



APRUEBA GUÍA TRANSVERSAL PARA INCORPORAR ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ESTADÍSTICAS, BOLETINES Y/O ESTUDIOS DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS.

SANTIAGO, 21 NOV 2024

SUBSECRETARIA OO. PP. OFICINA DE PARTES
21 NOV 2024
TRAMITADO

RESOLUCIÓN EXENTA SOP N° 478 /

VISTOS:

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 la Ley N° 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; en la Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada; en el Decreto N° 789, de 1989, que promulga la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y su Protocolo Facultativo, del 20 de marzo de 2020; en la Res. Exenta N° 982 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que aprueba la actualización del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030; en el ORD. N° 161 de 2023 del MOP, que remite Compromisos Ministeriales de Género 2023-2025 del Ministerio de Obras Públicas; en los Programas de Trabajo de Género 2024 de los servicios dependientes del MOP y la Superintendencia de Servicios Sanitarios, aprobados por las respectivas Jefaturas de servicio; 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 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.

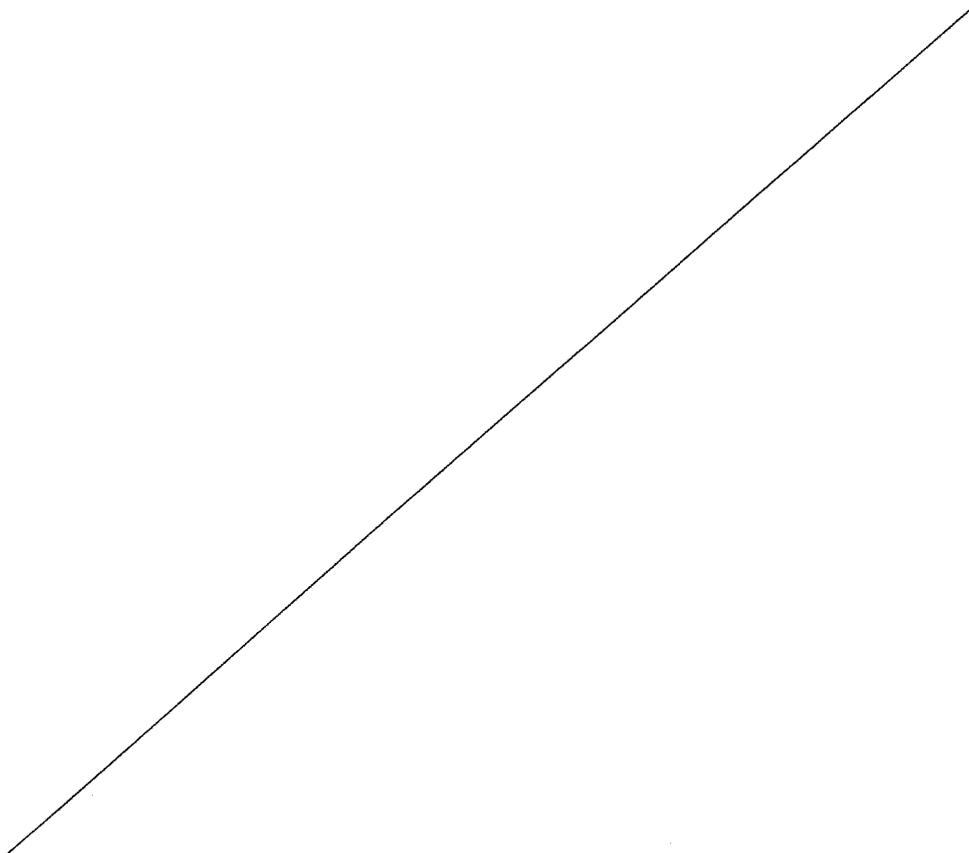
CONSIDERANDO:

1. Que, a través de la suscripción y ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Chile reconoce la transversalización de la perspectiva de género como una política de Estado.
2. Que dicha Convención, ratificada por Chile en 1989, establece en su recomendación general N° 9, la elaboración de estadísticas relativas a la condición de las mujeres, con el objetivo de comprender la situación real de estas en cada uno de los Estados Partes en la Convención.
3. Que, el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030, aprobado mediante Res. Exenta N° 982, de fecha 26 de julio de 2023, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, establece entre las metas de institucionalidad de género y articulación de iniciativas del Estado, que los ministerios deberán contar con análisis de género a partir de registros administrativos y otros instrumentos de recolección de información, bases de datos que incorporan la variable de sexo y género, y mantener estadísticas desagregadas por sexo, género y rango etario.

4. Que, mediante ORD. N° 161, de 30 de marzo de 2023, del Ministerio de Obras Públicas, fueron establecidos los Compromisos Ministeriales de Género 2023-2025, que dispusieron como meta relacionada con la difusión de estadísticas, boletines y estudios con enfoque de género para la puesta en común de información relevante para las políticas públicas, la generación de indicaciones para incorporar enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios.
5. Que, en coherencia con lo dispuesto anteriormente, los servicios dependientes del MOP y la Superintendencia de Servicios Sanitarios, comprometieron en forma transversal, en el indicador de género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) para el año 2024, la Medida N° 8.1: Generación de una Guía Transversal para incorporar enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del Ministerio de Obras Públicas, la que fue realizada a través de un trabajo colaborativo entre la Mesa Ministerial de Género y representantes de los Servicios MOP de las áreas que generan información de este tipo.
6. Que, en virtud de lo señalado precedentemente,

RESUELVO:

1° APRUÉBASE, la Guía Transversal para incorporar enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del Ministerio de Obras Públicas, bajo el siguiente texto:



GUÍA TRANSVERSAL PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ESTADÍSTICAS, BOLETINES Y/O ESTUDIOS MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

INDICE

Introducción

Capítulo I: Marco conceptual y normativo

1.1 Marco Conceptual

1.2 Marco Normativo

Capítulo II: Diagnóstico de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del Ministerio de Obras Públicas y determinación de brechas en materia de incorporación de la perspectiva de género

Capítulo III: Como incorporar la perspectiva de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del Ministerio de Obras Públicas

3.1 Aspectos generales

3.1.1 Usar comunicación inclusiva no binaria

3.1.2 Visibilizar a las personas

3.1.3 Realizar un análisis de impacto de género

3.1.4 Desagregar datos y estadísticas por género

3.1.5 Considerar la interseccionalidad

3.2 Lo específico según tipología de documento

3.2.1 Grupo 1: Productos/insumos que incluyen la utilización de un instrumento para el levantamiento de información desde terceros: encuesta, cuestionario, pauta entrevistas, etc.

3.2.2 Grupo 2: Productos/insumos que presentan datos pero que no utilizan instrumento para el levantamiento de información: informes, reportes, estadísticas y estudios

3.2.3 Grupo 3: Productos/insumos técnicos o administrativos: incorporación de criterios que fomentan la equidad de género en los procesos de compras públicas.

3.3 Herramientas

3.3.1 Listas de verificación de género

3.3.2 Análisis de género

Capítulo IV: Desafíos para la transversalización de la perspectiva de género

Bibliografía

Anexos

Anexo 1: Definiciones clave del enfoque de género y no discriminación

Anexo 2: Listado de documentos revisados

Introducción

El Ministerio de Obras Públicas (MOP) está comprometido con la necesidad de avanzar hacia la igualdad sustantiva entre todas las personas y erradicar la discriminación por motivos de género. Este compromiso forma parte fundamental de su marco de acción. En línea con ello, en 2023, y mediante un proceso participativo, se ha ido desarrollando la **Política Ministerial de Género y Diversidad 2024-2030**. El objetivo de esta política será promover la igualdad de género y la no discriminación, asegurando que sus funciones —como la provisión de obras públicas, la gobernanza de los recursos hídricos y otros servicios estratégicos— se realicen de manera eficiente y eficaz, conectando el territorio, protegiendo a las personas y mejorando su calidad de vida en armonía con el entorno natural. Para alcanzar esta meta, es esencial el compromiso de todas las personas que conforman el MOP.

Para dar cumplimiento a este objetivo, y a partir de un diagnóstico interno, fue posible identificar que era necesario contar con lineamientos claros y específicos que permitieran incorporar y mejorar la aplicación de la perspectiva de género en los informes, estudios, datos y estadísticas elaborados por los servicios dependientes y relacionados del MOP. En respuesta a esta necesidad, se presenta la **Guía de Incorporación del Enfoque de Género en la Elaboración de Informes, Estadísticas, Boletines y/o Estudios**.

Al igual que otras instituciones, el MOP tiene la responsabilidad de contribuir a los compromisos asumidos por Chile en materia de igualdad de género y no discriminación. Garantizar la igualdad de derechos para todas las personas es clave para construir sociedades más justas, prósperas, inclusivas y sostenibles.

