

RECOMENDACIONES TÉCNICAS TRANSVERSALES

PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LOS CONTRATOS DE OBRA PÚBLICA

Mediante el trabajo de la Dirección General de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes, se elabora este documento para ser utilizado en los procesos de licitación de los Servicios Ejecutores, cuyo objetivo es fomentar el aumento de la participación de mujeres en el rubro de la construcción.





CONTENIDOS

1	Introducción.....	3
2	Modificación Decreto Supremo MOP N°75/2004.....	4
3	Servicios Ejecutores MOP y sus servicios de infraestructura.....	5
4	Objetivos.....	7
5	Criterios con Perspectiva de Género.....	8
6	Seguimiento y reportabilidad.....	10
7	Consideraciones finales.....	11
8	Anexos.....	13
9	Bibliografía.....	17



1

INTRODUCCIÓN

La participación femenina en el rubro de la construcción ha sido históricamente baja⁽¹⁾, especialmente en obras públicas, donde las barreras de acceso para las mujeres se mantienen vigentes. En el contexto actual, resulta imperativo adoptar medidas concretas que promuevan la igualdad de género y potencien la inclusión femenina en la etapa de ejecución de obras.

Es fundamental reconocer que la inclusión de mujeres en el sector de la construcción no solo beneficia a las propias mujeres, sino que también potencia la productividad y la creatividad en el entorno laboral.

Este documento técnico tiene como **objetivo establecer lineamientos y criterios específicos que serán incorporados como anexo en los documentos de licitación del Ministerio de Obras Públicas**, con el fin de incentivar y asegurar una mayor participación de mujeres en los procesos de ejecución de obras.

Esta medida busca no solo cumplir con los compromisos nacionales e internacionales, sino también fomentar una industria de la construcción más diversa, innovadora y competitiva.

La implementación de estas recomendaciones permitirá fomentar la entrada al mercado laboral de las mujeres, impulsar su autonomía económica y contribuir a la disminución de las brechas de género existentes en el sector. Para ello, el presente documento presenta directrices técnicas, buenas prácticas y requerimientos de cumplimiento por parte de las empresas contratistas.

(1) <https://construye2025.cl/2025/03/07/mujeres-en-la-construccion-un-camino-de-desafios-y-logros-en-chile/#:~:text=Actualmente%2C%20seg%C3%BAn%20datos%20recientes%20de%20la%20C%3%A1mara,estando%20en%20funciones%20administrativas%20y%20de%20gesti%C3%B3n.>



2

MODIFICACIÓN DECRETO SUPREMO MOP N°75/2004.

El Decreto Supremo MOP N° 75 aprueba el Reglamento para contratos de Obras Públicas, el cual forma parte integrante de todos los contratos de ejecución de obras celebrados por el Ministerio de Obras Públicas, sus Direcciones Generales y Servicios, así como por las empresas e instituciones que se relacionen con el Estado por su intermedio.

Mediante el D.S. MOP N° 156 de 2023, publicado en el Diario Oficial el 16 de abril de 2024, se introdujeron diversas modificaciones al D.S. MOP N° 75 de 2004, orientadas a fortalecer la competitividad, agilizar la gestión de los contratos y dar respuesta a las necesidades de reactivación económica.

Entre dichas modificaciones, en materia de género y diversidad, se modificó el Art. 76, que establece la exigencia a las empresas contratistas de declarar *“la intención de que del total del personal ocupado en la obra, un porcentaje no inferior al 10% o el que se defina en los documentos de la licitación, será femenino, compuesto por mujeres profesionales, técnicas o trabajadoras con o sin calificación.”*

Esta disposición responde al compromiso del Ministerio de Obras Públicas con la promoción de la participación de mujeres en rubro de la construcción, históricamente masculinizado; el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres; y la reducción de las brechas de género existentes en el ámbito de las obras públicas. Además, el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres es un paso fundamental hacia una sociedad más justa y equitativa.

El cumplimiento de lo establecido en el Art. 76 del D.S. MOP N°156, se alinea con los objetivos del Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030, instrumento de política pública orientado a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y oportunidades, y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria hacia las mujeres. Este plan establece, entre sus metas en materia de derechos económicos que: “Los Ministerios en sus licitaciones a empresas, favorecen iniciativas para la incorporación laboral de las mujeres” y “aumentar el acceso de mujeres en áreas laborales masculinizadas”.

