niñas y diversidades genéricas en toda su diversidad.

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

Ejemplos:

- ✓ Elaboración de material técnico para orientar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista y/o comunicaciones libres de estereotipos de género.
- ✓ Aplicación de orientaciones técnicas internas sobre lenguaje inclusivo no sexista en al menos dos instrumentos (nombrar instrumentos)
- ✓ Diseñar y Difundir campañas de Promoción por el Derecho a vidas libres de violencia de géneros y/o Prevención de la violencia de género con alcance nacional, con enfoque de género.
- ✓ Generar estándares técnicos para la elaboración de contenidos de género a incorporar en comunicaciones internas y externas, con alcance nacional y enfoque territorial.
- ✓ Incorporación de Perspectiva de género en publicaciones en redes sociales.
- ✓ Separatas o contenidos de género en publicaciones institucionales y/o en redes sociales.
- ✓ Incorporar cláusulas de género en términos de referencias para licitaciones donde estén involucrados productos comunicacionales.

- ✓ Establecer criterios para elaborar Comunicados públicos con perspectiva de género en lo que refiere a contenidos técnicos-políticos, lenguaje, entre otros.
- ✓ Planes de comunicación con enfoque de género del Servicio dirigido a público externo que informen sobre las acciones y/u objetivos del Servicio, su rol público, los resultados de las acciones en materia de género, anuncios o iniciativas a desarrollar para mujeres, niñas y/o diversidades sexo genéricas.

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. Mecanismos

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

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

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

- el trato a usuarias/os y los contenidos que se transmiten en el proceso específico de provisión de bienes y servicios.

- las condiciones materiales y de infraestructura en que se da la provisión de bienes y servicios, incluyendo espacios con acceso a la tecnología y conectividad para la diversidad de mujeres.
- desagregación por sexo y análisis de género de la información relacionada con la provisión de los bienes y servicios.

Cabe señalar que la **provisión de bienes o servicios con perspectiva de género** considera que las acciones que desarrolla el Servicio, aunque no se relacionen de manera directa con personas, impactan en la vida de estas. No existe ninguna acción que sea neutra al género, por ende, siempre se debe tener en consideración que el quehacer del Servicio ya sea por acción u omisión, afecta el género, en la medida que es parte del sistema político, social y económico, situado en un determinado sistema sexo-genérico. *“Una política, programa o proyecto público puede mantener o profundizar desigualdades de género preexistentes o, por el contrario, aportar a eliminarlas, de aquí la importancia de la evaluación de las consecuencias de cualquier actividad planificada en las condiciones de vida de hombres y mujeres. El objetivo de incorporar esta perspectiva es que los resultados de las políticas y programas den cuenta de los cambios que aportan al cierre de brechas, la erradicación de la violencia y discriminación de género y al logro de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres”* (DIPRES, 2022:2)³⁸.

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

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

- 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.

³⁸ ANÁLISIS DE GÉNERO EN EVALUACIONES DE PROGRAMAS PÚBLICOS. Documento Metodológico, Dirección de Presupuestos, octubre 2022, Chile.

- 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.
- Realizar talleres con mujeres, que contribuyan al ejercicio de la autonomía económica, a través de acciones que generen ahorro energético.
- Incorporar un protocolo breve de primera respuesta ante violencia de género en la atención presencial y digital, con pautas de trato, confidencialidad y ruta de derivación clara.
- Desagregar datos por sexo y realizar análisis de género para detectar brechas vinculadas a violencia de género (por ejemplo, barreras de acceso y efectividad de derivaciones), resguardando datos sensibles. Disponer atención prioritaria y espacio confidencial para usuarias que reporten violencia de género, con información visible sobre rutas de apoyo y canales de ayuda.

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 con 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, desagregada por género 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.