Capítulo I: Marco conceptual y normativo¹.

1.1 Marco Conceptual

Según la Política Ministerial de Género y Diversidad 2024, el MOP asume la responsabilidad de incorporar la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las obras públicas. Por ello, se compromete a abordar dichos intereses y necesidades, así como las condiciones específicas de vida de hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas en las materias que son de su competencia y en todo el ciclo de desarrollo de un proyecto o iniciativa. Este principio, requiere hacer visibles a quienes impactarán las obras y servicios, para no diluirlas en la neutralidad de nociones como población y hogares, que tienden a la homogenización y al ocultamiento de la diversidad.

Lo anterior implica plantear, como condición necesaria, la no neutralidad del espacio, diseño de la ciudad y las obras públicas, *en específico la no neutralidad de género*, reconociendo la diversidad de quienes habitan el territorio, en la planificación, construcción, su experiencia y uso de las obras. Considera detectar de manera diferenciada por género las realidades, necesidades y demandas de la comunidad.

El desarrollo del concepto de género, tanto como herramienta conceptual como enfoque de intervención, permite evidenciar que, si bien existen diferencias biológicas entre hombres y mujeres, estas no son las causas de las desigualdades que se manifiestan. Por el contrario, estas diferencias están profundamente arraigadas en construcciones sociales y culturales, lo que significa que son susceptibles de cambio y transformación.

Género: Comprende las dimensiones sociales de roles, atributos y expectativas que la sociedad considera apropiadas para hombres o mujeres, características que se asocian según sexo asignado al nacer. Estos atributos y expectativas varían entre culturas. (Ministerio de Obras Públicas, 2023b).

Desde esta perspectiva, el género se convierte en una forma de analizar la realidad, permitiendo identificar los distintos roles, actividades y tareas que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad, así como las asimetrías y relaciones de poder que emergen de las interpretaciones culturales de lo "femenino" y "masculino". Inicialmente, las teorías de género se centraban en un análisis binario que buscaba cuestionar las bases de la desigualdad, afectando principalmente a las mujeres. Sin embargo, en las últimas décadas, impulsadas por los movimientos sociales que luchan por los derechos sexuales y

¹ Para complementar el desarrollo de este Capítulo Ver Anexo 1: Anexo 1: Definiciones clave del enfoque de género y no discriminación.

de género, estas teorías han evolucionado para incluir a personas LGBTIQ+², ampliando así su enfoque y alcance.

La perspectiva de género implica que se debe observar y reconocer:

- Las relaciones de poder por razón de sexo, en mayor medida favorables a los hombres.
- Que dichas relaciones han sido constituidas históricamente.
- Que las mismas atraviesan todo el entramado social, articulándose con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, orientación sexual o el sistema personal de creencias.

Perspectiva de Género: Es la forma de ver o analizar el impacto y desigualdad del género en las oportunidades e interacciones sociales de las personas. Permite visibilizar los roles, estereotipos y prejuicios de género que sustentan discriminaciones y violencias tanto para mujeres como para diversidades sexo genéricas. Constituye una herramienta metodológica de análisis para las barreras de inequidad estructurales de género, permitiendo enriquecer el diseño de políticas públicas, dejando de lado la mirada patriarcal o de subordinación universal de la mujer (Ministerio de Obras Públicas, 2023b).

El análisis de género busca documentar y comprender los roles, responsabilidades e identidades de mujeres y hombres en un contexto dado. Entre otros, los temas clave que debemos incluir en el análisis son (Salazar, 2013, p. 66):

- División del trabajo, tanto para las actividades productivas como reproductivas.
- Acceso y control sobre los recursos y beneficios.
- Factores sociales, económicos y medioambientales que influyen en los dos primeros temas.
- La capacidad de toma de decisiones.

Un concepto relevante y que es necesario también tener presente, es del de Inequidades, Brechas y Barreras de género (IBB), las que se pueden definir de la siguiente manera:

Inequidades: Son desigualdades entre hombres y mujeres, debido al sistema socio cultural, que se traducen en discriminaciones o limitaciones de acceso, de uso y/o para la toma de decisiones de un sector de la población que, para los servicios públicos, es la población objetivo de su Misión Institucional (DNA, 2016).

Ejemplo de inequidad de género:

La falta de consideración de las necesidades de los hombres en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Si bien es cierto que las políticas de conciliación a menudo no están diseñadas para apoyar a las trabajadoras, también es importante señalar que los hombres pueden enfrentar estigmas al intentar acceder a permisos de paternidad o solicitar horarios flexibles. En muchas organizaciones, existe la percepción de que el trabajo debe ser la prioridad para los hombres, lo que puede llevar a que sus necesidades de equilibrio entre trabajo y familia sean desestimadas.

Esta falta de consideración no solo perpetúa la inequidad de género, sino que también limita a los hombres en su capacidad para participar activamente en el cuidado de sus hijos, hijas y/o personas dependientes como otras responsabilidades familiares. Esto puede contribuir a roles de género rígidos, donde las expectativas sobre el trabajo y la familia no permiten que tanto hombres como mujeres se beneficien de un entorno laboral más flexible e inclusivo.

Brechas de género: Corresponden a la cuantificación de inequidades de género. Son patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres, sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo. (Ministerio de Obras Públicas (2023b)

Ejemplo de una brecha de género:

La presencia de mujeres en el rubro de la construcción en el año 2023 es 12,1% a diferencia de los hombres que es de un 87,9%, siendo la brecha de un 75,8% (Fundación Chile Mujeres y otros, 2024).

² Recientemente, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) ha ampliado la definición de incorporación de una perspectiva de género a "el proceso de evaluar las implicancias para las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles". Lo anterior hace hincapié en que la integración de la perspectiva de género va de la mano con la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres y de las personas LGBTIQ+, así como con la eliminación de la discriminación contra estas poblaciones.

Barreras de género: Son los obstáculos que impiden a las personas, especialmente a las mujeres y a las personas de diversas identidades de género, alcanzar su pleno potencial. Estas barreras pueden ser entre otras legales, culturales, sociales o económicas. Incluyen, por ejemplo, la falta de políticas de conciliación laboral y familiar, estereotipos de género, o la violencia de género que limita la participación en espacios públicos. (Definición, elaboración propia).

Ejemplo de barrera de género:

La falta de servicios de cuidado infantil accesibles y asequibles limita la capacidad de las mujeres para participar en el mercado laboral. Esto se traduce en menor acceso a oportunidades de empleo, en salarios más bajos y en un mayor riesgo de pobreza. Además, puede perpetuar roles de género tradicionales, donde las mujeres son vistas principalmente como responsables del hogar y la crianza, limitando su desarrollo profesional y personal.

También, es necesaria la mirada interseccional, en donde se cruzan variables más allá del sexo y género, como edad, raza o etnia, ruralidad, pobreza, discapacidad, etc. El concepto de interseccionalidad³ plantea que los distintos factores de discriminación, como por ejemplo género y etnia, están interrelacionados e interactúan entre sí para crear múltiples niveles de injusticia social, y que, por lo tanto, deberían ser analizados y comprendidos de forma simultánea.

1.2 Marco Normativo

La incorporación de la perspectiva de género y el logro de la igualdad de género no deben entenderse como cuestiones aisladas ni limitadas exclusivamente a las mujeres, sino como objetivos fundamentales para el desarrollo integral de la sociedad. Este enfoque se refleja claramente en el marco internacional de los derechos humanos y en la agenda de desarrollo, que proporcionan directrices para las políticas públicas en general, y para las de género en particular. Un ejemplo clave de este compromiso global es la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales incluyen la perspectiva de género de manera transversal, además de contar con un objetivo específico, el ODS 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Este objetivo subraya que "la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino también uno de los pilares esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible".

Para avanzar hacia esta meta, resulta crucial analizar y transformar las relaciones desiguales de poder y subordinación entre los géneros, así como desarrollar estrategias orientadas a garantizar el pleno ejercicio de los derechos y promover la igualdad de oportunidades.

A nivel internacional, es necesario cumplir con los compromisos emanados de tratados como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. A nivel nacional, Chile ha implementado importantes iniciativas, como el Cuarto plan nacional de igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030, así como avances en el reconocimiento y protección de los derechos de las personas LGBTIQ+, con leyes clave como la Ley antidiscriminación de 2012 y la Ley de identidad de género de 2018.