Asimismo, esta medida contribuye al cumplimiento de la metas institucionales definidas en la estrategia para la disminución y/o eliminación de las condicionantes y restricciones para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres (EAE), la cual establece, respecto del empleo dependiente remunerado, que en los contratos de obras públicas, debe asegurarse una participación femenina no inferior al 10%, compuesta por mujeres profesionales, técnicas o trabajadoras, con o sin calificación.

SERVICIOS EJECUTORES MOP Y SUS SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURA



DIRECCIÓN DE AEROPUERTOS

Misión: contribuir la conectividad y desarrollo económico y social del país, mediante la provisión de servicios de infraestructura aeroportuaria sostenible, oportuna, eficaz, resiliente, de calidad y con perspectiva de género, en conexión con las comunidades y el medio ambiente.

- Infraestructura en aeropuertos y aeródromos de la red primaria.
- Infraestructura en aeropuertos y aeródromos de la red secundaria.
- Infraestructura en aeródromos de la red de pequeños aeródromos.
- Infraestructura en puntos de posada.



DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA

Misión: Desarrollar, construir y conservar edificación y espacio público, a través de proyectos propios del MOP o por mandato de otras instituciones, consolidando los espacios físicos de las políticas públicas, para contribuir a un desarrollo sostenible, resiliente, inclusivo, participativo, con perspectiva de género, derechos y diversidades para una mayor pertinencia de las obras en los territorios.

- Edificación Pública o espacio público que se construye para los distintos sectores del Estado.
- Obras de arte pública en la edificación público e infraestructura.
- Conservación de los edificios del sector u otros de carácter patrimonial.



DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS

Misión: Proveen y gestionan eficientemente Servicios de Infraestructura hidráulica resilientes, que contribuyan al óptimo aprovechamiento del recurso hídrico, así como la

protección del territorio mejorando la calidad de vida de las personas en armonía con la naturaleza, potenciando la participación, inclusión y la perspectiva de género.

- Construcción y rehabilitación de obras de riego (embalses, pozos, canales y piscina de infiltración).
- Estudio, proyección, construcción y conservación de las obras de defensa de terrenos y poblaciones contra crecidas de corrientes de agua y regularización de las riberas y cauces de los ríos, lagunas y esteros. (construcción de obras fluviales y encauzamientos)
- Regulación de los sistemas de evaluación y drenaje de aguas lluvias para ciudades con plan maestro de aguas lluvias, construyendo su red primaria.
- Subdirección de servicios sanitarios rurales, encargada de supervisar y regular los servicios sanitarios en las zonas rurales, además de identificar, gestionar y realizar obras de instalaciones de nuevos servicios sanitarios rurales y obras de mejoramientos y conservación a los servicios existentes.



DIRECCIÓN DE OBRAS PORTUARIAS

Misión: Contribuir al desarrollo socio-cultural, productivo y turístico de los territorios continentales e insulares, rurales y urbanos, a través de servicios de infraestructura de calidad en nuestras zonas costeras de mares, ríos y lagos, con una visión sostenible, participativa, equitativa, resiliente, inclusiva, siendo eficaces y eficiente, con perspectiva de género, y adaptándose a un medioambiente cada vez más dinámico.

- Servicios de infraestructura portuaria pesquera artesanal
- Servicios de infraestructura portuaria de conectividad
- Servicios de infraestructura portuaria de protección de ribera
- Servicios de infraestructura de mejoramiento de borde costero
- Servicios de infraestructura portuaria para el turismo y deportes náuticos
- Conservación de infraestructura portuaria y costera



DIRECCIÓN DE VIALIDAD

Misión: Proveer obras y servicios de infraestructura vial a la ciudadanía, que otorguen una mejor calidad de vida y seguridad a las personas, armonizando el desarrollo del territorio y ofreciendo una conectividad sostenible y resiliente, mediante la realización de estudios, proyección, construcción, mejoramiento, rehabilitación y conservación, con eficiencia, eficacia, perspectiva de género, inclusión y participación.