Ejemplos:

- ✓ Evaluar la presencia de sesgo de género en el proceso de gestión de denuncias o gestión de trámites del Servicio.
- ✓ Elaboración de pautas locales para el abordaje de la violencia de género en diversos contextos de prestación de bienes y servicios (especificar servicio) con enfoque interseccional, intercultural y territorial.
- ✓ Aplicar encuesta de satisfacción a usuarios/as con perspectiva de género, con la finalidad de mejorar bienes y servicios que considere las diversas necesidades desde un enfoque interseccional.
- ✓ Desarrollar pilotos dirigidos a abordar condiciones o restricciones que afectan a las mujeres y diversidades sexo-genérica en el ejercicio de sus autonomías.
- ✓ Desarrollo de talleres dirigidos a mujeres con enfoque de género, interseccional, territorial en el contexto de la provisión de productos, bienes y servicios de la institución (derechos laborales, información sobre salud, educación, prevención de violencia, subsidios, otros).
- ✓ Capacitar a un xx% de mujeres, en temáticas con enfoque de género, respecto del total de mujeres inscritas en programas del Servicio.
- ✓ Realizar xx acciones de información a usuarias y usuarios a través de charlas, talleres de temas del ámbito de acción del Servicio incorporando enfoque de género.
- ✓ Actualizar los instrumentos de gestión programática con base a los diagnósticos desarrollados en el año 2023 en los productos estratégicos para incorporar la perspectiva de género de manera transversal.
- ✓ Actividad de concientización y capacitación de la Directiva N°20 para compradoras y compradores.
- ✓ Diseñar una capacitación a personas que participan en compras públicas del Servicio, en la aplicación de la Directiva N°20, disponible en formato asincrónico.
- ✓ Realizar acciones de información con focalización en mujeres jefas de hogar y de sectores rurales, sobre materias del Servicio.

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

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

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”*³⁹.

Para elaborar políticas y programas públicos con perspectiva de género, se deberá tener en consideración que⁴⁰:

- Es un proceso que exige definición estratégica y cuya progresividad planteará logros de corto, mediano y largo plazo; dicha definición estratégica, debe ser acorde con la que el propio servicio ha declarado en su misión, objetivos estratégicos, organismos colaboradores, usuarios/beneficiarios y productos con presupuesto distribuido.
- El objetivo es lograr la igualdad de hombres y mujeres, atendiendo a su diversidad socialmente significativa;

³⁹ “Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?”. PNUD-Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo.

⁴⁰ “Mainstreaming de Género y Políticas de Igualdad. Nota para la igualdad N° 2”. PNUD-Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo. 2011.

- 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 programas, considerando las inequidades y brechas de género que les corresponde abordar como Servicio.

Ejemplos:

- ✓ Incorporar perspectiva de género en instrumentos de transferencia de recursos económicos para la implementación de Acciones del servicio, Políticas, Planes, Programas u otras iniciativas públicas.
- ✓ Elaborar Matriz de contenidos de género para aplicar a dos programas implementados por el Servicio un estándar de perspectiva de género que permita visibilizar impactos en los avances para la igualdad sustantiva de género, mecanismos para asegurar la participación equitativa, lenguaje, desagregación por sexo/género, entre otros.
- ✓ Incorporar contenidos de género bajo el principio de igualdad sustantiva de manera transversal en Políticas y planes Nacionales.
- ✓ Apoyo técnico a la ejecución de proyectos adjudicados por fondos concursables en el área de igualdad de género y no discriminación para fortalecer la perspectiva de género.
- ✓ Incorporación de cláusulas de género en las bases de licitación de programas dirigidos a las y los usuarios.
- ✓ Ajustar algún/algunos el programa/s del Servicio, en términos de sus fines, propósitos, medios, componentes e indicadores, de modo de eliminar los sesgos de género surgidos en su evaluación y permitir avanzar en la igualdad sustantiva.