Tabla 1 Síntesis de Normativa Internacional

1979.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW (ratificada por Chile en 1989 y aprobado su Protocolo facultativo en 2020).
1994.	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Belem do Pará" (ratificada por Chile en 1996).
1995.	IV Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Beijing.
2006.	Principios de Yogyakarta.
2016.	Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.
Convenios OIT:	
1951.	N°100. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
1958.	N°111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
1981.	N°156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
2019.	N°190. Convenio sobre la violencia y el acoso.

³ Kimberlé Crenshaw, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics".

Tabla 2 Principales normas jurídicas relacionadas con igualdad de género en Chile

Ley/norma	Año	Materia
Ley N°20.066	2005	Ley de violencia intrafamiliar, que sustituye a la Ley N°19.325 de violencia intrafamiliar.
Ley N°20.609	2012	Conocida como "Ley Zamudio", establece medidas contra la discriminación atendiendo a la identidad de género y expresión de género como categorías resguardadas
Ley N°20.607	2012	Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral
Ley N°20.005	2005	Ley de Acoso Sexual
Ley N°21.153	2019	Tipificación del delito de acoso sexual en espacios públicos
Ley N°21.155	2019	Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio
Ley N°21.120	2019	Reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género, permitiendo a toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, solicitar la rectificación.
Ley N°21.389	2021	Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos
Ley N°21.369	2021	Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior
Ley N°21.523	2022	Derechos de víctimas de delitos sexuales
Ley N°21.515	2022	Establecimiento de la mayoría de edad para celebrar matrimonios civiles
Ley N°21.484	2022	Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Pensión de Alimentos
Ley N°21.643	2024	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	2024	Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres debido a su género. Que modifica la ley N°20.066.

Los avances normativos, tanto a nivel internacional como nacional, hacen indispensable que todos los organismos públicos, así como las entidades privadas que colaboran o participan en la ejecución de políticas públicas, incorporen la garantía de derechos en materia de diversidad sexual y de género en sus prácticas. La transversalización de la perspectiva de género se reconoce hoy como una política de Estado, cuyo objetivo es visibilizar y corregir las desigualdades de género, y que constituye una responsabilidad compartida por todas las instituciones estatales y la sociedad civil.

Capítulo II: Diagnóstico de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del Ministerio de Obras Públicas y determinación de brechas en materia de incorporación de la perspectiva de género

Durante el mes de mayo de 2024, se dio inicio al desarrollo de un diagnóstico sobre el grado de incorporación, a la fecha, de la perspectiva de género en informes, estadísticas, boletines y estudios elaborados por los servicios dependientes y relacionados del MOP⁴. El objetivo de este diagnóstico fue proporcionar información sobre el levantamiento de necesidades para la construcción de una guía que estableciera lineamientos para incorporar el enfoque de género. Por lo tanto, constituye un insumo para la elaboración del presente documento.

En el diagnóstico se revisaron en total 30 documentos distribuidos según tipo de producto/insumo: encuestas, estadísticas, estudios, informes, reportes y otros.

Los documentos⁵ incluidos en el levantamiento fueron agrupados en tres categorías:

- Grupo 1: aquellos productos/insumos que incluyen la utilización de un instrumento para el levantamiento de información desde terceros: encuesta, cuestionario, pauta entrevistas, etc.
- Grupo 2: aquellos productos/insumos que presentan datos pero que no utilizan instrumento para el levantamiento de información: informes, reportes, estadísticas y estudios.
- Grupo 3: aquellos productos/insumos técnicos o administrativos que no presentan datos: bases de licitación o Términos de Referencia para licitaciones (TDR).

⁴ Los Servicios son: Dirección de Aeropuertos, Dirección de Arquitectura, Dirección de Obras Hidráulicas, Dirección de Obras Portuarias, Dirección de Planeamiento, Dirección General de Aguas, Dirección General de Concesiones de Obra Pública, Dirección General de Obras Públicas, Subsecretaría de Obras Públicas, Superintendencia de Servicios Sanitarios, Dirección de Vialidad, Fiscalía y Dirección de Contabilidad y Finanzas

⁵ El listado detallado de documentos incluidos en el levantamiento se adjunta en el Anexo 1.

El diagnóstico constató que los documentos revisados no presentan resultados asociados a la incorporación del enfoque de género. Una de las pocas excepciones es la ficha de sistematización de actividades de Participación Ciudadana (PAC) con enfoque de género, de la Dirección de Obras Hidráulicas, cuyo formato obliga a analizar las intervenciones según sexo y entregar recomendaciones para disminuir las brechas levantadas.

Tampoco presentan información respecto a las personas que participaron en su proceso de revisión, ni a quienes fue activamente difundido, por lo que se identifican brechas asociadas a la falta de distribución de información que podría ser relevante para la reducción de brechas de género. Conforme a lo anterior, se concluye que la incorporación del enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del MOP y sus Servicios dependientes y relacionados es incipiente. Por esta razón, esta Guía tiene la finalidad de apoyar a todas las personas funcionarias para que puedan, mediante orientaciones prácticas, avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en informes, estadísticas, boletines y/o estudios, que es lo que se desarrolla a continuación.

Capítulo III: Cómo incorporar la perspectiva de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del Ministerio de Obras Públicas

Se abordan los aspectos generales que deben considerarse al elaborar informes, estadísticas, boletines y estudios con el objetivo de integrar la perspectiva de género; también aspectos específicos según la tipología de los documentos desarrollados a partir del diagnóstico del capítulo anterior, acompañados de ejemplos para cada tipo. Por último, se proporcionan dos **herramientas clave: una Lista de verificación para asegurar la inclusión de la perspectiva de género y recomendaciones sobre cómo realizar un Análisis de género.**

Es fundamental tomar en consideración estos lineamientos, por cuanto constituyen un marco delimitador que asegura que la perspectiva de género no se limite solo al lenguaje o las imágenes, sino que impregne el contenido, el análisis y las decisiones reflejadas en los documentos generados. Esto permitirá identificar y eliminar los sesgos de género, promoviendo la igualdad y la no discriminación, elementos esenciales para construir sociedades más justas, prósperas y sostenibles.

3.1 Aspectos generales:

3.1.1 Usar comunicación inclusiva no binaria.

La comunicación inclusiva es una herramienta útil para la incorporación de la perspectiva de género en cualquier tipo de documento⁶, ya que contribuye a visibilizar a todas las personas, evitando con ello expresiones que refuercen estereotipos o perpetúen la exclusión de ciertos grupos. El uso de un lenguaje que incluya a todas las personas es un paso importante para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en la comunicación escrita y oral. Esto también contribuye a generar documentos más representativos y equitativos.

Se debe utilizar un lenguaje claro, preciso e inclusivo que refleje la diversidad de la sociedad y otorgue reconocimiento, dignidad y respeto hacia la identidad de todas las personas. Es fundamental evitar expresiones que prioricen o invisibilicen un género sobre otro: por ejemplo, el uso del masculino genérico debe ser reemplazado por palabras que no marquen género y/o modificando la redacción.

Ejemplo:

En vez de...	Podrías usar...
Los funcionarios/trabajadores	Equipo/el equipo del Ministerio de Obras Públicas Equipo/el equipo de profesionales del Ministerio de Obras Públicas Profesionales del Ministerio de Obras Públicas Personal del Ministerio de Obras Públicas La comunidad MOP Las personas funcionarias

Fuente: Ministerio de Obras Públicas. (2023a).

⁶ Al señalar todo tipo de documentos haremos referencia a: informes, estadísticas, boletines y/o estudios.

Es necesario reaprender la manera en que estructuramos nuestros mensajes, para no dejar fuera del discurso a ninguna persona (MOP, 2023).

También es importante tener presente que, si alguna de las personas trabajadoras del Ministerio ha solicitado el reconocimiento y uso de su nombre social, en virtud del respeto a la identidad y expresión de género, y no se ha realizado el trámite de cambio de nombre registral, se debe utilizar dicho nombre⁷. Lo mismo aplica para la interacción con la ciudadanía, por ejemplo, en espacios de participación ciudadana o consulta indígena.

Si en los documentos institucionales se utilizan imágenes o fotografías, estas también deben ser inclusivas y representativas de todas las personas. Por lo tanto, las imágenes no deben seleccionarse al azar; más bien, deben ser cuidadosamente pensadas para resultar accesibles a todas las personas, evitando se perpetúen estereotipos, discriminación o invisibilización de algún grupo (MOP, 2023). Así, al seleccionar o generar imágenes en documentos, se debe asegurar una representación equilibrada de mujeres y hombres, así como la diversidad en términos de raza, edad, género, discapacidades, entre otras.

