



# DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Dirección General de Obras Públicas





Con el propósito de identificar la situación de las mujeres en el sector de la construcción, se trabajó en un Diagnóstico de la composición de Empresas que están inscritas en el Registro de Obras Mayor, para así obtener la data asociada a la proporción de acuerdo con sexo/género y otros datos relevantes que permitan un análisis de género.

Encargadas de Género DGOP y Comité Institucional de Equidad de Género DGOP





## CONTENIDOS

<b>1</b>	Introducción.....	7
<b>2</b>	Desarrollo Formulario de Consulta.....	9
<b>3</b>	Aplicación Formulario de Consulta.....	13
<b>4</b>	Resultados Formulario de Consultas.....	15
<b>5</b>	Sistematización de las Inequidades, Brechas y Barreras.....	23
<b>6</b>	Plan de acción 2024-2026 de acuerdo a los Resultados obtenidos.....	27
<b>7</b>	Glosario.....	29
<b>8</b>	Bibliografía.....	30
<b>9</b>	Validación Encargadas de Género.....	31
<b>10</b>	Anexos.....	33

En nuestro país, se ha observado la existencia de rubros de trabajo altamente masculinizados, definidos como aquellos que tienen un 80% o más de trabajadores hombres en el sector. En ese contexto, estos rubros corresponden principalmente a: Pesca, Agricultura, Minería, Construcción, entre otros.

La Dirección General de Obras Públicas, dentro de sus funciones y características particulares dispone de un Registro de Empresas Contratistas y Consultoras a nivel ministerial. Este Registro de Contratistas y Consultores, es común y único para todos los Servicios dependientes del Ministerio de Obras Públicas, el cual está formado por el Registro de Obras Mayores, Registro de Obras Menores y Consultores. Su objetivo es disponibilizar a los Servicios dependientes de una base de datos actualizada de contratistas y consultores para la contratación de sus servicios.

De acuerdo a lo comprometido en la nota metodológica la ejecución de esta medida será coordinada por las Encargadas de Género de la DGOP y se abordará con el Comité Institucional de Equidad de Género DGOP, en la que participan funcionarios y funcionarias asignados de acuerdo por resolución. Es por ello, que en este documento y en sus Anexos se incorporan la resolución que crea el Comité Institucional de Equidad de Género DGOP y las actas de las sesiones de dicho Comité transcurridas en el año 2023, evidenciando que tanto el formulario de Consulta como el Diagnóstico, fue elaborado y revisado entre las Encargadas de Género y el Comité Institucional de Equidad de Género de la Dirección General de Obras Públicas<sup>(1)</sup>.

---

(1) Resolución Exenta DGOP N°125, de fecha 25 de octubre de 2022, que crea Comité Institucional de Equidad de Género y Designa Encargada y Suplente de Género, de la Dirección General de Obras Públicas.

En primera instancia, durante el mes de Febrero, la Analista de control de gestión interna del Departamento de Registro de Contratistas y Consultores junto a las Encargadas de género de la DGOP elaboraron un borrador del Formulario de Consulta dirigido a las Empresas de Obra Mayor. Una vez se contó con la primera propuesta del formulario, se procedió a enviar el documento a integrantes del Comité Institucional de Equidad de Género mediante correos electrónicos para su revisión y aportes de mejora, previo a la convocatoria a la primera sesión del Comité año 2023.

El Comité Institucional de Género DGOP sesionó el día 24 de Febrero de 2023, instancia en la cual se revisaron y conversaron todas las observaciones y aportes que fueron enviados a través de correos electrónicos por quienes integran este Comité. Este formulario fue ajustado por Analista del Registro y Encargadas de Género.

Finalmente, se envió formulario a funcionarias del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género que forman parte de la Mesa Mujer y Construcción, de la cual este Servicio es partícipe, quienes asesoraron con la corrección de algunos conceptos.

A continuación se detalla Formulario de Consulta:

- |  |
|--|
| 1. Indique Rut de empresa contratista y/o consultora(sin dígito verificador y sin puntos)  |
| 2. Registro en el cual se encuentra inscrita su empresa(puede seleccionar más de una opción) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obras Mayores</li> <li>- Consultores</li> <li>- Obras Menores</li> </ul>   |
| 3. ¿Su empresa es parte de alguna Asociación gremial?(Cámara Chilena de la Construcción, Asociación de Ingenieros Consultores, entre otros)  |
| 4. Actualmente, su empresa ¿Cuenta con políticas de Igualdad de género y/o diversidad? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí, contamos con una política formal.</li> <li>- Contamos con algunos lineamientos relacionados.</li> <li>- No contamos con una política, ni con lineamientos relacionados.</li> </ul> <p>*Se agrega una pregunta adicional para quienes seleccionen la primera o segunda alternativa, que es la pregunta N°8.</p> |

5. Actualmente, ¿Su empresa cuenta con alguna de estas medidas?

- Equidad Salarial
- Medidas para evitar el acoso sexual en el trabajo (pueden ser reglamentos y/o normas)
- Licencia de paternidad extendida
- Comité para la Equidad
- Capacitación de Género y Diversidad (talleres, foros, cursos, conversatorios, etc).
- Cuotas para mujeres en gerencia/puestos de liderazgo.
- Programas de liderazgo y/o mentoría para mujeres.
- Medidas para conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- No contamos con ninguna de las medidas mencionadas.
- Medidas para evitar maltrato
- Comité de Género
- Comité de Diversidad
- Otras.

6. Indique la cantidad total del personal de su empresa.

7. Indique la cantidad de colaboradoras de su empresa.

8. ¿Cuál es el impacto de haber adoptado estas políticas? ¿En qué áreas ha tenido mayor impacto?

9. ¿La empresa se encuentra certificada bajo la Normas 3262 de Igualdad de género?

