



APRUEBA PLAN TRIENAL PARA LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA MINISTERIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS.

RESOLUCIÓN EXENTA ELECTRÓNICA SOP N°

SANTIAGO,

VISTO:

Lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 100 de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile; en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la Ley N° 19.880 de 2003 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L N° 29/2004 del Ministerio de Hacienda; en el D.F.L MOP N° 850/97 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840/64, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas; en la Resolución Exenta N° 150 de 2022 del Ministerio de Obras Públicas que creó la Unidad de Género del Ministerio de Obras Públicas; en la Resolución N° 504 de 2024 que aprueba la Política Ministerial de Género y Diversidad; en la Resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; en las demás normas vigentes, pertinentes y aplicables.

CONSIDERANDO:

1. Que, con el propósito de guiar, articular, establecer metas y medir de manera sistemática los avances institucionales para alcanzar la transversalización de la perspectiva género y no discriminación en la gestión interna y los productos estratégicos del Ministerio de Obras Públicas (MOP), durante el año 2023 se elaboró la Política Ministerial de Género y Diversidad (en adelante "la Política"), la cual fue formalizada mediante Resolución Exenta SOP N° 504 de 2024.
2. Que es necesario contar con una estrategia que permita operacionalizar la Política en el quehacer ministerial.
3. Que, con el objetivo de avanzar de manera sistemática en el cumplimiento de lo establecido en la Política, la Subsecretaría de Obras Públicas (SOP) y la Dirección General de Obras Públicas (DGOP) incluyeron en sus Programas de Trabajo de Género 2024 la elaboración de un "Plan Trienal para la operacionalización de la Política".
4. Que la propuesta de Plan Trienal para la operacionalización de la Política 2025-2027 elaborada por la SOP y DGOP fue aprobada por todos los Servicios MOP mediante acta firmada con fecha 23 de enero de la presente anualidad.

RESUELVO

- 1° **APRUÉBASE** el Plan Trienal para la operacionalización de la Política Ministerial de Género y Diversidad 2025-2027 para el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes y relacionados, bajo el siguiente texto:

PLAN TRIENAL PARA LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA MINISTERIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD MOP

Eje estratégico	Acciones	Tareas	Año ejecución
1. Género y servicios estratégicos	1.1. Consideración de la perspectiva de género en todo el ciclo de un proyecto, es decir, preinversión, inversión y operación, en los servicios estratégicos prestados por el MOP, y en los servicios de asesoría que se requieran en dicho ciclo.	a. Levantamiento de información, por Servicio MOP, del Ciclo de vida de un proyecto.	2025
		b. Taller de análisis de la aplicación de la perspectiva de género en los Servicios MOP.	2025
		c. Elaborar Manual u orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de los proyectos que incluya plan de acción que estandarice la aplicación de la perspectiva de género.	2026
	1.2. Incorporación de la perspectiva de género en las bases de licitación del MOP, en los Servicios dependientes y relacionados, y evaluar su implementación y cumplimiento, de tal modo que las empresas contratadas y las subcontratadas por éstas deban asegurar medidas para la igualdad de género.	a. Formalización de mesa de trabajo para la elaboración de documento de recomendaciones técnicas para promover la participación femenina en los contratos de obra pública.	2025
		b. Elaboración de documento de recomendaciones técnicas para promover la participación femenina en los contratos de obra pública.	2025
		c. Formalización de recomendaciones técnicas para promover la participación femenina en los contratos de obra pública.	2025
	1.3. Establecimiento de mesas de trabajo con otras instituciones públicas, privadas y académicas para la incorporación de la perspectiva de género en los productos estratégicos de los servicios dependientes y relacionados del MOP. Esto con el fin de potenciar el desarrollo de capacidades e intercambio de conocimiento.	a. Identificación de las necesidades de coordinación de los servicios MOP con otras instituciones públicas, privadas y académicas.	2026
		b. Generación de espacios de intercambio y coordinar establecimientos de convenios para la cooperación en el ámbito de la incorporación de la perspectiva de género, según se defina, con otras instituciones.	2026-2027
	1.4. Generación de información desagregada según sexo y género de la gestión externa del MOP.	a. Elaboración de Guía transversal para incorporar enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y estudios del MOP.	EJECUTADA
		b. Difusión y comunicación de la Guía transversal para incorporar enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y estudios del MOP.	2025
		c. Informe anual que indique los cambios desarrollados en los Servicios MOP según nueva Guía.	2026
	1.5. Generación de acciones para incentivar el acceso de mujeres al rubro de la construcción, aumentando la mano de obra calificada y no calificada femenina en los contratos de obras así como de acciones para la prevención de la violencia de género en estos espacios laborales.	a. Formalización de mesa de trabajo para generar las acciones de promoción de acceso de mujeres al rubro de la construcción.	2025
		b. Desarrollo de jornadas de sensibilización e información (talleres, charlas, entrega de material u otros), para abordar la prevención de la violencia de género con las Empresas contratistas.	2025-2026-2027
		c. Participación en "Mesa Mujer y Construcción" con medidas por Sector MOP y cumplimiento de las medidas establecidas en el plan de igualdad.	2025-2026-2027
	1.6. Evaluación de resultados de las acciones comprometidas relacionadas con este eje.	a. Evaluación del avance de las acciones determinadas en eje "Género y servicios estratégicos"	2027