- ✓ Manual de comunicación inclusiva no binaria. Aprobado mediante Resolución Exenta MOP N°252 de 9 de agosto de 2023.
- ✓ Procedimiento de reconocimiento y uso de nombre social para el Ministerio de obras públicas y sus servicios dependientes. Aprobado mediante Resolución Exenta MOP N°241 de 31 Julio de 2023.

Ejemplo:

En vez de...	Podrías usar...
Identificar el género a través de colores estereotipados (rosa para femenino y celeste/azul para masculino).	Cualquier color que no denote estereotipos de género.
Mostrar imágenes donde solo aparecen hombres	Imágenes donde se guarde un equilibrio numérico entre mujeres y hombres, o bien incluir a personas de las que no se advierta necesariamente si son "hombres" o "mujeres".

Fuente: Ministerio de Obras Públicas. (2023a).

3.1.2 Visibilizar a las personas

La centralidad de las personas y sus experiencias en la construcción de una sociedad equitativa invita a analizar y dismantelar las estructuras sociales que han invisibilizado o marginado a ciertos grupos, especialmente a mujeres, personas no binarias y otras identidades de género diversas. En lugar de centrarse únicamente en los aspectos técnicos o materiales, como puede ser la construcción de una obra de infraestructura, es necesario explicitar en todo informe o estudio quiénes harán uso de esa infraestructura y cómo esta impactará en sus vidas. Por ejemplo, ¿cómo afecta la construcción de una obra o infraestructura pública de manera diferenciada a las personas? ¿Es accesible para todas las personas, incluidas aquellas con movilidad reducida o en situaciones de vulnerabilidad?

¿Qué significa visibilizar a las personas en la elaboración de un informe o estudio sobre la construcción de una infraestructura?

Desde la perspectiva de género, una obra o infraestructura pública, como por ejemplo un puente con vereda peatonal o un camino básico con sendas multipropósito, debe considerar las diferentes experiencias y necesidades de quienes lo utilizan. Aquí hay algunas consideraciones:

1. **Evaluación de Necesidades:** Antes de iniciar el proyecto, se debe realizar un diagnóstico que involucre a

⁷ Tal como lo señala el Procedimiento de reconocimiento y uso de nombre social para el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes, el uso de nombre social no es extensible a aquellos documentos o trámites en que, por ley, deba constar el nombre registral de la persona interesada mientras no se oficialice su cambio legal.

diversas comunidades, especialmente a mujeres, hombres, personas trans y personas no binarias, para entender sus necesidades específicas y cómo la infraestructura impactará en sus vidas.

2. **Acceso y Seguridad:** Las mujeres, pueden enfrentar preocupaciones adicionales de seguridad al cruzar puentes a pie, como el riesgo de acoso. Por lo tanto, es fundamental que el diseño incluya iluminación adecuada, visibilidad y rutas que prioricen la seguridad de todas las personas.
3. **Movilidad y Accesibilidad:** Es esencial asegurar que la obra o infraestructura sea accesible para todas las personas, incluidas aquellas que utilizan medios de movilidad alternativos, como sillas de ruedas, o bicicletas o bien quienes circulan a pie o con coches de infantes. Esto implica considerar rampas y superficies adecuadas. Si es necesario construir escaleras, que sean cerradas, ya que de esta manera proporcionan un mayor grado de privacidad al estar rodeadas por paredes. Esto puede ayudar a las mujeres a sentirse más seguras al usarlas, ya que reduce la posibilidad de ser vistas desde abajo.
4. **Diferencias en Uso:** Las mujeres pueden usar la obra o infraestructura con diferentes propósitos que los hombres, ya que, por ejemplo, como ha sido estudiado, dedican más horas de su tiempo a realizar labores de cuidado, por lo que sus trayectorias no son lineales, sino que realizan un mayor número de desplazamientos para ir a la escuela, al trabajo, a hacer compras o a cuidar de sus familias. Esto puede influir en los momentos de mayor tráfico peatonal y en la necesidad de espacios de descanso o áreas de encuentro.

Al situar a las personas en el centro, se consideran sus necesidades, vivencias y cómo las obras y servicios de infraestructura, pueden reproducir o aliviar desigualdades. Reflexionamos así sobre cómo las desigualdades estructurales influyen en el acceso a los espacios públicos y servicios. En el caso, por ejemplo, de la construcción de un camino básico, no se trata solo de una obra de ingeniería, sino de preguntarse cómo puede mejorar o empeorar la vida de hombres, mujeres, o personas con otras identidades de género. De esta manera, es posible observar que debido a que las mujeres suelen tener mayores responsabilidades de cuidado, producto de la división sexual del trabajo, pueden requerir rutas seguras para sus trayectos diarios, y las personas trans, no binarias o de género diverso podrían enfrentar acoso o exclusión si la infraestructura no es inclusiva.

Es sabido que las personas tienen necesidades diferenciadas, según sus roles sociales, género y circunstancias de vida⁸. Un puente no es un fin en sí mismo, sino un medio para mejorar la calidad de vida de las personas. Por consiguiente, se debe asegurar que las diferentes necesidades de mujeres, hombres, personas trans y personas no binarias se tomen en cuenta en su diseño, acceso y uso; aquello implica que los informes y estudios expliciten esas necesidades diferenciadas.

De igual forma, al visibilizar a las personas, se desafía la tradición histórica de considerar la infraestructura, la tecnología y el desarrollo como dominios "masculinos", y las necesidades humanas, como cuidados, movilidad y seguridad como "femeninas". Esto implica diseñar y construir con una perspectiva que abarque a toda la población y no perpetúe esas dicotomías.

3.1.3 Realizar un análisis de impacto o análisis de resultados de género

Realizar un análisis de impacto de género se fundamenta en el entendimiento de que las relaciones de poder entre los géneros están estructuradas socialmente y pueden generar desigualdades. La forma en que se elaboran los documentos, ya sean informes, estadísticas, boletines o estudios, lejos de ser neutral, puede afectar la toma de decisiones y por lo tanto la política pública y, por consecuencia, incidir de manera diferenciada en la vida de mujeres, hombres, personas de las diversidades sexo genéricas, ya que pueden dar cuenta de las desigualdades o más bien invisibilizarlas.

Se debe asegurar que lo que se exprese en los documentos se fundamente en la realización de un análisis crítico de aquello que se espera informar/difundir/comunicar por escrito, para lo cual es necesario tener en cuenta las necesidades específicas de las personas al menos según su sexo e idealmente también según género, así como identificar posibles consecuencias no deseadas y diseñar medidas para mitigar la discriminación y promover la igualdad de género. Además, el análisis de impacto de género es una herramienta fundamental para identificar y evaluar inequidades, brechas y barreras de género; al examinarlas, es posible desarrollar estrategias efectivas que mitiguen el impacto negativo y fomenten la igualdad de género.

⁸ Caroline Moser, antropóloga Social introdujo los conceptos de necesidades diferenciadas según género, para hablar de las diferentes necesidades que tienen hombres y mujeres (y también personas no binarias) debido a los roles que tradicionalmente se les han asignado en la sociedad. Las necesidades prácticas están relacionadas con el cumplimiento de estos roles, mientras que las necesidades estratégicas buscan transformar esos roles y las estructuras de poder que generan desigualdad, para más información se puede acceder su libro "Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training" (1993).

En algunos casos no se podrá realizar de impacto pero si poder analizar los resultados y con ellos evaluar la forma en que estos resultados, por ejemplo de una encuesta, pueden afectar de manera distinta según las personas, por sus sexo, es decir si un resultado podría afectar de mayor o menor medida cuando uno analiza los datos de forma diferenciada y no solo con los datos agregados.

3.1.4 Desagregar datos y estadísticas por género

En los informes, estadísticas, boletines y estudios del Ministerio de Obras Públicas es fundamental que los datos y estadísticas referidas a personas estén desagregadas por sexo, y de ser posible acceder a otra información, que sea también por género⁹. La desagregación por sexo y género nos permite identificar desigualdades estructurales que, de otro modo, podrían pasar desapercibidas si se utilizan datos agregados¹⁰. Aquello, considerando como premisa que “las estadísticas de género no sólo se enfocan en temas de género, sino que también en la diversidad, buscando comprender todos los aspectos de la vida de las personas” (Paris 21, 2019 en INE 2019). Esta desagregación permite identificar brechas y desigualdades en base a las características biológicas e identidad de género de las personas beneficiarias/usuarioas y como se verán impactadas por las propuestas que se planteen. Además, permite diseñar soluciones más inclusivas y equitativas. Por ejemplo, conocer las necesidades específicas de mujeres, hombres, personas de las diversidades sexo genéricas en relación con el acceso a espacios comunitarios es crucial para garantizar que la infraestructura no solo sea funcional, sino que también responda a las realidades y expectativas de todos los grupos. Esto no solo promueve la igualdad de género y la inclusión, sino también contribuye a una planificación más efectiva y sostenible, alineando decisiones estratégicas con los principios de justicia social y desarrollo equitativo.