- ✓ Actualizar, relevar y difundir material técnico con enfoque de género que permita la incorporación de género de manera transversal en la acción del Servicio, por ejemplo, en las orientaciones técnicas de la ejecución, en los contratos de ejecución.
- ✓ Disponer de mecanismos que reduzcan condicionantes y restricciones que afectan a las mujeres, niñas y diversidades sexo genéricas para el ejercicio de sus autonomías, como por ejemplo, material en letra grande que facilita la lectura de personas mayores o con dificultades visuales; contar con material bilingüe para personas de pueblos originarios y en situación migratoria en temáticas vinculadas al ejercicio de derechos; contar con accesibilidad para personas gestantes o en período de lactancia a espacios de cuidado; entre otros.
- ✓ En las bases técnicas de licitación referidos a Políticas, Planes y/o Programas del Servicio se exigirá a las instituciones adjudicatarias impartir a los/as beneficiarios/as un taller de género, que deberá realizarse durante el período de capacitación de los proyectos.
- ✓ Garantizar la participación de un % de mujeres en un programa existente.
- ✓ Elaborar y oficializar el marco técnico de referencia para la implementación del Programa del Servicio.
- ✓ Diseñar un programa para mujeres (identificar focalización) en el año t que apunte a disminuir las IBB de género identificadas.
- ✓ Aplicación de Directiva N°20 en: a) Licitaciones públicas que incorporen criterios de evaluación referidos a materias de alto impacto social que fomenten la participación de mujeres en el sistema de compras públicas, así como también el uso de criterios de desempate ante igualdad de puntaje final entre dos o más oferentes que privilegien estas materias; o b) Adquisiciones inferiores a 10 UTM, que privilegien materias de alto impacto social donde se puede incluir el impulso a la participación de mujeres en materia de compras públicas.
- ✓ Incorporar prevención y atención de violencia de género como objetivo y componente explícito en la política o programa, con acciones, responsables e indicadores definidos.
- ✓ Incluir criterios de riesgo y protección en materia de violencia de género, en el diseño de programas (confidencialidad, derivación segura).
- ✓ Exigir en bases de licitación cláusulas de género y violencia basada en género (por ejemplo, contratación en obra resguardando que dichas personas no tengan condenas por delitos sexuales, violencia intrafamiliar, deudas alimenticias, entre otras).
- ✓ Generar un concurso específico para mujeres, que contribuya al ejercicio de la autonomía económica, evitando requisitos que operan como barreras de género.
- ✓ Realizar un informe de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género por parte de ejecutores/as externos.
- ✓ Diseñar un instrumento de reportería del gasto presupuestario del Servicio, con perspectiva de género.

- ✓ Incorporar, como criterio de evaluación, en el xx% de las bases de licitación de bienes efectuadas en el año, que el oferente cuente con el sello mujer.
- ✓ Realizar xx charlas a grupo de estudiantes mujeres de escuelas o colegios, para promover un mayor conocimiento del sector y la posibilidad de seguir ligadas a este.

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

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

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

Algunos Servicios Públicos tienen entre sus funciones legislar, definir normativas y/o reglamentos, fiscalizar o establecer regulaciones, lo que les permiten ordenar y orientar a su público objetivo en las áreas que corresponden a su marco jurídico y a las funciones y atribuciones con que cuentan.

La implementación de este tipo de funciones y atribuciones tiene un impacto específico que debe ser tomado en consideración por los Servicios involucrados. La definición e implementación de cualquiera de estas atribuciones puede producir o reforzar desigualdades de género sin buscarlo deliberadamente. Por ello, durante la elaboración, ejecución, evaluación o la actualización de cualquiera nueva legislación, reglamentación o normativa y la implementación de fiscalizaciones o regulaciones, es necesario observar y analizar sus posibles consecuencias sobre mujeres y hombres y si representan un avance o retroceso en igualdad de género.

¿Qué implica incorporar perspectiva de género a la legislación y normativa institucional?⁴¹:

- ❖ 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.

⁴¹ “Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo”. ONU Mujeres, AECID, PNUD.

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

Para implementar esta medida se recomienda realizar un examen ex ante de las potenciales consecuencias sobre mujeres y hombres, de la aplicación de una ley o normativa. Este análisis supone incorporar la perspectiva de género en los objetivos y en los resultados de cualquier acción pública. El análisis de impacto de género debe realizarse para todas las iniciativas legislativas, incluso para aquellas que, en principio, parecerían tener escasa o nula relación con la igualdad de género.

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

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

Ejemplos:

- ✓ Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en programa de fiscalización, aplicándolo de manera específica en circulares y programas de acompañamiento a instituciones.
- ✓ Establecer mecanismos de gestión de la denuncia que cuenten con perspectiva de género, estableciendo mínimos de clasificación de denuncias, recepción y articulación de la respuesta.
- ✓ Consulta ciudadana con énfasis en participación de mujeres para la actualización de circulares o normativas.
- ✓ Realizar análisis con enfoque de género del rol fiscalizador de la institución con el fin de no perpetuar posibles sesgos de género.
- ✓ Proyecto de ley que beneficie a mujeres, niñas y diversidades que aborde IBB de género elaborado.