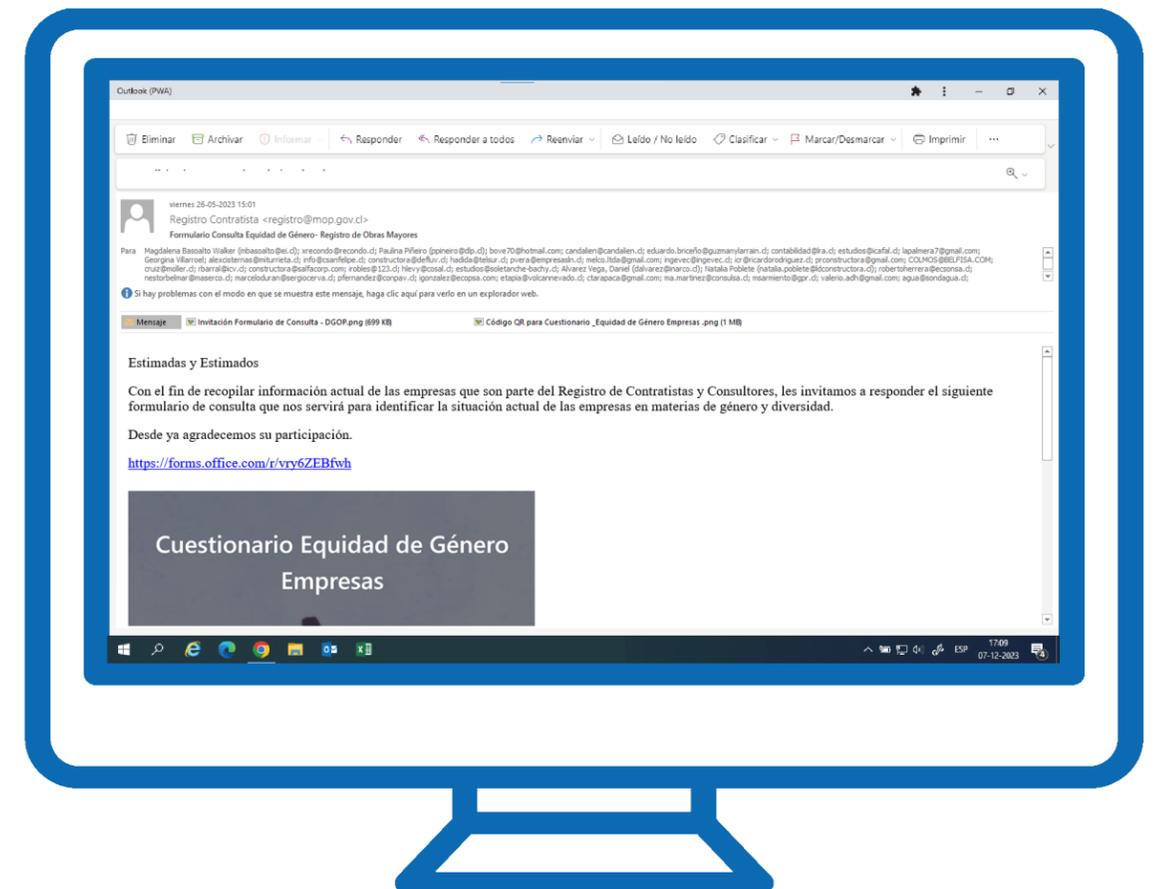
- Sí
- No
- Estamos en proceso de certificación.

Respecto de lo expuesto anteriormente, es necesario realizar una precisión, si bien el formulario está dirigido principalmente a Empresas de Obra Mayor, una Empresa puede formar parte de los 3 registros: Obra Mayor, Obra Menor y Consultor. Es por ello, que en la pregunta N°2, se consideró una selección múltiple, ya que esta situación puede producirse.

Siguiendo con la descripción del proceso de aplicación del formulario, una vez que se contó con la versión final del Formulario de Consulta se procedió a solicitar un banner de acceso directo página web de la DGOP, específicamente en la sección del Registro de Contratistas y Consultores. Asimismo, se da cuenta con Asesora Ministerial de Género sobre las gestiones para hacer la invitación a responder el formulario mediante las redes sociales del Ministerio y por la misma página web del Ministerio de Obras Públicas.

Por otro lado, se envía correo a empresas vigentes del Registro de Obras Mayores por parte del Equipo de Comunicaciones del Departamento, invitando a las empresas a responder el formulario de consulta, haciendo hincapié en la necesidad de levantar información relacionada a las políticas vinculadas a la Equidad de Género en el sector.

A continuación se muestra un ejemplo del correo electrónico enviado por el Equipo de Comunicaciones a las Empresas vigentes del Registro de obra mayor:





# 3

## APLICACIÓN FORMULARIO DE CONSULTA

El formulario de Consulta para Empresas de Obra Mayor se disponibilizó durante todo el mes de Junio de 2023. En la primera semana, el equipo de Comunicaciones envió a los correos electrónicos de las Empresas de Obra Mayor el link de acceso al Formulario de Consulta junto a una invitación a participar, ya que es una medida para conocer la data y, posteriormente, evaluar cómo desde el ámbito público se puede aportar con acciones concretas para incorporar mayores niveles de equidad laboral en el rubro de la construcción.

Por otro lado, se realizó difusión en redes sociales del Ministerio de Obras Públicas, con el fin de que las Empresas sepan que esto correspondía a una iniciativa DGOP.

Cabe mencionar que la Dirección General de Obras Públicas no cuenta con redes sociales, por tanto, se gestionó a nivel Ministerial la difusión señalada:

Durante la última semana de junio se reiteró la invitación a las Empresas de Obra Mayor a participar en responder el formulario de Consulta enviado por correo electrónico desde Comunicaciones del Registro de Contratistas y Consultores.