3.1.5. Considerar la interseccionalidad

Al momento de desarrollar un informe, estadística, boletín o estudio desde la incorporación de la perspectiva de género, es fundamental considerar, además, la interseccionalidad, atendiendo, a través de esta perspectiva, a cómo diferentes identidades y experiencias se entrelazan y afectan las vivencias de las personas. La interseccionalidad reconoce que el género no actúa de manera aislada; en cambio, se cruza con otras categorías como la situación económica, la raza, la etnia, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras. Al tener en cuenta estas intersecciones, es posible identificar de manera más precisa las desigualdades y desafíos que enfrentan diversos grupos en la sociedad. Esto no solo enriquece el análisis, sino también aporta al diseño de recomendaciones y soluciones, cautelando sean verdaderamente inclusivas y equitativas, garantizando que la pluralidad de voces y experiencias sea considerada en el proceso de toma de decisiones. Con ello, se avanza hacia una comprensión más completa de las realidades sociales, contribuyendo, con mayor precisión, a la promoción de la igualdad de género y la justicia social.

Para realizar un análisis de interseccionalidad, es importante recoger datos que reflejen las diversas dimensiones de identidad y experiencia de las personas. A continuación, algunas sugerencias sobre qué datos recolectar:

1. **Género:** Identidad de género (mujer, hombre, transfemenina, transmasculina, no binaria, etc.) y experiencias relacionadas con el género.
2. **Edad:** Grupos etarios para identificar necesidades y desafíos específicos en diferentes etapas de la vida.
3. **Etnicidad:** Datos sobre la etnicidad para comprender cómo estas identidades afectan la experiencia de discriminación y privilegio. (Por ejemplo: Pertenece o se identifica con algún pueblo originario)
4. **Situación Socioeconómica:** Información sobre ingresos, nivel educativo y ocupación, que puede influir en el acceso a recursos y oportunidades.

⁹ La desagregación por sexo se refiere a la clasificación de información según las categorías biológicas de "hombre" y "mujer", y la desagregados por género, se centran en las construcciones sociales, culturales y contextuales asociadas a las identidades de género, que pueden incluir: femenino, masculino, no binario, transmasculino, transfemenino, entre otros.

¹⁰ “Actualmente en Chile se reconocen legalmente dos sexos biológicos, hombre y mujer, por lo tanto, así se captura en los instrumentos de medición. En éstos se captura la variable “sexo”, que como ya sabemos, refiere a lo biológico. Un tercer sexo biológico fue reconocido legalmente por Alemania el año 2013, sumando a “hombre” y “mujer” la categoría “neutral” en los casos de las personas que nacen con un sexo indeterminado, pero este reconocimiento aún no acontece en nuestro país. Es sabido que el concepto “género” ha puesto en la discusión el peso de los factores socioculturales en la construcción social de las diferencias sexuales. En ese sentido, en el mundo y en Chile en particular han surgido demandas para reconocer los distintos géneros, más allá del binarismo femenino/masculino, incorporando peticiones para que se reconozca el género de una persona más que su sexo. Así, se ha propuesto capturar el género al que las personas adscriben, no su sexo biológico. De esta forma, por sólo dar un ejemplo, las categorías debiesen ser “femenino” “masculino” y “transexual” (las personas transexuales presentan una discordancia entre su sexo biológico y su identidad de género, es decir, pueden ser físicamente hombres, pero sentirse mujeres, o viceversa). Más allá de las discusiones sobre cómo cada sociedad medirá sexo o género, al año 2015 en Chile y mientras no cambie la legislación, los instrumentos de medición seguirán captando la variable sexo con dos categorías: mujer y hombre” (INE, 2015).

5. **Orientación Sexual:** Datos sobre la orientación sexual para incluir experiencias de personas lesbianas, gays, bisexuales, entre otras orientaciones sexuales, y su relación con el género.
6. **Discapacidad:** Información sobre la presencia de algún tipo de discapacidad, que pueda afectar el acceso y la participación en diversas actividades.
7. **Ubicación Geográfica:** Datos sobre el contexto geográfico (urbano/rural) y cómo este puede influir en la disponibilidad de servicios y recursos.
8. **Situación Familiar:** Datos sobre responsabilidades de cuidado, como el cuidado de personas dependientes, que pueden impactar en el tiempo y recursos disponibles para las personas.

Para medir la interseccionalidad se sugiere:

Cuestionarios y Encuestas: Diseñar herramientas de recolección de datos que incluyan preguntas sobre múltiples dimensiones de identidad, como género, raza, etnicidad, situación socioeconómica, orientación sexual, discapacidad, entre otros. Esto permite analizar cómo estas identidades se interrelacionan y afectan las experiencias de las personas.

Análisis Cuantitativo: Utilizar métodos estadísticos para examinar cómo diferentes factores interrelacionados impactan en una variable específica. Por ejemplo, se pueden realizar análisis de regresión que incluyan interacciones entre variables de género y raza para entender sus efectos combinados en el acceso a recursos o servicios. (La recopilación de información en variados ámbitos de identidad hace posible efectuar análisis bivariantes o multivariantes).

Estudios Cualitativos: Llevar a cabo entrevistas, grupos focales o estudios de caso que permitan explorar en profundidad las experiencias individuales y cómo las diferentes dimensiones de identidad se entrelazan en contextos específicos. Este enfoque proporciona un entendimiento más matizado de la interseccionalidad, recabando información desde la experiencia de las personas consultadas.

Indicadores: Crear indicadores que integren varias dimensiones de desigualdad. Por ejemplo, un indicador de bienestar que combine aspectos de salud, educación y acceso económico, desglosado por género y raza.

Estudios de Impacto: Realizar evaluaciones de impacto que analicen cómo un programa o política afecta a diferentes grupos de manera diferenciada, utilizando datos desglosados por múltiples características interseccionales.

3.2 Aspectos específicos según tipología de documento

A continuación, se desarrollan lineamientos específicos para las tres categorías de tipos de documentos que se han definido en la documentación del MOP¹¹. Cabe señalar que, en cada una de estas categorías, además de abordar los lineamientos, se presentan ejemplos que ilustrarán cómo llevar a cabo la incorporación de la perspectiva de género.

Grupo 1: Productos/insumos que incluyen la utilización de un instrumento para el levantamiento de información desde terceros: encuesta, cuestionario, pauta entrevistas, etc.

Este primer grupo de productos/insumos, encuesta, cuestionario, pauta entrevistas, etc., tiene por objeto recolectar datos e información de manera estructurada y sistemática, por lo cual la incorporación de la perspectiva de género permite identificar, medir y visibilizar las desigualdades por género. Sin este enfoque, las diferencias de trato, acceso a oportunidades o impactos diferenciados pueden pasar desapercibidas, impidiendo la adopción de medidas correctivas y perpetuando desigualdades estructurales.

Los aspectos específicos para reforzar, además de todos los generales señalados en el punto anterior, son:

1. **Evaluación de las diferencias de género:** Al realizar un levantamiento de información y explicitar los objetivos del levantamiento de información, se debe asegurar que incluya la evaluación de las diferencias de género. Aquello favorece la identificación de posibles desigualdades de género en los resultados, visibilizando cómo las experiencias y percepciones pueden variar entre hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas.

Los mínimos que deberían considerar los objetivos son:

- Recopilar información desagregada por sexo y si es posible también por género.
- Analizar los datos para identificar brechas entre mujeres y hombres, y si es factible sobre las diversidades sexo genéricas.
- Considerar en la recolección de información variables tales como edad, discapacidad y la situación socioeconómica.
- Utilizar lenguaje inclusivo

¹¹ El detalle de esta tipología se encuentra en el Capítulo II.

2. **Muestra refleje la diversidad de género:** Es fundamental que la muestra refleje la diversidad de género presente en la población objetivo, incluyendo a hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas. No solo se debe asegurar que el proceso de recolección de datos busque captar la participación de todos los grupos existentes, sino que también es necesario identificar y reconocer cualquier grupo que pueda estar ausente, considerando las realidades específicas del territorio.

a) Si se hace un levantamiento por sexo, preguntar¹²:

¿Cuál es su sexo?

-Hombre

-Mujer

b) Si se hace el levantamiento por género, preguntar¹³:

¿Con cuál género se identifica?

-Femenino

-Masculino

-Transfemenino

-Transmasculino

-No binario

-No sabe

-Otro ¿Cuál?