Febrero 2026

- ✓ Actualización de circulares/normativas/reglamento que afecten sobre ciertos aspectos de la atención de mujeres, niñas y diversidades.
- ✓ Actualización de pauta que verifica la incorporación del enfoque de género en la elaboración/actualización de documentos de reglamentación, normativa, decretos, que aplica el Servicio.
- ✓ Elaborar manual que permita transversalizar el enfoque de interseccionalidad, interculturalidad y género en regulaciones y normativas elaboradas por el Servicio.
- ✓ Incluir indicadores de género en planes de fiscalización, verificando medidas de prevención y respuesta ante acoso y violencia de género en entidades fiscalizadas.
- ✓ Realizar una consulta pública con énfasis en participación de mujeres para actualizar circulares o regulaciones que impacten en su seguridad, acceso a derechos y condiciones de atención.

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 Género

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.

Incorporar la perspectiva de género en estudios, generación de datos y estadísticas *“supone interrogarse sobre cómo determinados fenómenos impactan de forma diferencial a hombres y mujeres, esto es, revelando situaciones de desigualdad en los distintos ámbitos de la vida de las personas. Para esto se requiere incluir sistemáticamente en todas las etapas de la producción de estadísticas un enfoque de género, lo que implica desde la utilización de conceptos sensibles al*

género hasta la ampliación de las fuentes de información para evidenciar fenómenos que en la actualidad son invisibles a las estadísticas” (CEPAL).

Esta información permite entender y visibilizar la situación de las personas en la sociedad, sean estas 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.

Los Servicios que comprometan esta medida, deben asegurar que todos sus estudios que se relacionen con personas o que tengan impacto sobre personas; todos sus sistemas de información de personas; y todas sus estadísticas, cuentan con información desagregada por sexo 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 con las indicaciones y lineamientos técnicos que entreguen las instituciones especializadas como el INE.

Como una forma de mejorar y actualizar los sistemas de información, se recomienda revisar los Protocolos y Estudios, elaborados por el Instituto Nacional de Estadísticas, sobre elaboración de Indicadores de Género⁴².

El análisis de género debe incorporar de manera explícita contenidos que permitan identificar, comprender y abordar las desigualdades de género. El análisis de género debe tener contenidos de género actualizados que estén en el marco de una mirada vigente sobre la Igualdad de género, esto de acuerdo con lo que se establece en la normativa nacional e internacional, abordando las desigualdades de género de manera estructural e integral.

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

Cabe señalar, que la desagregación por sexo es una parte importante de la visibilización de desigualdades, pero que requiere que con esa información se avance hacia un análisis de género. Un análisis de género no es la descripción de cada resultado de la desagregación sino la reflexión en torno a preguntas pertinentes que sirvan al Servicio para mejorar su trabajo en términos de avanzar en la igualdad sustantiva. No basta señalar que un porcentaje de mujeres y hombres

⁴² https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/protocolo-para-la-publicaci%C3%B3n-de-indicadores-de-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=9786a943_6

Febrero 2026

accede a determinados programas sino preguntarse, por ejemplo, qué dificultades, facilitadores u obstaculizadores existente para esa participación; o cómo eso se cruza con otros elementos desagregados como por ejemplo el tema del cuidado. Tal como se señala, los análisis de género, *“sirven para diagnosticar las relaciones de género y para deducir las interrelaciones específicas de género con respecto a una situación claramente definida en un país/región y un sector (=problema central). Con la ayuda de este análisis se pueden identificar los problemas concretos, los objetivos esperados y los potenciales de mujeres y hombres. Partiendo del análisis efectuado, éste proporciona recomendaciones para la integración de la perspectiva de género en el enfoque metodológico y el sistema de objetivos. De este modo, permite hacer ya en la fase de planificación una afirmación fundada acerca de cómo podrá contribuir la medida a promover la equidad de género. Por lo tanto, contribuye de manera directa a la transversalización del enfoque de género en la práctica”* (GIZ, 2013:6)⁴³.