Por último, señalar que las empresas que respondieron lo hicieron de manera voluntaria, dado que no hubo ningún requisito obligatorio por parte del Registro de Contratistas y Consultores respecto de sus procesos de inscripción/renovación/modificación es destacable la gestión realizada por los distintos equipos de comunicaciones y de manejo de redes sociales del Ministerio de Obras Públicas.



**4.1 REGISTRO(S) AL QUE PERTENECEN LAS EMPRESAS QUE CONTESTARON EL FORMULARIO DE CONSULTA:**

El formulario fue respondido por 98 empresas de un total de 355. La muestra para este diagnóstico corresponde al 28%.

De las 98 empresas<sup>(2)</sup> que dieron respuesta, 81 pertenecen a Obra Mayor<sup>(2)</sup>, seguida por 19 empresas que pertenecen al Registro de Obras Menores, y finalmente por 15 empresas que pertenecen al Registro de Consultores.

Los totales son los que se presentan en la siguiente tabla:

OBRA MAYOR	CONSULTORES	OBRA MENOR
81	15	19

**4.2 EMPRESAS Y SU VINCULACIÓN CON ASOCIACIÓN GREMIAL:**

De acuerdo a los datos obtenidos, un 45% de las empresas consultadas pertenece a la Cámara Chilena de la Construcción. A este porcentaje, le sigue un 39% de las empresas que señalan que no son parte de ninguna asociación gremial.

Cabe señalar, que una empresa puede ser parte de más de una asociación. A continuación, se presenta desagregación de acuerdo a Asociación:

ASOCIACIÓN	TOTAL	%
Asociación de Arquitectura Hospitalaria - AARQHOS	1	1%
ACERA	1	1%
AIC	1	1%
Asociación de Oficinas de Arquitectura - AOA	1	1%
Asociación de Proveedores Industriales de la Minería	1	1%
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION	47	45%
Cámara de Comercio Española	1	1%
CCI	1	1%
Colegio de Arquitectos	1	1%
NO	41	39%
SI	8	8%
<b>Total general</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

(2) Cabe señalar que una Empresa puede ser parte de los 3 registros: Obra Mayor, Consultores y Obra Menor. (3) Al 13 de julio se cuenta que el Registro de Obra Mayor cuenta con 355 Empresas inscritas.

### 4.3 EMPRESA CUENTA CON POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y/O DIVERSIDAD.

De las empresas consultadas (98), el 46% señala no contar con una política de género y/o diversidad, seguida por un 38% que declara contar con algunos lineamientos relacionados a las materias de género y diversidad.

Ahora bien, un 16% de las empresas consultadas, señala contar con una política formal de equidad de género y diversidad.

En general, de las empresas que contestaron, un 54% posee algún avance en materia de género, un lineamiento o una acción más avanzada, como una política de género.

¿Políticas de equidad de género o Diversidad?	TOTAL	%
Contamos con algunos lineamientos relacionados.	37	38%
No contamos con una política, ni con lineamientos relacionados.	45	46%
Si contamos con una política formal	16	16%
<b>Total general</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>

#### 4.3.1 Respeto a vinculación a Empresas sin/con Asociación Gremial y Políticas de Igualdad de género y/o diversidad.

Respecto al cruce de información de los puntos anteriormente señalados, se observa lo siguiente en relación a las Empresas que **no** participan en ninguna Asociación:

Empresas que <b>no</b> participan en ninguna Asociación	TOTAL	%
Contamos con algunos lineamientos relacionados.	12	29,3%
No contamos con una política, ni con lineamientos relacionados.	24	58,5%
Sí, contamos con una política formal.	5	12,2%
<b>Total general</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

A continuación, se muestran los resultados de Empresas que sí participan en Asociación:

Empresas que participan en Asociación	TOTAL	%
Contamos con algunos lineamientos relacionados.	25	43,9%
No contamos con una política, ni con lineamientos relacionados.	21	36,8%
Sí, contamos con una política formal.	11	19,3%
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Se observa que sí existe una relación directa entre ser parte de una Asociación gremial y contar con Políticas de Equidad de Género y/o Diversidad, ya que los resultados muestran lo siguiente:

- Las Empresas que son parte de una Asociación tienen porcentajes mayores en lo relacionado a “contar con algunos lineamientos relacionados” y “contar con una política formal”, siendo 43,9% y 19,3% respectivamente.
- Se observa que, de las Empresas que no son parte de una Asociación, un 29,3% “cuenta con algunos lineamientos”, mientras que las que “sí cuentan con políticas” conforman un 12,2%. Estos porcentajes son menores frente a las Empresas que son parte de una Asociación.
- Respecto a los resultados de no contar con una política, ni con lineamientos relacionados se observa que las Empresas sin asociación muestran un 58,5% frente a las Empresas que sí son parte de una Asociación alcanzan un 36,8%.

Respecto a estos resultados, se puede señalar que el Ministerio de Obras Públicas desde hace unos años atrás está participando en la Mesa de trabajo denominada “Mujer y Construcción”, junto a la Cámara Chilena de la Construcción y diversas entidades públicas. Esta Mesa nace a partir de un convenio que tiene por finalidad establecer una instancia de colaboración que permita la generación de herramientas para promover, apoyar y contribuir a la reinserción laboral de las mujeres en la industria de la construcción, siendo fundamental el fortalecimiento de la participación laboral femenina para avanzar hacia una reactivación económica sustentable, teniendo en consideración la emergencia sanitaria y económica ocasionada por la pandemia del COVID-19.

La Cámara Chilena de la Construcción también suscribió en dicho convenio una serie de compromisos orientados a:

- Promover una mayor participación laboral femenina en la industria de la construcción.
- Fomentar medidas y acciones destinadas a la incorporación al mercado del trabajo en el sector con foco en las mujeres.
- Generar espacios de cooperación a fin de apoyar a las empresas asociadas en adoptar medidas de resguardo del empleo y la reinserción laboral de las mujeres en el ámbito de la construcción.
- Impulsar a las empresas asociadas para que consideren la perspectiva de género en sus procedimientos internos y favorezcan la protección del empleo femenino considerando el rol clave de las mujeres en la industria y la reactivación de la actividad.)