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| • Caminos | • Paso Superior |
| • Vías de servicio (caletera) | • Trinchera |
| • Puente | • Cobertizo |
| • Viaducto | • Enlace |
| • Túnel | |



4

OBJETIVOS

Los objetivos que se busca incorporar en los contratos de obras públicas a través de estas recomendaciones, son los siguientes:

- ✓ **INCREMENTAR** progresivamente la incorporación de mujeres trabajadoras en la ejecución de las obras públicas.
- ✓ **TENDER** a la disminución de brechas salariales entre mujeres y hombres.
- ✓ **ESTABLECER** medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ✓ **PREVENIR** el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- ✓ **UTILIZAR** un lenguaje e imágenes no sexistas.
- ✓ **POTENCIAR** la formación y capacitación laboral en igualdad.
- ✓ **EVALUAR** el impacto de género y obtener datos desagregados por sexo.

CRITERIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el proceso de licitación la empresa contratista deberá emitir Declaración jurada de intención de contratar al menos el 10% de mujeres en la obra de ejecución (Formulario N°1: Declaración Jurada. (Art 76 letra b) RCOP)

La empresa adjudicataria del contrato de obra pública, de manera mensual, reportará el número total del personal por sexo (hombre-mujer), así como la desagregación de mano de obra por sexo (calificada-semicalificada – no calificada) y en las áreas que intervienen. Esta información será reportada en el libro de obra digital (LOD), específicamente “Dotación” y “Accidentabilidad”, según corresponda empresa que provea LOD.

La empresa contratista instará por que los subcontratista y las empresas de servicios que intervengan en la obra, asuman el compromiso de incorporar un porcentaje de mujeres, a lo menos, igual al que han declarado integrar al desarrollo de la obra.

Promoverá activamente en los portales o mecanismos que defina la empresa contratista, el acceso a procesos de selección para contratación de mujeres. Asimismo, en los procesos de selección se utilizará un lenguaje inclusivo no sexista como herramienta de concientización y sensibilización para la incorporación del personal femenino y de las diversidades sexo-genéricas^{(2) (3)}.

La empresa contratista garantizará condiciones de trabajo adecuadas y procesos de capacitación a todo el equipo para la permanencia de mujeres en el sector, tales como:

(2) Véase Anexo N°2

(3) Estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) “What Job Would You Apply to? Señala que al utilizar lenguaje inclusivo puede aumentar las probabilidades de participación de mujeres hasta en un 43%.

- Generar instancias de formación y capacitación para asegurar un ambiente laboral inclusivo, podrá coordinar previa instancia con el área de prevención de riesgos del Servicio Ejecutor.
- Disponibilizar EPP⁽⁴⁾ según hombres y mujeres, calzado adecuado e implementos para el personal que participa en la ejecución de obras⁽⁵⁾.
- Proveer condiciones de seguridad, así como espacios seguros y confortables de trabajo, baños, camarines que ofrezcan resguardo para uso de la diversidad de sexo genéricas.
- Generar e implementar medidas relativas a la conciliación de vida laboral, familiar y personal, tales como mejora de permisos laborales y flexibilidad de la jornada
- Considera el desarrollo de cursos de formación en materia de igualdad al equipo que ejecute la obra.
- En lo posible, designar a personal directivo de la obra como responsable de igualdad.
- Contar con protocolo interno para sancionar y prevenir el acoso callejero de acuerdo a lo estipulado en la Ley N°21.153.
- Contar con protocolo interno de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como también con un Procedimiento de denuncia, investigación y sanción en estos casos, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 21.643, conocida como ley Karin, con el objetivo de contar con entornos laborales libres de acoso y discriminación.

La empresa contratista propenderá a la igualdad salarial en roles equivalentes para la retención y continuidad en el sector de la participación de mujeres.

(4) Elementos de Protección Personal.

(5) Resolución Exenta DGOP N°1061, de fecha 23 de noviembre de 2023, aprueba "Bases prevención de riesgos para contratos de construcción de obras públicas con perspectiva de género", sus formatos complementario y deja sin efecto resolución exenta DGOP N°2886 del 11 de agosto de 2016.

6

SEGUIMIENTO Y REPORTABILIDAD

El proceso de seguimiento y reportabilidad constituye un pilar fundamental para el análisis de datos, la evaluación de avances y la implementación de medidas que promuevan la participación efectiva de mujeres en las obras ejecutadas por el Ministerio de Obras Públicas.