Ejemplos:

- ✓ Estudios realizados por el servicio incorporan enfoque de género de manera transversal (datos, análisis, temáticas, entre otros, por ejemplo: sobre mujeres migrantes, rurales, trabajadoras, niñas en contextos de la acción del Servicio).
- ✓ Realizar estudios, minutas, informes y/o análisis de género en el marco de la acción del Servicio.
- ✓ Establecer pautas para realizar análisis de género de estudios, consultas, levantamiento de datos, etc.
- ✓ Establecer proceso técnico de continuidad de la desagregación por sexo a la desagregación por género según lineamiento MMEG e INE.
- ✓ Informe estadístico de igualdad de género y los desarrollos necesarios para incorporar la desagregación por las nuevas categorías de género entregadas por el INE y/o para nuevas iniciativas del Servicio que aborden IBB de género.
- ✓ Contar con una *“memoria de género”* que contenga los avances realizados por el Servicio en el periodo a definir.
- ✓ Disponer de información desagregada por sexo y con análisis de género sobre el accionar del Servicio y avances en materia de género en la web del Servicio actualizada de manera periódica. Publicar y difundir estadísticas y estudios relevantes para la gestión de políticas públicas en materia de género (ej. informe sobre pensiones, participación ciudadana, violencia, salud, acceso a la vivienda, entre otros).

⁴³ Preguntas frecuentes sobre el análisis de género, GIZ, Alemania, 2013



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

Febrero 2026

- ✓ Actualizar los indicadores de género comprometidos en la Subcomisión de Estadísticas de Género (SEG)⁴⁴.

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

⁴⁴ Esto aplica para los Servicios que forman parte de la SEG.

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.
GOBERNANZA INTERNA DE GÉNERO	Instalación o creación de unidades, mesas, o espacios de coordinación para diseño, implementación, seguimiento y fortalecimiento de las acciones para la igualdad de género.
MEDIDA 2: Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género	
DIAGNÓSTICO	Identifica políticas/procedimientos de gestión de personas a ser

⁴⁵ Estos criterios son definidos por la **sectorialista** para ser aplicados en la evaluación y dependen del compromiso, por ende, no implica que todos son consignados. Corresponden a características cualitativas de los compromisos. Por los elementos que se deben consignar en la Medida 3, se aplican obligatoriamente, 6 de los 7 criterios, es decir, Perfil, Cobertura, Certificación, Extensión, Formalización, Contenidos.

	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).
CERTIFICACIÓN	Cumplimiento criterios de aprobación señalados en la formulación de la medida, acreditado mediante certificado.
EXTENSIÓN	Definición de número de horas que tendrán las capacitaciones comprometidas.

FORMALIZACIÓN	Capacitación formalizada mediante la inclusión en el Plan Anual de Capacitación del año t. Complementariamente, podría ser formalizado en otros instrumentos de gestión del Servicio.
CONTENIDOS	Capacitación incorpora contenidos de género comprometidos por el Servicio y/o corresponden a los contenidos de género validados por el MMEG.
INNOVACIÓN	Ampliar y/o modelar un sistema de capacitaciones con niveles de avance progresivo en la aplicación de la Perspectiva de Género en la acción del servicio. Incluyendo plataformas, sistemas, seguimiento, medición, entre otras.
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.
MECANISMOS	Visibilización, disposición y difusión interna y externa de información

	con perspectiva de género, a través de distintos medios, formatos, plataformas, entre otros.
MEDIDA 5: Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género	
TRANSVERSALIZACIÓN 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 con 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.
CONTENIDOS	Proceso de Provisión de bienes o servicios incorporan contenidos de género pertinentes en el diseño, implementación y seguimiento de los mismos, que contribuyen a la disminución de Inequidades, Brechas y/o barreras 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 GÉNERO	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	Actividades y/o acciones que permitan mejorar el rol fiscalizador incorporando perspectiva de género en planes de fiscalización, circulares, entre otras.
COMPETENCIAS	Instalación de competencias para la igualdad de género para personal de las áreas legislativas, normativas, fiscalizadoras, reguladoras, entendidas como instancias de formación para la igualdad de género que generen capacidades en equipos que incidan en instrumentos reglamentarios tanto de uso interno por el Servicio como para públicos externos diversos.
TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO	Incorporación de la perspectiva de género en instrumentos jurídicos, normativos, de fiscalización y regulación 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, al objeto de colocar en la opinión pública las desigualdades que afectan a las mujeres.