Sumado a lo anteriormente expuesto, es importante mencionar que la Cámara Chilena de la Construcción cuenta con una “Comisión Mujeres”, que tiene como foco principal aumentar la participación y visibilidad de la mujer en el rubro de la construcción, por lo tanto, es posible inferir que esta Asociación busca la instalación de buenas prácticas relacionadas a la inclusión y participación femenina, y, es por ello que es positivo poder ser partícipes como MOP de instancias de trabajo y establecer acuerdos con dicha asociación.

#### 4.4 EMPRESAS Y MEDIDAS RELACIONADAS CON LA EQUIDAD.

Con respecto a la pregunta sobre si la empresa cuenta con alguna medida asociada a la equidad de género, se evidenció que las medidas para evitar el acoso sexual son las que concentran los porcentajes más altos, seguido por las medidas para la equidad salarial, y, en última instancia, por las medidas para evitar el maltrato.

En esta pregunta llaman la atención las siguientes respuestas obtenidas desde la opción "otros"<sup>(4)</sup>, donde las personas que respondían el formulario podían explicar otras medidas que no estuviéramos considerando:

**"No discriminamos a las mujeres con políticas sectarias"**

**"Nosotros no contratamos hombres ni mujeres, contratamos personas"**

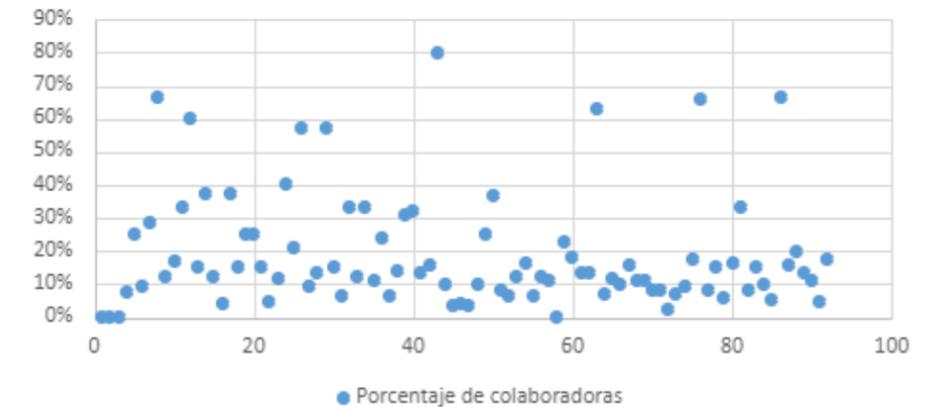
Señalado lo anterior, es necesario seguir promoviendo los espacios de sensibilización y charlas sobre las temáticas de apuntan hacia la Equidad de Género y Diversidad.

ASOCIACIÓN	TO-TAL	%
Canal Ético	1	0,31%
Canal Ético para hacer denuncias anónimas, las cuales van dirigidas directamente a un Comité independiente	1	0,31%
Capacitación de Género y Diversidad (talleres, foros, cursos, conversatorios, etc.)	14	4,32%
Comité de Diversidad	2	0,62%
Comité de Género	2	0,62%
Comité para la equidad	7	2,16%
Cuotas para mujeres en gerencia/ puestos de liderazgo.	17	5,25%
En Reglamento Interno de la Empresa se especifican medidas apoyar víctimas de acoso	1	0,31%
<b>Equidad salarial</b>	<b>53</b>	<b>16,36%</b>
Licencia de paternidad extendida	21	6,48%
Medidas para conciliación de la vida laboral, familiar y personal	32	9,88%
<b>Medidas para evitar acoso sexual</b>	<b>42</b>	<b>12,96%</b>
<b>Medidas para evitar el acoso sexual en el trabajo</b> (pueden ser reglamentos y/o normas)	<b>65</b>	<b>20,06%</b>
<b>Medidas para evitar maltrato</b>	<b>38</b>	<b>11,73%</b>
No contamos con ninguna de las medidas mencionadas	18	5,56%
No tenemos política, estamos trabajando en ella. Actualmente se esbozan algunos lineamientos	2	0,62%
Programas de liderazgo y/o mentoría para mujeres	7	2,16%
Promovemos inclusión y capacitación femenina en la ejecución de obras	1	0,31%
<b>Total general</b>	<b>324</b>	<b>100%</b>

#### 4.5 EMPRESAS Y RELACIÓN DE TOTAL DE PERSONAL Y CANTIDAD DE COLABORADORAS

Respecto a este punto, según lo informado por las empresas que dan cuenta del número de colaboradoras sobre el total del personal, la participación femenina corresponde en promedio a un 17%.

Tabla de dispersión relación porcentaje de colaboradoras por personal de la Empresa



#### 4.6 EMPRESAS QUE CUENTAN CON POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y/O DIVERSIDAD, Y EN QUÉ ÁREAS HA TENIDO MAYOR IMPACTO.

Las 16 Empresas que sí cuentan con una política formal de igualdad de género y/o diversidad, señalan que han tenido impactos positivos. Si bien los cambios culturales pueden ser lentos, estos impactos se reflejan principalmente en la generación de ambientes laborales de respeto y buen clima laboral.

Respecto a la consulta de las áreas que señalan mayor impacto, no hay área que haya sido mencionada con mayor frecuencia, ya que se indican desde áreas de Operaciones, Administración, Recursos Humanos, alta gerencia, Calidad, Prevención de Riesgos, entre otras mencionadas.