Eje estratégico	Acciones	Tareas	Año ejecución
2. Género y personas usuarias	2.1. Generación de directrices con perspectiva de género y no discriminación para los procesos de participación ciudadana y de relacionamiento institucional con las personas usuarias y la comunidad en general.	a. Formalización de Mesa de trabajo para abordar cada una de las acciones relacionadas a la Participación Ciudadana en proyectos MOP.	2025
		b. Elaboración de lineamientos de Participación Ciudadana MOP en proyectos MOP	2026
	2.2. Generación de información desagregada según sexo y género en la gestión externa de los servicios dependientes y relacionados del MOP, con el fin de realizar análisis de género que sirva como base para la toma de decisiones para que obras y servicios estratégicos que presta el MOP, así como cualquier medida, sea pertinente a las necesidades diferenciadas de la población usuaria, considerando a las distintas personas que habitan los territorios.	a. Elaboración de instrucciones para requerimiento de información desagregada según sexo y género en la gestión externa de los Servicios dependientes y relacionados del MOP.	2025
	2.3. Generación de información en las acciones de participación ciudadana, que permita la consideración de sus necesidades diferenciadas por género en las obras y servicios que presta el MOP. También se deberá asegurar en estos procesos la pertinencia cultural, el cuidado de las personas y la mejora de su calidad de vida y en armonía con la naturaleza.	a. Solicitud a los Servicios información de la aplicación de los lineamientos de Participación Ciudadana en proyectos MOP.	2027
	2.4. Evaluación de resultados con perspectiva de género de la ejecución de las obras y servicios estratégicos externos del MOP. Esto significa determinar si se han alcanzado los objetivos propuestos y establecer si se ha dado respuesta a las necesidades diferenciadas, de hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas con las medidas tomadas.	a. Elaboración de instrumento, orientaciones u otro, de medición de impacto de género de las obras y servicios estratégicos MOP.	2027
2.5. Evaluación de resultados de las acciones comprometidas relacionadas con este eje.	a. Evaluación del avance de las acciones determinadas en eje "Género y personas usuarias"	2027	
3. Género en la gestión interna	3.1. Incorporación de la perspectiva de género en las definiciones estratégicas de todos los Servicios dependientes y relacionados del MOP.	a. Revisión de las definiciones estratégicas de todos los Servicios MOP que incluyen perspectiva de género.	EJECUTADA
		b. Análisis de los Servicios MOP que no incluyen perspectiva de género y evaluación de propuesta para su inclusión.	EJECUTADA
		c. Reporte de incorporación de la perspectiva de género en las definiciones estratégicas de los Servicios MOP.	2025
	3.2. Incorporación de la perspectiva de género en la política de gestión y desarrollo de personas del MOP.	a. Actualización de Política de Gestión y Desarrollo de Personas del MOP incorporando perspectiva de género.	EJECUTADA
		b. Difusión de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas del MOP, impulsar implementación en los Servicios MOP.	EJECUTADA