Para efectos de seguimiento y reportabilidad la empresa contratista deberá proveer la información mediante el Libro de Obra Digital de su contratación. La información desagregada por sexo deberá ser cargada durante los primeros 05 días hábiles del **mes siguiente**⁽⁶⁾ a su contratación. El cumplimiento de este requerimiento es indispensable para asegurar una adecuada trazabilidad de los datos y contribuir a la transparencia de la gestión.

El Ministerio de Obras Públicas, como parte de su compromisos en la equidad de género, publica semestralmente en el en GEOMOP⁽⁷⁾ Visor de Empleo , información consolidada sobre el empleo generado por las obras, desagregado por región y sexo.

Además, se promoverá el uso de estos datos en instancias de evaluación y planificación, con el fin de fortalecer políticas públicas orientadas a una mayor inclusión laboral de mujeres en el sector de infraestructura.

Los Servicios Ejecutores a través de sus unidades técnicas o quién definan, harán seguimiento y verificación de los criterios normativos y buenas prácticas para informar a la Dirección General de Obras Públicas de manera anual.

(6) Oficio DGOP N°013, de fecha 04 de enero de 2023, que solicita y reitera ingreso de información concerniente a Prevención de Riesgos en LOD.

(7) Enlace GEOMOP – Visor de Empleo: <https://www.arcgis.com/apps/dashboards/423d342ff86046499a4d9b4c8a886fe5>

7

CONSIDERACIONES FINALES

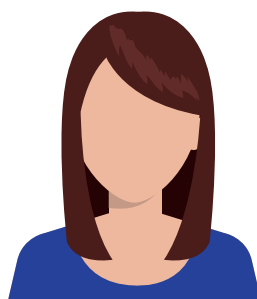
La evidencia recogida tanto a nivel nacional como internacional confirma que el sector de la construcción ha sido históricamente percibido como un entorno hostil y poco atractivo para las mujeres. Esta percepción se traduce en prácticas y culturas organizacionales que han consolidado a la construcción como la industria más masculinizada del país. En Chile, las mujeres representan apenas el 8,6% de la fuerza laboral del sector, según el “Estudio Nacional sobre Mujeres en la Construcción en Chile” (MUCC-FEN, Universidad de Chile, 2025).

Los hallazgos de dicho estudio, revelan la existencia de barreras estructurales, culturales y organizacionales que limitan tanto la inserción como la permanencia y el desarrollo de las mujeres en esta industria. Entre los principales resultados del estudio destacan:

50% De las mujeres han sido objeto de comentarios despectivos.

44% Ha sentido temor de ser acosada en su entorno laboral.

63% Señala que no existen salas de lactancia en sus lugares de trabajo.



50% De las trabajadoras no confía en los canales de denuncia.

40% Considera que, aunque compruebe un caso de acoso, no se aplicarán sanciones adecuadas.

33% Afirma que, si sufriera acoso, no lo denunciaría por miedo a represalias o falta de respuesta efectiva.

43% Indica que no hay acceso a salas cunas o convenios para el cuidado infantil.

Estos datos, en los cuales se fundamentan las recomendaciones establecidas en el presente documento, reflejan la urgencia de implementar medidas efectivas que apunten a una mayor igualdad de género en el sector. En este sentido, el Ministerio de Obras Públicas, ha asumido un compromiso activo de incidir, dentro de su marco de acción, en la mejora de las condiciones laborales de todas las personas que participan en las obras que impulsa, y al mismo tiempo contribuir a una mayor incorporación de mujeres en estos espacios, favoreciendo su acceso al empleo remunerado y autonomía económica.

Con este objetivo, el Ministerio ha puesto en marcha diversas iniciativas, entre ellas la actualización de las Bases de Prevención de Riesgos con Perspectiva de Género, y la Modificación al Decreto Supremo MOP N°75/2004, a las que se sumarán nuevas acciones orientadas a generar en sus obras entornos laborales más seguros, inclusivos y equitativos.

Promover la participación de mujeres en los contratos de infraestructura pública no solo responde a principios de justicia y equidad, sino que constituye una acción afirmativa necesaria para transformar un sector históricamente masculinizado. El Estado, en su rol de garante de derechos y agente de transformación social, debe liderar este proceso estableciendo criterios normativos y técnicos claros que promuevan la equidad de género en todos los niveles del ciclo de vida de los proyectos de infraestructura.