Dentro de las 37 empresas que señalaron que cuentan con algunos lineamientos, los impactos mayormente mencionados fueron:

- Mejor ambiente laboral, tanto en faenas como en labores de administración/oficina.
- Mayor eficiencia
- Promoción de una cultura de respeto, diversidad e inclusiva.
- Aumento de la participación laboral femenina.

(4) Cabe mencionar que esos "Otros" señalados en el párrafo no fueron considerados en el cuadro sistematizado de acciones por no ajustarse a ello.

Asimismo, se destaca las jornadas y charlas de sensibilización respecto a los temas de equidad de género, porque han permitido ir cuestionando los estereotipos de género que están relacionados al rubro de la construcción.

#### **4.7 EMPRESAS CERTIFICADAS BAJO LA NORMA 3262 DE IGUALDAD DE GÉNERO.**

Ninguna de las empresas que contestó el formulario de consulta se encuentra certificada bajo la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género, ni en vías de la certificación. Lo anterior, es importante a considerar ya que la Norma es un elemento técnico de relevancia sobre un sistema de gestión que permite generar acciones y diálogo dentro de la organización para establecer medidas efectivas sobre conciliación de la vida familiar y personal.

Desde el Ministerio de Obras Públicas, se ha participado en capacitaciones sobre la Norma 3262, sería oportuno analizar una alianza con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género para la promoción de una cultura de la corresponsabilidad dirigida hacia las Empresas que integran el Registro de Contratistas y Consultores. Es importante señalar que el Ministerio puede favorecer la certificación en la Norma Chilena 3262, es el Servicio Nacional de la Mujer, la Institución encargada de promocionar y orientar a las empresas para que avancen en este desafío.

## Identificación y Análisis de factibilidad para abordar las Inequidades, Brechas y Barreras de género identificadas

Del diagnóstico realizado, mencione inequidades, brechas y/o barreras de género identificadas	ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD		
	JURÍDICO	TÉCNICO	ECONÓMICO
<b>Un 46% de las Empresas señalan no contar con política, ni con lineamientos relacionados a la Equidad de género.</b>	Establecer en instrumentos normativos que Empresas cuenten con lineamientos y política interna sobre Equidad de Género.	Incentivar a que las Empresas puedan incorporar dentro de su gestión una política de género y lineamientos relacionados. Lo anterior, a través de la experiencia MOP del desarrollo de su política de Equidad de Género y Diversidad.	Recursos destinados para la Difusión de la Política Ministerial de Equidad de Género y Diversidad MOP con las Empresas.
<b>Un 18% de las Empresas señalan no contar con ninguna medida para la Equidad de Género.</b>	No se requiere desde un aspecto jurídico acciones para difusión e implementación de medidas de incorporación de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar causas de las Empresas que no cuentan con ninguna medida de Equidad de Género para presentar ante la Mesa de Mujer y Construcción, y así generar estrategias para que Empresas vean impactos positivos de la implementación de éstas.</li> <li>Supervigilar cumplimiento de las Bases de Prevención de Riesgos con Enfoque de Género, que cumplan con los requisitos solicitados por este instrumento normativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos destinados para plataforma de consulta sobre documentos de incorporación de perspectiva de género y buenas prácticas del Ministerio de Obras Públicas.</li> <li>Recursos destinados para Seminarios con las Empresas para fomentar medidas para la incorporación de género.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilizar a las Empresas que Integran el Registro de Contratistas y Consultores documentación respecto de: Uso de lenguaje Inclusivo, Procedimiento de Denuncia y Prevención para el Maltrato Laboral y/o acoso laboral, etc.</li> </ul>	
<p><b>Las medidas con niveles más bajos de aplicación son: Comité de Género (0,6%), Comité de Diversidad (0,6%), Programas de liderazgo y/o mentoría para mujeres (2,1%).</b></p>	Señalar en instrumentos normativos la disposición de ciertas medidas para la incorporación de Enfoque de género.	Fomentar decálogo de buenas prácticas con Enfoque de género en el rubro de la construcción.	Recursos destinados para difusión de las buenas prácticas en el sector.
<p><b>Sobre colaboradoras en las Empresas se obtiene como promedio un 17% de participación, es decir, se mantiene la masculinización del rubro.</b></p>	Establecer en instrumentos normativos la participación femenina con un % mínimo en contratos de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar en los sistemas informáticos MOP incorporación de datos de personal femenino y masculino de las empresas.</li> <li>Identificar y evaluar oficinas requeridos de acuerdo a los contratos de ejecución del Ministerio de OOPP. Lo anterior, con la finalidad de establecer alianzas con SENCE para formación de personal femenino y su eventual ingreso a participación en contratos de ejecución de Obras de Infraestructura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos destinados para formación de Oficinas requeridos.</li> <li>Recursos destinados para modificaciones a sistemas informáticos.</li> </ul>

<p><b>El 100% de las empresas que responden Formulario de Consulta han señalado que no se encuentran certificadas ni en proceso de certificación de la Norma Chilena 3262</b></p>	No aplica desde un aspecto jurídico obligar implementación de Norma Chilena N°3262 a las Empresas Contratistas. Es importante señalar que solo se puede intencionar y sensibilizar en la certificación de la Norma.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la medida que el Ministerio de Obras Públicas decida implementar la Norma Chilena N°3262, se pueden generar instancias de difusión de los cambios positivos que ha generado la implementación de esta Norma.</li> <li>Asimismo, el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género cuenta con su certificación, solicitar coordinación de los impactos positivos y culturales que ha traído su certificación en el Ministerio.</li> </ul>	Recursos destinados para la certificación de la Norma Chilena 3262.
---	---	--	---