Eje estratégico	Acciones	Tareas	Año ejecución
	3.3. Generación de información desagregada según sexo y género en la gestión interna de los servicios dependientes y relacionados del MOP, con el fin de conocer mayores datos sociodemográficos y generar medidas de mayor pertinencia para las personas funcionarias. En el cumplimiento de esta acción se debe considerar la incorporación de estos datos a los sistemas de información del Ministerio.	a. Identificación de las necesidades de actualización de datos, tales como Género, Nombre social, Personas Cuidadoras, entre otras en los sistemas de información del Ministerio.	2025
		b. Mesa de trabajo junto con la SDIT para materializar las necesidades detectadas para su implementación.	2026
	3.4. Incorporación de criterios de acción afirmativa en las convocatorias y procesos de selección de personal para reducir la brecha de acceso en especial para mujeres y diversidades sexo genéricas.	a. Entrega de orientaciones a los Servicios MOP para incorporar en sus procedimientos de reclutamiento y selección criterios de acción afirmativa en procesos de selección.	2025
		b. Actualización de procedimientos de reclutamiento y selección de los Servicios MOP.	2026
		c. Identificación de brechas de género en la dotación del personal de los Servicios MOP según escalafón o familia de cargo.	2027
	3.5. Elaboración de un descriptor de funciones en los perfiles de cargo de las jefaturas y cargos de responsabilidad, que incluya la promoción de la perspectiva de género.	a. Incorporación de en los perfiles de cargo de jefaturas responsabilidad en la prevención y erradicación del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.	2026
	3.6. Promoción de liderazgos con perspectiva de género al interior de la institución que ayuden a impulsar la igualdad de género y no discriminación.	a. Identificación de brechas de género en los cargos de jefaturas.	2026
		b. Aseguramiento de que las jefaturas participen en capacitación de Liderazgos con Perspectiva de Género.	2026
		c. Aseguramiento de que las jefaturas participen en capacitación de Prevención de la violencia.	2027
	3.7. Elaboración de un programa de capacitación para el fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género. También se debe integrar metodologías que permitan el intercambio de visiones, de experiencias y de ideas entre las personas y promover la participación de liderazgos y de todo el personal.	a. Elaboración de estándar de formación en perspectiva de género MOP (jefaturas, personas encargadas de género, inspectores fiscales, entre otros)	2025
		b. Realización de un análisis de las brechas existentes en formación en género en cada uno de los Servicios MOP en base al estándar establecido.	2025
		c. Elaboración de programa de capacitación en género según brechas detectadas.	2026
		d. Ejecución de programa de capacitación en género.	2026-2027
	3.8. Generación de campañas que promuevan la corresponsabilidad parental. Y otras acciones que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres.	a. Elaboración de campaña comunicacional según determine la Mesa Ministerial de Género, en temas que se definan.	2025
		b. Implementación de campaña durante el año t.	2025-2026-2027
		c. Recopilación y sistematización de información con respecto al uso de beneficios conciliatorios por sexo, incluido el uso del permiso parental por parte de los trabajadores.	2025
d. Generación de acciones que permitan incrementar el uso del permiso parental por parte de los padres trabajadores.		2025	