Solo mediante acciones planificadas, articuladas y sostenidas en el tiempo será posible avanzar hacia una estructura pública que represente, valore y beneficie a toda la sociedad.



8

ANEXOS

8.1 ANEXO N°1

FORMULARIO N° 1: DECLARACIÓN JURADA. (ART 76 LETRA B) RCOP)

1. Hemos estudiado todos los antecedentes de la Licitación y verificado la concordancia entre ellos, incluyendo aquellos proyectos u obras que podrían incidir con el desarrollo de la obra y los cronogramas de expropiaciones y de entregas por parte del MOP, de terrenos, de materiales y de equipos comprometidos por éste.
2. Hemos visitado y conocido la topografía del terreno y demás características que incidan directamente en la ejecución de la obra, que son apreciables en una inspección visual cuidadosa, incluyendo accesibilidad al lugar de las obras, existencia de materias primas y materiales, empréstitos y botadores y todo otro factor que pueda incidir en la propuesta.
3. Estamos conforme con las condiciones generales del proyecto.
4. Señalamos nuestra intención, que del total del personal ocupado en la obra, un porcentaje no inferior al 10% o el definido en los documentos de la licitación será femenino, compuesto por mujeres profesionales, técnicas o trabajadoras con o sin calificación.
5. Declaro que el equipo profesional propuesto para la ejecución de la obra conoce la documentación y antecedentes que el Proponente subirá a su respecto al Portal www.mercadopublico.cl y ha otorgado la correspondiente autorización.

Firma y timbre
Representante Legal o Mandatario

8.2 ANEXO N°2

ORIENTACIONES GENERALES PARA OFERTAS LABORALES INCLUSIVAS

El Ministerio de Obras Públicas cuenta con un Manual de Comunicación Inclusiva no binaria, aprobado por Resolución Exenta MOP N°252, de fecha 09 de agosto de 2023. Las siguientes recomendaciones provienen de dicho manual:

Redacción de ofertas laborales:

- Evita el uso genérico del masculino: en lugar de “buscamos ingeniero”, usa “buscamos personal profesional de ingeniería”.
- Usa formas neutras: por ejemplo, obreros y obreras o “personal de obra”.
- Prioriza sustantivos no marcados por género: usa términos como persona, profesional, postulante, equipo de trabajo, entre otros.

Descripción de requisitos sin sesgos de género:

- Evita estereotipos de género asociados a habilidades: en lugar de “persona con liderazgo fuerte y carácter”, usa “persona con capacidad para coordinar equipos y tomar decisiones”.
- No utilices expresiones que asuman el género: evita frases como “ideal para recién egresado” (masculino genérico); usa “ideal para personas recién egresadas”.

Imágenes y símbolos en las convocatorias:

- Utiliza imágenes diversas: si las utilizas, resguarda que representen tanto a mujeres como a hombres en roles técnicos, operativos, de liderazgo, entre otras.
- Evita símbolos que refuercen estereotipos: por ejemplo, si utilizas imágenes de personas con cascos u otros elementos de seguridad, asegúrate que no solo sean de hombres, considera también a las mujeres.

Entrevistas y comunicaciones

- Respeta la identidad de género: en entrevistas laborales y procesos de selección de personal respeta, ya sea en la comunicación oral o escrita, los nombres y pronombres declarados por las personas postulantes, independiente a si estos coinciden o no con lo que señalan sus documentos de identificación. Lo anterior, con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en la ley de identidad de género N°21.120.
- Evita preguntas que refuercen roles de género tradicionales: por ejemplo, no dirijas exclusivamente a mujeres preguntas como: ¿cómo equilibra su vida familiar con este tipo de trabajo?”.

Capacitación y sensibilización del equipo de selección

- Forma al personal a cargo de los procesos de selección y líderes de obra: asegura su capacitación en sesgos inconsciente de género, para que no descalifiquen candidaturas solo porque no se ajustan a un perfil tradicional del rubro.
- Establece criterios objetivos de evaluación: centra los criterios en las competencias y no en supuestos de “quién” encaja mejor.