# 6

## PLAN DE ACCIÓN 2024-2026 DE ACUERDO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS

PRIORIZACIÓN DE INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS DE GÉNERO FACTIBLES DE ABORDAR 2024-2026		
IBB	ACCIÓN	PLAZO
Un 46% de las Empresas señalan no contar con política, ni con lineamientos relacionados a la Equidad de género..	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiscalizaciones a Empresas en cuanto a la implementación de las nuevas Bases de Prevención de Riesgos con Perspectiva de género.</li> <li>• Actualización de la Política Ministerial de Prevención de Riesgos incorporando perspectiva de género.</li> <li>• Difusión con Charlas del proceso de elaboración de la Política de Género y Diversidad del MOP para empresas contratistas y consultoras</li> <li>• Actualización de la Política Ministerial de Sustentabilidad incorporando perspectiva de género.</li> </ul>	2024
Un 18% de las Empresas señalan no contar con ninguna medida para la Equidad de Género..	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de la Guía Metodológica para la aplicación del Protocolo Psicossocial (SUSES) incorporando enfoque de género, lo cual movilizará al MOP a que considere paridad en la constitución de sus comités de aplicación de antedicho protocolo.</li> <li>• Desarrollo de habilitaciones a nivel Nacional MOP, sobre las nuevas Bases de Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de género.</li> </ul>	2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación de Módulo en la Formación de Inspectores/as Fiscales MOP - Academia de Obras Públicas sobre las nuevas Bases de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de Género.</li> <li>• Difundir a las Empresas contratistas y consultores los instrumentos MOP en materia de género a las empresas contratistas.</li> </ul>	
Las medidas con niveles más bajos de aplicación son: Comité de Género (0,6%), Comité de Diversidad (0,6%), Programas de liderazgo y/o mentoría para mujeres (2,1%).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charlas de sensibilización a las empresas contratistas para la adaptación de medidas que avancen en la equidad de género.</li> <li>• Revisión del Convenio firmado con la Bolsa Nacional de Empleo, para evaluar mejoras y mecanismos de difusión para alimentar la información al portal.</li> </ul>	Segundo semestre 2024
Sobre colaboradoras en las Empresas se obtiene como promedio un 17% de participación, es decir, se mantiene la masculinización del rubro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificación del DS MOP N°75/2004 que incorpora un porcentaje mínimo de contratación femenina, ya sea profesionales, técnicas o trabajadoras con o sin calificación.</li> <li>• Modificación de los Formularios de Inscripción/Renovación/Actualización de las Empresas Contratistas y Consultoras, con el objetivo de levantar información desagregada por sexo en las etapas señaladas anteriormente.</li> </ul>	2024, no obstante, la aprobación debe contar con la conformidad de la Contraloría General de la República.
El 100% de las empresas que responden Formulario de Consulta han señalado que no se encuentran certificadas ni en proceso de certificación de la Norma Chilena 3262	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se modificará Anexo N°1 - Instrumento utilizado por Prevención de Riesgos en sus fiscalizaciones en terreno, incluyendo la consulta sobre si cuentan o no con certificación en la NCh 3262, con el propósito de conocer a las Empresas que cuenten con dicha certificación. Contar con esta data permitirá levantar información permanente sobre la certificación de la Norma Chilena 3262.</li> </ul>	Primer semestre 2024

**BRECHAS:** Son patrones desiguales (estadísticas) de acceso, participación y control de mujeres y hombres, sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo.

**BARRERAS:** Impedimento administrativo, legal, social o cultural, que obstaculiza el acceso, uso control y beneficio a hombres y mujeres a determinados bienes y servicios.

**CLIMA LABORAL:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de los trabajadores y trabajadoras.

**CONCILIACIÓN:** Compatibilidad entre las tareas y deberes laborales con las domésticas y familiares.

**EQUIDAD DE GÉNERO:** Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

**GÉNERO:** conjunto de ideas, creencias, y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

**IGUALDAD DE GÉNERO:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por ese motivo.

**INEQUIDAD DE GÉNERO:** Uno de los géneros, es favorecido de manera injusta, en perjuicio del otro. Situación en la cual hombres y mujeres no acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad.

**MASCULINIZACIÓN:** Se refiere a las características de una organización, espacio social o área productiva en la que existe una tendencia de desarrollo y participación hacia los hombres.

# 8

## BIBLIOGRAFÍA

- **Instituto Nacional de Normalización, Chile (2012).** NCh 3262 Igualdad de Género, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- **Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.** Guía Metodológica formulación indicador de género 2023.
- **María Teresa Corvera Vergara.** Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Participación laboral femenina y recuperación pospandemia. 2021
- **Centro de Políticas Públicas UC.** Propuestas para reducir las brechas laborales de género en Chile.

# 9

## VALIDACIÓN ENCARGADAS DE GÉNERO

.....  
**Nicole Saavedra Lira**  
Encargada Titular

.....  
**Danitza Pinto Aguilar**  
Encargada Suplente



## ANEXOS

10.1 Resolución DGOP Exenta N°125, de fecha 25 de octubre de 2022, que Crea Comité Institucional de Equidad de Género y Designa Encargada y Suplente de Género, de la Dirección General de Obras Públicas.

Se incorpora la Resolución de acuerdo a lo indicado en la nota metodológica del compromiso de la medida.



**CREA COMITÉ INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESIGNA ENCARGADA Y SUPLENTE DE GÉNERO, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS.**

RESOLUCIÓN DGOP (EXENTA) N° 125 /

SANTIAGO, **25 OCT 2022**



**VISTOS:**

Las necesidades del Servicio; lo dispuesto en la ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el Decreto con Fuerza de Ley MOP N° 850 de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°15.840, orgánica del MOP y el DFL N°206 de 1960; Decreto MOP N°173 del 11 de octubre 2022 que nombra Directora General de Obras Públicas; y la Resolución N° 06 y 07 de 2019, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

1. Que, de acuerdo a las prioridades del Programa de Gobierno 2022-2026, uno de los temas transversales prioritarios de la gestión es fortalecer la institucionalidad de género en el Estado;
2. Lo indicado por la Asesora Ministerial de Género MOP, Doña Lorena Ureta Sánchez, en la primera sesión de la Mesa Ministerial de Equidad de Género, efectuada el día miércoles 06 de abril de 2022, que señala que dentro de las acciones internas de cada Servicio, es necesaria la creación de mecanismos de articulación y fortalecimiento de coordinación interna para la Equidad de Género;
3. Es necesario establecer un Equipo multidisciplinario al interior del Servicio para abordar desafíos en Equidad de Género.