-Prefiero no responder

¿Se identifica como trans?

-Sí

-No

-Prefiero no responder

-No sabe

Más información respecto a estadísticas de género:

1. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2015). Estadísticas de Género, introducción conceptual.
2. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019). Manual con enfoque de género en la producción estadística con foco en GSBPM.
3. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019). Metodología para la construcción de un sistema de Indicadores de género.
4. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2022). Estandarización de preguntas para la medición de sexo, género y orientación sexual (SGOS), dirigido a encuestas de hogares y censos de población.

3. **Uso inclusivo de lenguaje e imágenes:** Como se ha señalado previamente, en todo el texto se debe utilizar un lenguaje e imágenes que sean inclusivas y que no invisibilicen a ningún género, exceptuando aquellos estudios, informes, estadísticas o boletines cuyo objeto de estudio o público objetivo sea dirigido hacia un solo género. En lo demás, se debe evitar términos que puedan ser excluyentes.

Por ejemplo: En lugar de decir: "Los trabajadores de proyectos de infraestructura hidráulica deben cumplir con las normas de seguridad", se podría redactar: "Las personas que trabajan en proyectos de infraestructura hidráulica deben cumplir con las normas de seguridad", o bien "Quienes trabajan en proyectos de infraestructura hidráulica deben cumplir con las normas de seguridad."

¹² En base a las categorías establecidas en el Cuestionario Censal 2024, INE.

¹³ En base a las categorías establecidas en el Cuestionario Censal 2024, INE.

4. **Indagación de género:** Incorporar preguntas que identifiquen cómo las desigualdades de género afectan las oportunidades laborales, la división del trabajo doméstico y de cuidados, la violencia de género, etc. Esto puede ayudar a visibilizar diferencias de acceso y trato de que afectan a personas de distintos géneros.

a) Incluir preguntas que permitan medir cómo una iniciativa, acción, práctica o situación afecta de manera diferenciada a las personas por sexo y si es posible por género, según se defina realizar el levantamiento de información. Estas preguntas en estos contextos permiten obtener una comprensión más profunda de cómo las experiencias y necesidades de las personas varían según estas variables, facilitando así un análisis más equitativo y efectivo.

Algunos ejemplos de tipos de encuestas, cuestionarios o pautas en que se pueden incluir preguntas respecto a la perspectiva de género:

1. **Encuestas de Satisfacción Usuaría:** En el contexto de los servicios prestados por el MOP, estas encuestas pueden incluir preguntas sobre cómo las necesidades y experiencias varían según el sexo y/o género.
2. **Encuestas de Impacto de Proyectos de Infraestructura:** Estas encuestas pueden evaluar cómo diferentes grupos de género experimentan y se benefician de proyectos específicos, como carreteras, puentes, infraestructura aeroportuaria, entre otros.
3. **Pautas de Entrevistas en Investigación Social:** En estudios cualitativos que buscan explorar las experiencias de las personas en relación con temas como provisión de obras públicas, la gobernanza de recursos hídricos y otros servicios estratégicos del MOP, las preguntas deben abordar cómo el género influye en estas experiencias.
4. **Encuestas Demográficas:** Al recopilar datos demográficos, es crucial incluir opciones que permitan identificar diversas identidades de género, no solo binarias, para garantizar que se capte la diversidad de la población.
5. **Evaluaciones de Necesidades:** En el levantamiento de información sobre necesidades de la comunidad, las preguntas sobre el acceso a servicios, recursos y oportunidades deben incluir variables de género para identificar brechas y desigualdades.
6. **Evaluaciones de Proyectos de Saneamiento y Agua Potable:** Estos estudios deben investigar cómo el acceso al agua y a instalaciones de saneamiento afectan de manera diferente a hombres, mujeres y personas de diversas identidades de género.
7. **Encuestas de Uso de Espacios Públicos:** Al evaluar el uso y la satisfacción con respecto parques, plazas y otros espacios públicos, es importante incluir preguntas que permitan recabar información acerca de la experiencia de personas de diferentes géneros en términos de seguridad, accesibilidad, entre otros.
8. **Cuestionarios de Capacitación y Sensibilización:** En programas de formación para personas funcionarias, se pueden incluir preguntas sobre cómo la capacitación en perspectiva de género ha influido en su trabajo y en la cultura organizacional.

b) Evitar preguntas que asuman roles tradicionales de género o que promuevan estereotipos. Por ejemplo, no suponer que las mujeres son las principales responsables del hogar o que los hombres no tienen responsabilidades de cuidado.

5. **Coordinación en la entrega de datos:** Se debe solicitar a las instituciones externas al MOP (servicios públicos, universidades, empresas, constructoras, etc.), que entreguen datos referentes a personas, de forma desagregada por sexo y de ser posible por género. Esto permitirá analizar cómo las experiencias y respuestas varían entre personas de sexos o géneros diferentes.

6. **Indicadores de género:** En los análisis de los resultados de la información obtenida se deben incorporar indicadores específicos relacionados con la equidad de género, como acceso a oportunidades, participación en la toma de decisiones o percepción de barreras de género, entre otros aspectos.

“Un **indicador de género** es una medida que señala el estado o nivel de las diferencias entre hombres y mujeres en un momento del tiempo, expresando en particular las desigualdades que resultan de la diferencia sexual o de género, con interés en aquellas que reflejen situaciones evitables o injustas. Por lo anterior, los indicadores deben ser útiles para guiar intervenciones en el corto, mediano y largo plazo, para una mayor igualdad de género” (Unión Europea en Universidad Alberto Hurtado, 2020. P:32).

Ejemplo de indicador de género:

Porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos o de toma de decisiones en la administración y operación de aeropuertos en relación con el total de personal en esos niveles.

Este indicador es esencial para evaluar la representación femenina en roles clave dentro de la industria aeroportuaria, lo que puede reflejar las oportunidades de carrera y el impacto de políticas de igualdad de género en el sector.

7. **Variables de interseccionalidad:** Al momento de recabar información, no solo se debe ponderar la variable género, sino también otras dimensiones que interactúan con esta, como la edad, etnia, discapacidad, orientación sexual o situación económica. Esto permite capturar cómo diferentes factores se interceptan para generar diversas experiencias de discriminación o privilegio.

Tabla 3 Ejemplo 1: Aplicación de la perspectiva de Género a un Estudio de Percepción de los Usuarios Sobre la Calidad del Servicio de las Empresas Sanitarias.

Objetivos Actuales	Propuesta de incorporación de la perspectiva de género en los objetivos del Estudio de Percepción de las personas usuarias Sobre la Calidad del Servicio de las Empresas Sanitarias
<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar a la percepción o satisfacción usuaria como indicador de la gestión global del servicio, relevando al ciudadano. 2. Aumentar la transparencia de mercado, levantando y dando a conocer el nivel de satisfacción de los usuarios del servicio sanitario. 3. Contribuir a la autorregulación de las empresas sanitarias, a través de la introducción de un elemento de competitividad (reputación corporativa) en un mercado monopólico. 4. Contribuir a la regulación de las empresas sanitarias, identificando y priorizando posibles ámbitos de fiscalización. 5. Entregar información a la SISS y a las propias empresas, sobre los factores que contribuyen a explicar el nivel de satisfacción de los usuarios, identificando áreas de mejora. 	<p>Objetivos Propuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar la percepción o satisfacción de las personas usuarias desagregada por sexo, como indicador de la gestión global del servicio, relevando a hombres y mujeres. ✓ Aumentar la transparencia de mercado, levantando y dando a conocer el nivel de satisfacción usuaria del servicio sanitario, desagregado por sexo, para visibilizar las diferencias en la experiencia y acceso al servicio entre hombres y mujeres. ✓ Contribuir a la autorregulación de las empresas sanitarias, a través de la introducción de un elemento de competitividad (reputación corporativa) que incluya criterios de equidad de género, incentivando a las empresas a mejorar tanto el servicio como la equidad de trato hacia mujeres y hombres, en un mercado monopólico. ✓ Contribuir a la regulación de las empresas sanitarias, identificando y priorizando posibles ámbitos de fiscalización que consideren los impactos diferenciados por género, para asegurar que las políticas y prácticas de las empresas no perpetúen desigualdades de género en el acceso y calidad del servicio. ✓ Entregar información a la institución y a las propias empresas sobre los factores que contribuyen a explicar el nivel de satisfacción de las personas usuarias, identificando áreas de mejora desagregadas por sexo, con el fin de implementarlas de manera que respondan a las necesidades específicas de hombres y mujeres. <p>Nota: En esta propuesta lo que hemos realizado es la aplicación de la perspectiva de género, focalizándonos en impactos diferenciados en mujeres y hombres, pues sería la primera vez que se realizaría. Es importante desagregar la percepción y satisfacción de las personas usuarias, pues esto permitiría identificar si hay diferencias significativas en sus percepciones. Estas diferencias pueden estar relacionadas con aspectos como el acceso a la información, la accesibilidad física o el trato recibido.</p> <p>Algunos ejemplos del análisis que se podríamos realizar con la información recopilada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las mujeres podrían experimentar mayores dificultades en el acceso a ciertos servicios o recibir un trato diferenciado en las interacciones con la empresa sanitaria. Incorporar preguntas específicas en las encuestas que midan estas diferencias de percepción ayudaría a visibilizar estas realidades. ✓ Se podría reportar si existen diferencias en la satisfacción de las mujeres con relación al acceso al servicio en zonas rurales en relación a zonas urbanas, donde ellas son generalmente responsables del suministro de agua en los hogares, lo que puede afectar su percepción. ✓ Fomentar que las empresas sanitarias incluyan criterios de equidad de género en sus programas de responsabilidad social corporativa, lo cual podría mejorar su competitividad y reputación en el mercado. Esto se puede realizar al incentivar que estas empresas puedan mejorar su reputación mediante políticas de inclusión y equidad de género, no solo en el trato