Eje estratégico	Acciones	Tareas	Año ejecución
		e. Revisión y propuesta de mejoras para el instrumento y análisis de resultados de la "Encuesta de tensiones conciliatorias" desde la perspectiva de género.	2026
		f. Revisión y propuesta de medidas para la actualización de protocolo de conciliación	2027
		g. Revisión de beneficios del servicio de bienestar desde la perspectiva de género y realizar propuestas según corresponda.	2027
	3.9. Revisión e involucramiento en el protocolo VALS para asegurar la implementación de la perspectiva de género en las diversas etapas de su aplicación y la generación de espacios de acogida respetuosos con las víctimas.	a. Difusión del Procedimiento de Denuncia de violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual (VALS) ministerial y los Protocolos de Prevención en cada uno de los Servicios MOP.	EJECUTADA
		b. Difusión de las medidas de prevención de VALS establecidas por cada Servicio MOP.	EJECUTADA
		c. Elaboración de orientaciones para efectuar procedimientos disciplinarios relativos a situaciones de violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual (VALS)	2025
		d. Capacitación a fiscales y personas actuarias en género nivel básico y procesos disciplinarios con perspectiva de género.	2025-2026-2027
		e. Difusión de orientaciones para efectuar procedimientos disciplinarios relativos a situaciones de violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual (VALS)	2026
	3.10. Apoyar la prevención de la violencia de género, así como la discriminación hacia personas de las diversidades sexo genéricas mediante acciones de difusión que permitan a las personas distinguir las conductas violentas al interior de los servicios dependientes y relacionados del MOP para superar la naturalización de la violencia en los diferentes espacios organizacionales.	a. Capacitación en "Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia organizacional" o "Prevención de la Violencia Organizacional"	2025-2026-2027
		b. Realización de campaña de difusión de fechas relevantes en materia de género y diversidad.	2025-2026
		c. Elaboración de instrumento para orientar a los Servicios MOP en la actuación en casos de violencia contra las mujeres, en razón de su género, incluida la violencia intrafamiliar.	2025
		d. Difusión de instrumento para orientar a los Servicios MOP en la actuación en casos de violencia contra las mujeres, en razón de su género, incluida la violencia intrafamiliar.	2026
	3.11. Mejorar la infraestructura institucional en función de las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas, apoyando con esto la implementación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como salas de lactancia y otras medidas en curso y para ser desarrolladas.	a. Realización de diagnóstico de la infraestructura institucional, nivel central y nivel regional, para responder a las necesidades diferenciadas del personal (salas de lactancia en regiones y nivel central, sala TEA, etc.)	2026
		b. Remodelación o creación de los nuevos espacios que respondan a las necesidades diferenciadas del personal.	2027
	3.12. Generación y revisión de medidas con perspectiva de género en los procesos de compras y contrataciones de bienes y servicios, según las directrices existentes y los requerimientos que surjan de las acciones de género que se implementen en el MOP y en el marco de la presente Política Ministerial de Género y Diversidad.	a. Realización de seguimiento a la implementación de la Directiva N° 20 de la Dirección de Compras y Contratación Pública "Perspectiva de género en materia de Compras Públicas" en las bases de licitación de compras de los Servicios MOP.	2025
		b. Entrega de orientaciones a los Servicios MOP para el cumplimiento de lo establecido en la Directiva N° 20 y, si existieran, difusión de buenas prácticas identificadas en materia de adquisiciones.	2026

Eje estratégico	Acciones	Tareas	Año ejecución
4. Institucionalización de la perspectiva de género	4.1. Acciones internas para la institucionalización 4.1.1. Aseguramiento de recursos humanos, técnicos y financieros para la implementación de la presente Política. Para ello se deberá generar un Plan Anual para la operacionalización de la Política, que posea los mecanismos presupuestarios pertinentes para una óptima ejecución.	a. Formalización de Plan Trienal de Operacionalización de la Política Ministerial de Género y Diversidad a través de Resolución del Subsecretario de Obras Públicas.	2025
		b. Designación de equipo MOP para operacionalización y seguimiento de las acciones de la Política.	2025
	4.1.2. Aseguramiento de la articulación y coherencia entre lo dispuesto por la presente Política y las acciones del 4º Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, los Compromisos Ministeriales de género para cada periodo, el Programa de trabajo anual de género que incluye las medidas del PMG respectivo, y otros instrumentos de gestión y articulación existentes.	a. Jornada de trabajo, entre representantes de cada Servicio en la mesa ministerial de género, que aborde acción 4.1.2 ; acción 4.1.4 ; acción 4.1.5; acción 4.1.7	2025
	4.1.3. Se deberá asegurar que la formulación presupuestaria que realiza el MOP y sus servicios dependientes y relacionados posean perspectiva de género según las disposiciones de la Dirección de Presupuestos (DIPRES), identificando programas que promuevan la igualdad de género.	a. Participación en capacitación de formulación presupuestaria con perspectiva de género dictada por DIPRES.	2025
		b. Participación en formulación presupuestaria de cada Servicio MOP de las personas encargadas de género, si corresponde.	2025
	4.1.4. Generación de indicadores de gestión y metas, para las acciones de la Política según corresponda, que sean medidos en el Plan Anual de la Política.	a. Jornada de trabajo que aborde acción 4.1.2 ; acción 4.1.4 ; acción 4.1.5; acción 4.1.7	2025
	4.1.5. Intercambio de experiencias para el fortalecimiento de capacidades en materias de género entre los Servicios del MOP.	a. Jornada de trabajo que aborde acción 4.1.2 ; acción 4.1.4 ; acción 4.1.5; acción 4.1.7	2025
	4.1.6. Construcción de ambientes libres de violencia y acogedores con las personas denunciantes de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Para ello se apoyará en la implementación del Plan Trienal de Buen Trato Laboral y la aplicación del protocolo de acoso y violencia, trabajando para generar las condiciones para que las personas se sientan acogidas al momento de la denuncia y seguras y protegidas durante la investigación.	a. Apoyo en la implementación del Plan Trienal de Buen Trato Laboral	2025
	4.1.7. Elaboración y/o actualización de Plan Anual que operacionalice la Política.	a. Jornada de trabajo que aborde acción 4.1.2 ; acción 4.1.4 ; acción 4.1.5; acción 4.1.7	2025
4.1.8. Resolución que registre la designación de las personas encargadas de género en los servicios dependientes y relacionados del MOP, que incluya el descriptor de funciones correspondiente y el resguardo de tiempo laboral para cumplir su labor, así como la evaluación por parte de cada servicio dependiente y relacionado	a. Análisis interno por Servicio MOP con área de Gestión y Desarrollo de Personas para elaborar perfil o descriptor de cargo de persona encargada de género, conforme a la estructura organizacional de cada Servicio.	2025	