**RESUELVO:**

**1°.- CRÉASE** el Comité Institucional de Equidad de Género de la Dirección General de Obras Públicas, el que será integrado por las siguientes personas:

- Jefatura Dpto. Gestión y Desarrollo de Personas
- Analista Gestión y Desarrollo de Personas
- Jefatura Dpto. Registro de Contratistas y Consultores
- Profesional Dpto. Registro de Contratistas y Consultores
- Profesional Unidad de Gestión de Información Territorial
- Profesional Comunicaciones Internas
- Jefatura Secretaría Ejecutiva de Medio Ambiente y Territorio

- Profesional Unidad de Participación Ciudadana y Asuntos Indígenas
- Profesional Secretaria Ejecutiva de Medio Ambiente y Territorio
- Profesional Unidad Cambio Climático
- Jefatura Dpto. Prevención de Riesgos
- Jefatura Dpto. Fiscalización de Contratos
- Jefatura Secretaria Ejecutiva de Innovación y Tecnología
- Profesional de Estudios
- Jefatura Dpto. Control de Gestión, Atención Ciudadana y Transparencia
- Encargada/o Titular de Género
- Encargada/o Suplente de Género
- Representante de la Asociación de Funcionarios/as DGOP - ANFUDGOP

**2º.- DESÍGNASE** a como Encargada Titular y Subrogante de la Dirección General de Obras Públicas, para dirigir y convocar al Comité a las funcionarias que se indican:

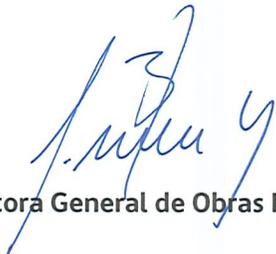
- **Titular:** Nicole Saavedra Lira, RUN N°16.925.539-3, Profesional del Dpto. Control de Gestión, Atención Ciudadana y Transparencia.
- **Suplente:** Danitza Pinto Aguilar, RUN N° 18.865.338-3, Profesional del Dpto. Control de Gestión, Atención Ciudadana y Transparencia.

**3º.- ESTABLÉZCASE** las siguientes funciones para el Comité Institucional de Equidad de Género:

- Conocer las prioridades estratégicas definidas por la autoridad en materia de Equidad de Género.
- Dar recomendaciones e iniciativas para establecer Programa de Trabajo de Equidad de Género del Servicio.
- Supervisar y reportar la implementación de las iniciativas establecidas en el Programa de Trabajo de Equidad de Género del Servicio.

**4º.- ESTABLÉCESE** que las sesiones del Comité Institucional de Equidad de Género tendrán convocatoria semestral, dónde Encargado/a de Género levantará acta de asistentes y acuerdos mencionados.

**5º.- COMUNÍQUESE** la presente Resolución a interesados y al Departamento Control de Gestión, Atención Ciudadana y Transparencia.

  
Directora General de Obras Públicas

**Valeria Bruhn Cruz**  
Directora General de Obras Públicas

  
MOS/NSL/DPA

Nº de proceso: 16426573



10.2 Se incorporan las siguientes Actas del Comité Institucional de Equidad de Género de la Dirección General de Obras Públicas para dar cuenta del cumplimiento de la nota metodológica:

- Primera Sesión realizada el día 24 de febrero de 2023, cuyo objetivo fue revisar formulario de consultas.
- Tercera Sesión realizada el día 29 de agosto de 2023, cuyo objetivo fue presentar principales resultados del diagnóstico de género realizado en base a aplicación de formulario de consulta a empresas del Registro de Obras Mayores del MOP.

Cabe señalar que hay una funcionaria que no posicionó su firma en el acta, sin embargo, se puede visualizar al final de cada página su firma respectiva.

## Comité Institucional de Género

Instancia	<b>Primera Reunión Comité Institucional de Género</b>		Fecha emisión	24-02-2023
<b>Tema/asunto: Revisión Formulario de Aplicación Empresas de Obra Mayor – Compromiso PMG</b>				
Hora de inicio	11:00		Hora término	12:00
Participantes			Firma	
- Paola Tapia Aguilar			 <p><b>PAOLA TAPIA A</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-02-28 09:58</p>	
- Daniela Sepúlveda Swatson			 <p><b>Daniela Sepulveda S</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-02-28 11:45</p>	
- Mauricio Lavín Valenzuela			 <p><b>Mauricio Lavín V</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-02-28 15:39</p>	
- María de los Ángeles Espinoza			 <p><b>María Espinoza Z</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-02-28 15:51</p>	
- Luisa Diaz Torres			 <p><b>Luisa Diaz T</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-02-28 15:59</p>	
- Evelyn Galdames Palma			 <p><b>Evelyn Galdames P</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-02-28 16:03</p>	
- Barbara Rojas Retamales			 <p><b>BARBARA ROJAS R</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-03-01 12:50</p>	
- Pedro Montero Fuenzalida			 <p><b>Pedro Montero F</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-03-01 15:50</p>	
- Jeannette Ulloa Cerda				
- Verónica Gutiérrez Jara			 <p><b>Veronica Gutierrez J</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-03-03 15:12</p>	

## Comité Institucional de Género

<p>- Gerard Cueto Gonzalez</p>	 <p><b>GERARD CUETO G</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-03-03 16:53</p>
<p>- Nicole Saavedra Lira</p>	 <p><b>Nicole Saavedra L</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-03-06 15:13</p>