	<p>hacia las personas usuarias, sino también en la representación de mujeres en cargos de liderazgo dentro de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si se detecta que ciertas prácticas impactan más negativamente a las mujeres (por ejemplo, cortes de agua que afectan su rol en el cuidado familiar), se puede priorizar la fiscalización en estas áreas para reducir el impacto diferenciado. ✓ Factores como la seguridad en los puntos de acceso al servicio sanitario pueden ser más relevantes para las mujeres, que podrían sentirse más vulnerables en ciertas ubicaciones. Si se identifican estos factores, las empresas podrían trabajar en soluciones específicas para mejorar la experiencia de usuarias.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Resumen de elementos a considerar para: Encuesta, cuestionario, pauta entrevistas, etc.

Grupo 1: Productos/insumos que incluyen la utilización de un instrumento para el levantamiento de información desde terceros: encuesta, cuestionario, pauta entrevistas, etc.	
Aspectos generales a considerar:	Aspectos específicos a considerar:
1.- Usar comunicación inclusiva no binaria	1.- Evaluación de las diferencias de género
2.- Visibilizar a las personas	2.- Muestra refleje la diversidad de género
3.- Realizar un análisis de impacto o análisis de resultados de género	3.- Sobre el uso inclusivo de lenguaje e imágenes
4.- Desagregar datos y estadísticas por género	4.- Indagación de género
5.- Considerar la interseccionalidad	5.- Coordinación de datos
	6.- Indicadores de género
	7.- Variables de interseccionalidad

3.2.2 Grupo 2: Productos/insumos que presentan datos, pero que no utilizan instrumento para el levantamiento de información: informes, reportes, estadísticas y estudios.

Este segundo grupo de productos/insumos incluye informes, reportes, estadísticas y estudios, que presentan datos, pero no utilizan un instrumento para el levantamiento de la información. Los datos son hechos, cifras o información que se recopilan y organizan para ser analizados y utilizados en la toma de decisiones, la investigación y la evaluación. Pueden ser cualitativos (descriptivos y no numéricos, como opiniones o experiencias) o cuantitativos (numéricos y medibles, como estadísticas o métricas).

La presentación de datos con perspectiva de género se puede definir como el proceso de recopilar, analizar y difundir información que refleja de manera equitativa y representativa las experiencias, necesidades y realidades de personas de diferentes géneros. Este enfoque implica desagregar los datos por género y considerar cómo estas variables interactúan con otros factores, como la clase, la etnia y la edad, para proporcionar un análisis más completo y contextualizado.

Los aspectos específicos que se deben reforzar además de todos los generales señalados anteriormente son:

1. **Uso de formatos/campos:** Los datos recopilados se organizan en formatos que faciliten su análisis. Esto puede incluir el uso de tablas, bases de datos o software especializados para manejar grandes volúmenes de información. El primer aspecto que se debe tener en consideración es que los datos, ya sean cuantitativos como cualitativos, se presenten desagregados por sexo como mínimo y si es posible por género. Si se tiene una base de datos es central considerar un campo específico para registrar el sexo y género de las personas. Esto permite analizar cómo estas variables interactúan con otros aspectos de la base de datos. Por ejemplo, en una base de datos de la dotación, se debe poder diferenciar la distribución salarial entre hombres y mujeres. De este modo, se pueden identificar brechas salariales por sexo. O si se realiza un análisis de percepciones de la satisfacción usuaria, se podrá conocer las diferentes percepciones que tienen mujeres, hombres y si es posible las percepciones según su identidad de género.

Es fundamental que tanto las bases de datos internas, las de la población usuaria, y aquellas elaboradas por instituciones externas incluyan, al menos, la variable sexo, con los campos Mujer-Hombre.

Además, de existir factibilidad, es altamente recomendable que se incluya la variable género con los siguientes campos: Femenino, Masculino, Transfemenino, Transmasculino, No binario, No sabe, Otro y

Prefiero no responder.

- 2. **Estadísticas de género:** Una vez organizados los datos, se aplican técnicas estadísticas para examinarlos. Las estadísticas de género permiten visibilizar y comprender las brechas, barreras e inequidades entre hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas en la sociedad. “La incorporación del enfoque de género en la producción estadística está sustentada en la necesidad de medir cómo son las realidades vividas por las personas en sociedad, siendo importante destacar que el enfoque, por un lado, favorece que dicha medición no se aborde de manera sesgada, haciendo visibles y posteriormente eliminando estereotipos de género. Por otro lado, esta perspectiva permite el reconocimiento de las distintas identidades que hacen heterogénea la población (en términos de género, edad, nivel educacional, etnia, nacionalidad, territorio, orientación sexual, entre otras), estableciendo como un principio del enfoque de género la interseccionalidad, en razón de que las personas no se determinan de manera única y definitiva por el sexo, etnia, nivel socioeconómico, entre otros marcadores sociales de la identidad, sino que se representan de manera diversa en una combinación de distintas características” (INE, 2019 p: 6).
- 3. **Indicadores de género:** Con la información disponible es posible generar indicadores de género, los que permiten analizar si existen brechas en determinadas áreas de la información contenida en los datos.

Ejemplos indicadores de género:

Indicador de Participación Laboral:
Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral del sector de la construcción, en relación con el total de la fuerza laboral en este rubro y Porcentaje de hombres en la fuerza laboral del sector de la construcción en relación con el total de la fuerza laboral en este rubro.

Indicador de Acceso a Contratos:
Porcentaje de contratos otorgados a empresas lideradas por mujeres, del total de contratos adjudicados y Porcentaje de contratos otorgados a empresas lideradas por hombres, del total de contratos adjudicados.

Indicador de Seguridad en Espacios Públicos:
Porcentaje de mujeres que se sienten seguras en espacios públicos, en relación al total de personas encuestadas y Porcentaje de hombres que se sienten seguros en espacios públicos, en relación al total de personas encuestadas.

- 4. **Análisis de género:** Los datos se deben acompañar con un análisis que explica el contexto social, cultural y económico que afecta a personas de diferentes géneros, que aborden sus necesidades específicas. Lo anterior contribuye a la sensibilización sobre los problemas de género y a la promoción de cambios sociales necesarios.

Tabla 4 Ejemplo: Reporte estadísticas MOP versión Género para Regiones, Enero a Diciembre 2023.

<p>El "Reporte estadísticas MOP versión Género para Regiones, Enero a Diciembre 2023" actual, corresponde a una planilla Excel. En el informe del resultado del indicador del sistema tasa de accidentabilidad del año 2023: Número Accidentes del trabajo en el período:141 Promedio de trabajadores en el período: 8.671 Tasa de accidentabilidad en el período: 1,63</p>	<p>Propuesta de incorporación de la perspectiva de género en "Reporte estadísticas MOP versión Género para Regiones, Enero a Diciembre 2023"</p> <p>Informe del resultado del indicador del sistema tasa de accidentabilidad del año 2023, debería presentar, además de los totales, los datos resumen por sexo, es decir: Número de accidentes del trabajo de mujeres en el período Número de accidentes del trabajo de hombres en el período Promedio de trabajadores en el periodo Promedio de trabajadoras en el período Tasa de accidentabilidad de las mujeres en el periodo Tasa de accidentabilidad de los hombres en el periodo</p> <p>Lo relevante es el análisis que se realiza, ya que investigaciones han demostrado que las tasas de accidentes difieren entre hombres y mujeres en función de los tipos de trabajos que realizan y de cómo se enfrentan a los riesgos laborales. Si se hace un análisis de los datos, se podría constatar que los hombres tienen una mayor incidencia de accidentes graves, mientras que las mujeres pueden experimentar más lesiones menores. Esto ocurre dado que las mujeres y los hombres a menudo no se emplean en las mismas áreas, y que pueden tener diferentes niveles de riesgo. Además, las expectativas sociales sobre el comportamiento masculino y femenino pueden influir en la forma en que las personas abordan el trabajo y los riesgos. Por ejemplo, los hombres pueden ser más propensos a asumir trabajos peligrosos debido a normas culturales que valoran la valentía y la competencia física.</p>
---	--

Fuente: Elaboración Propia.