Eje estratégico	Acciones	Tareas	Año ejecución
	para la incorporación de una asesoría permanente en género a través del mecanismo que se considere más apropiado.	b. Informe a la Unidad de Género, Diversidad y No discriminación la determinación del Servicio MOP para creación del cargo de persona encargada de género.	2026
	4.1.9. Implementación de mecanismo de monitoreo de la Política que considere los ejes estratégicos y las acciones contenidas en cada uno de estos.	a. Definición del mecanismo de monitoreo para la implementación de la Política Ministerial de Género y Diversidad.	2025
4.2. Acciones comunicacionales para la institucionalización	4.2.1. Creación de un espacio digital ministerial para informar de la transversalización de la perspectiva de género en la institución y de los avances en la implementación de la Política, así como para la difusión material.	a. Diseño de contenidos para el espacio digital ministerial de género.	2025
		b. Análisis de factibilidad de la creación del espacio digital con equipos de Informática y comunicaciones internas.	2025
		c. Desarrollo de prototipo de espacio digital, de acuerdo a recursos institucionales digitales disponibles y factibilidad técnica.	2025
		d. Implementación de espacio digital ministerial de género para informar sobre la transversalización de la perspectiva de género en el MOP, los avances en la implementación de la Política y otra información relevante en la materia.	2026
	4.2.2. Comunicación de los avances de la Política, según la periodicidad que se defina en el Plan anual.	a. Establecimiento de comisión de trabajo de comunicación de los avances en la implementación y contenidos de la Política.	2025
		b. Definición de Programa Comunicacional de la Política, estableciendo personas o áreas destinatarias, información a comunicar, canales, etc.	2025
	4.2.3. Recopilación de buenas prácticas con enfoque de género del MOP.	a. Elaboración de Memoria Ministerial de Género.	2026
4.2.4. Generación de espacios de encuentro e intercambio sobre género y obras con otros organismos similares extranjeros y actorías nacionales vinculadas.	a. Realización de, al menos, una actividad anual de encuentro e intercambio sobre género y obras con otros organismos similares extranjeros y actorías nacionales vinculadas.	2025-2026-2027	
4.2.5. Sistematización de las medidas con enfoque de género realizadas por el MOP para su difusión ministerial.	a. Elaboración y difusión de la "Cuenta Pública" de acciones realizadas en materia de género	2025-2026-2027	

2° COMUNÍQUESE la presente resolución al Gabinete de la Ministra de Obras Pública, al Gabinete de la Subsecretaría de Obras Públicas, a la Dirección General de Obras Públicas, a la Dirección General de Aguas, a la Dirección General de Concesiones, a todas la Direcciones Nacionales, a la Fiscalía MOP, a la Superintendencia de Servicios Sanitarios, al Instituto Nacional de Hidráulica, a la Encargada Ministerial de Género, al jefe de la División de Desarrollo y Gestión de Personas de la SOP.

ANÓTESE

Subsecretario de Obras Públicas

DJA / EPG / JJGL / LUS / MLD

Proceso: 18896299