Ejemplo de redacción inclusiva para anuncio:

CONVOCATORIA ABIERTA

**JEFATURA DE OBRA O PERSONA RESPONSABLE DE
COORDINACIÓN TÉCNICA**

Nos encontramos en búsqueda de una persona con formación técnica o universitaria en ingeniería civil, arquitectura o carreras afines, con al menos 3 años de experiencia liderando equipos en obras civiles. Valoramos compromiso por la seguridad, la comunicación efectiva y la gestión de equipos diversos.

8.3 ANEXO N°3

ROLES MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

Profesional Inspección Fiscal	Profesional que, nombrado en forma competente, asume el derecho y la obligación de fiscalizar la correcta ejecución de las obras y el fiel cumplimiento de un contrato de ejecución.
Persona Encargada(o) Género Servicio	Profesional que orienta en materias de transversalización de género al interior de su Servicio, ejecuta y lidera la elaboración de los Programas de Género.
Encargada(o) Género regional Servicio	Profesional que ejecuta en la región las acciones que promueve la transversalización de género y las que defina su región durante el período.
Asesora Ministerial de Género	Profesional experta en igualdad de género, cuyo rol es integrar la perspectiva de género en las políticas y programas del Ministerio, asesorando a los Servicios MOP en lo que se requiera.
Jefatura Dpto. Prevención de Riesgos Dirección General de Obras Públicas	Profesional que establece los lineamientos transversales en materias de prevención de riesgos en el Ministerio de Obras Públicas. Planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades del personal MOP y de personal de las empresas contratistas, en coordinación con la ACHS, Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad y Previsión Social y otros organismos relacionados con estas materias.
Experto(a) Prevención de Riesgos	Aquellos(as) profesionales y técnicos facultados(as) por el Ministerio para ejercer la labor en materias de control de riesgos accidentes y enfermedades profesionales.
Unidades y Departamentos de Prevención de Riesgos de Direcciones Nacionales	Es el nivel jerárquico a través del cual el/la directora/a Nacional, como responsable de las obligaciones legales de la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales en la Dirección o Servicio a su cargo, planifica, controla y evalúa el cumplimiento de normas y procedimientos establecidos para el control de los riesgos de accidentes de sus trabajadores(as), derivados del desarrollo del quehacer interno, y en cumplimiento del rol solidario que le compete ejerce el control de cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias relativas a estas materias, que afectan a las empresas contratistas y subcontratistas en relación con sus trabajadores(as), en los contratos que estos desarrollan para el MOP.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley N°20.609, Establece medidas contra la discriminación.
- Ley N° 20.348, Resguarda el derecho a la igualdad de las remuneraciones.
- Ley N°21.120, Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.
- Ley N°21.153, Tipifica el delito de acoso sexual en lugares públicos o de acceso público.
- Ley N°21.643, Modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N°21.675, Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- Estrategia de Autonomía Económica de las Mujeres 2022-2026, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- 4° Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Plan Nacional por el derecho de vidas libres de violencia de género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030.
- Decreto Supremo N°156, 03 de agosto de 2023, modifica el Decreto Supremo MOP N° 75, de 2004, Reglamento para Contratos de Obras Públicas, en materias que indica.
- Decreto N°75, de 2004, deroga Decreto N°15, de 1992, y sus modificaciones posteriores y aprueba Reglamento para contratos de obras públicas.
- Resolución exenta MOP N°252, de fecha 09 de agosto de 2023, que aprueba Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria para el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes y relacionados.
- Resolución exenta SOP N°504, de fecha 06 de diciembre de 2024, que aprueba Política Ministerial de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas.
- Resolución Exenta DGOP N°1061, de fecha 23 de noviembre de 2023, aprueba “Bases prevención de riesgos para contratos de construcción de obras públicas con perspectiva de género”, sus formatos complementario y deja sin efecto resolución exenta DGOP N°2886 del 11 de agosto de 2016.
- Mujeres en la construcción: barreras y desafíos para su incorporación sostenible. FEN Universidad de Chile y MUCC. Marzo, 2025.
- What Job Would you apply to? BID, Abril 2023: disponible en sitio web:
- <https://publications.iadb.org/en/publications/english/viewer/What-Job-Would-You-Apply-to-Findings-on-the-Impact-of-Language-on-Job-Searches.pdf>