### Resultados de la reunión

- Se inicia reunión informando que una medida DGOP ha sido pre seleccionada para los Fondos de Transversalización de Género, esta medida corresponde a la capacitación de funcionarios/as MOP sobre temáticas de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. Se espera coordinar durante marzo reunión con funcionaria encargada del proceso del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Se procede a revisar el Formulario que será remitido a las Empresas Contratistas de Obra Mayor del Ministerio de Obras Públicas, con los aportes enviados por correo electrónico de: Daniela Sepúlveda Swatson, Bárbara Rojas Retamales, Verónica Gutierrez Jara y Jeannette Ulloa Cerda.
- Los aportes al Formulario de Consulta estuvieron orientados a ser más específicos con las preguntas, cambiar uso de conceptos, dar opción de abrir y explayar preguntas con más de una alternativa, entre otras. Todo con el objetivo de hacer el instrumento más llamativo para que lo respondan las empresas del Registro de Contratistas y Consultores.
- A continuación se detalla las preguntas que tuvieron mayor análisis:
  - Evaluar eliminar consulta por tamaño de empresa, este dato puede obtenerse con la base de datos del Ministerio de acuerdo a la capacidad económica.
  - Modificar consulta que pregunta porcentajes de participación femenina en la empresa, es más óptimo consultar por los números para que sea un formulario sencillo de responder.
  - Se sugiere incorporar una consulta respecto a las especialidades de la mano de obra femenina de las empresas. Sin embargo, la pregunta está orientada a la fase de construcción y el formulario está orientado a la fase previa, por tanto, se decide que posteriormente se tomarán empresas que den respuesta al formulario y se establecerá otro mecanismo para dar respuesta al tema de las especialidades en mano de obra femenina.
  - Se solicita dejar abierta la pregunta N° 8 que dice *si en la empresa han tenido impactos al aplicar condiciones de igualdad de género*, con la finalidad de poder explayarse en los resultados obtenidos.
  - Se sugiere pilotear el formulario con empresas. Bajo esta solicitud, se plantea enviar el formulario para ser pilotado a la cámara chilena de la construcción, considerando la comunicación que existe entre la DGOP y dicho gremio.
- Una vez subsanadas e incorporados los aportes, se volverá a remitir el Formulario para revisión final al Equipo del Comité Institucional de Género DGOP y se comunicará a funcionarias del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género la revisión del mismo.

## Comité Institucional de Género

Próxima reunión	Fecha:	Por definir
Temas que abordar: Difusión de la aplicación del Formulario de Consulta a Empresas del Registro de Contratistas y Consultores.		



**JEANNETTE ULLOA C**  
MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE  
Dirección General de Obras Públicas  
2023-03-03 09:37



## Comité Institucional de Género

Instancia	Tercera Reunión Comité Institucional de Género		Fecha emisión	29-08-2023
<b>Tema/asunto: Presentación principales resultados del diagnóstico de género realizado en base a aplicación de formulario de consulta a empresas del Registro de Obras Mayores del MOP</b>				
Hora de inicio	10:00	Hora término	11:00	
Participantes			Firma	
- Paola Tapia Aguilar	 <b>PAOLA TAPIA A</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-08-29 13:49			
- María de los Ángeles Espinoza Zepeda	 <b>María Espinoza Z</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-08-30 09:31			
- Carlos Alvarez Cortés	 <b>CARLOS ALVAREZ C</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-08-30 13:11			
- Evelyn Galdames Palma	 <b>Evelyn Galdames P</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-08-30 14:30			
- Patricia Barrios Uribe	 <b>Patricia Barrios U</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-08-31 09:58			
- Daniela Sepúlveda Swatson	 <b>Daniela Sepulveda S</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-08-31 10:24			
- Jeannette Ulloa Cerda				
- Nicole Saavedra Lira	 <b>Nicole Saavedra L</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-08-31 17:28			
- Danitza Pinto Aguilar	 <b>Danitza Pinto A</b> MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS DIRE Dirección General de Obras Públicas 2023-08-31 17:30			

## Comité Institucional de Género

### Resultados de la reunión

- Se inicia reunión informando los principales resultados de la aplicación del formulario de consulta a las empresas de Obra Mayor.
- Se presenta el análisis realizado en base a los resultados obtenidos de la aplicación del formulario, lo cual guarda relación principalmente con data obtenida sobre la composición de las empresas, pertenencia o no de las empresas a la CChC, si cuentan con políticas de igualdad de género y/o diversidad, vinculación de éstas con asociaciones gremiales e implementación de medidas de equidad de género.
- Se menciona que ninguna empresa se encuentra certificada en la norma 3262
- Se presenta la identificación de Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) en base a los resultados obtenidos.
- Maria de los Ángeles señala que cuenta con experiencia de trabajo conjunto con SENCE en el norte de Chile, y comenta que las capacitaciones ofrecidas cuentan con requisitos específicos y que son complejos de cumplir por todas las personas, y que, además, no son cursos abiertos, si no que requieren postulación y cumplimiento de requisitos determinados.
- Se presentan avances respecto del compromiso PMG sobre Elaboración de la Política Ministerial de Género
- Se comenta que el Plan de acciones críticas sobre abordaje de las IBB identificadas será trabajado con cada representante y su jefatura y luego se hará la bajada en sesión general del Comité.

Finalmente, se enviará a las personas integrantes del Comité el diagnóstico para conocimiento y la presentación realizada.

### Próxima reunión

Fecha:

Por definir

Temas que abordar: Avances y compromisos establecidos con las distintas áreas respecto del abordaje de las IBB identificadas, esto a incluirse en Plan de acciones críticas 2024-2026





**Dirección  
General de  
Obras  
Públicas**

Ministerio de  
Obras Públicas

Gobierno de Chile