	<p>hacia las personas usuarias, sino también en la representación de mujeres en cargos de liderazgo dentro de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si se detecta que ciertas prácticas impactan más negativamente a las mujeres (por ejemplo, cortes de agua que afectan su rol en el cuidado familiar), se puede priorizar la fiscalización en estas áreas para reducir el impacto diferenciado. ✓ Factores como la seguridad en los puntos de acceso al servicio sanitario pueden ser más relevantes para las mujeres, que podrían sentirse más vulnerables en ciertas ubicaciones. Si se identifican estos factores, las empresas podrían trabajar en soluciones específicas para mejorar la experiencia de usuarias.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Resumen de elementos a considerar para: Encuesta, cuestionario, pauta entrevistas, etc.

Grupo 1: Productos/insumos que incluyen la utilización de un instrumento para el levantamiento de información desde terceros: encuesta, cuestionario, pauta entrevistas, etc.	
Aspectos generales a considerar:	Aspectos específicos a considerar:
1.- Usar comunicación inclusiva no binaria	1.- Evaluación de las diferencias de género
2.- Visibilizar a las personas	2.- Muestra refleje la diversidad de género
3.- Realizar un análisis de impacto o análisis de resultados de género	3.- Sobre el uso inclusivo de lenguaje e imágenes
4.- Desagregar datos y estadísticas por género	4.- Indagación de género
5.- Considerar la interseccionalidad	5.- Coordinación de datos
	6.- Indicadores de género
	7.- Variables de interseccionalidad

3.2.2 Grupo 2: Productos/insumos que presentan datos, pero que no utilizan instrumento para el levantamiento de información: informes, reportes, estadísticas y estudios.

Este segundo grupo de productos/insumos incluye informes, reportes, estadísticas y estudios, que presentan datos, pero no utilizan un instrumento para el levantamiento de la información. Los datos son hechos, cifras o información que se recopilan y organizan para ser analizados y utilizados en la toma de decisiones, la investigación y la evaluación. Pueden ser cualitativos (descriptivos y no numéricos, como opiniones o experiencias) o cuantitativos (numéricos y medibles, como estadísticas o métricas).

La presentación de datos con perspectiva de género se puede definir como el proceso de recopilar, analizar y difundir información que refleja de manera equitativa y representativa las experiencias, necesidades y realidades de personas de diferentes géneros. Este enfoque implica desagregar los datos por género y considerar cómo estas variables interactúan con otros factores, como la clase, la etnia y la edad, para proporcionar un análisis más completo y contextualizado.

Los aspectos específicos que se deben reforzar además de todos los generales señalados anteriormente son:

1. **Uso de formatos/campos:** Los datos recopilados se organizan en formatos que faciliten su análisis. Esto puede incluir el uso de tablas, bases de datos o software especializados para manejar grandes volúmenes de información. El primer aspecto que se debe tener en consideración es que los datos, ya sean cuantitativos como cualitativos, se presenten desagregados por sexo como mínimo y si es posible por género. Si se tiene una base de datos es central considerar un campo específico para registrar el sexo y género de las personas. Esto permite analizar cómo estas variables interactúan con otros aspectos de la base de datos. Por ejemplo, en una base de datos de la dotación, se debe poder diferenciar la distribución salarial entre hombres y mujeres. De este modo, se pueden identificar brechas salariales por sexo. O si se realiza un análisis de percepciones de la satisfacción usuaria, se podrá conocer las diferentes percepciones que tienen mujeres, hombres y si es posible las percepciones según su identidad de género.

Es fundamental que tanto las bases de datos internas, las de la población usuaria, y aquellas elaboradas por instituciones externas incluyan, al menos, la variable sexo, con los campos Mujer-Hombre.

Además, de existir factibilidad, es altamente recomendable que se incluya la variable género con los siguientes campos: Femenino, Masculino, Transfemenino, Transmasculino, No binario, No sabe, Otro y

Prefiero no responder.

- Estadísticas de género:** Una vez organizados los datos, se aplican técnicas estadísticas para examinarlos. Las estadísticas de género permiten visibilizar y comprender las brechas, barreras e inequidades entre hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas en la sociedad. “La incorporación del enfoque de género en la producción estadística está sustentada en la necesidad de medir cómo son las realidades vividas por las personas en sociedad, siendo importante destacar que el enfoque, por un lado, favorece que dicha medición no se aborde de manera sesgada, haciendo visibles y posteriormente eliminando estereotipos de género. Por otro lado, esta perspectiva permite el reconocimiento de las distintas identidades que hacen heterogénea la población (en términos de género, edad, nivel educacional, etnia, nacionalidad, territorio, orientación sexual, entre otras), estableciendo como un principio del enfoque de género la interseccionalidad, en razón de que las personas no se determinan de manera única y definitiva por el sexo, etnia, nivel socioeconómico, entre otros marcadores sociales de la identidad, sino que se representan de manera diversa en una combinación de distintas características” (INE, 2019 p: 6).
- Indicadores de género:** Con la información disponible es posible generar indicadores de género, los que permiten analizar si existen brechas en determinadas áreas de la información contenida en los datos.

Ejemplos indicadores de género:

Indicador de Participación Laboral:

Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral del sector de la construcción, en relación con el total de la fuerza laboral en este rubro y Porcentaje de hombres en la fuerza laboral del sector de la construcción en relación con el total de la fuerza laboral en este rubro.

Indicador de Acceso a Contratos:

Porcentaje de contratos otorgados a empresas lideradas por mujeres, del total de contratos adjudicados y Porcentaje de contratos otorgados a empresas lideradas por hombres, del total de contratos adjudicados.

Indicador de Seguridad en Espacios Públicos:

Porcentaje de mujeres que se sienten seguras en espacios públicos, en relación al total de personas encuestadas y Porcentaje de hombres que se sienten seguros en espacios públicos, en relación al total de personas encuestadas.

- Análisis de género:** Los datos se deben acompañar con un análisis que explica el contexto social, cultural y económico que afecta a personas de diferentes géneros, que aborden sus necesidades específicas. Lo anterior contribuye a la sensibilización sobre los problemas de género y a la promoción de cambios sociales necesarios.

Tabla 4 Ejemplo: Reporte estadísticas MOP versión Género para Regiones, Enero a Diciembre 2023.

<p>El "Reporte estadísticas MOP versión Género para Regiones, Enero a Diciembre 2023" actual, corresponde a una planilla Excel. En el informe del resultado del indicador del sistema tasa de accidentabilidad del año 2023:</p> <p>Número Accidentes del trabajo en el período:141</p> <p>Promedio de trabajadores en el período: 8.671</p> <p>Tasa de accidentabilidad en el período: 1,63</p>	<p>Propuesta de incorporación de la perspectiva de género en "Reporte estadísticas MOP versión Género para Regiones, Enero a Diciembre 2023"</p> <p>Informe del resultado del indicador del sistema tasa de accidentabilidad del año 2023, debería presentar, además de los totales, los datos resumen por sexo, es decir:</p> <p>Número de accidentes del trabajo de mujeres en el período</p> <p>Número de accidentes del trabajo de hombres en el período</p> <p>Promedio de trabajadores en el período</p> <p>Promedio de trabajadoras en el período</p> <p>Tasa de accidentabilidad de las mujeres en el período</p> <p>Tasa de accidentabilidad de los hombres en el período</p> <p>Lo relevante es el análisis que se realiza, ya que investigaciones han demostrado que las tasas de accidentes difieren entre hombres y mujeres en función de los tipos de trabajos que realizan y de cómo se enfrentan a los riesgos laborales. Si se hace un análisis de los datos, se podría constatar que los hombres tienen una mayor incidencia de accidentes graves, mientras que las mujeres pueden experimentar más lesiones menores. Esto ocurre dado que las mujeres y los hombres a menudo no se emplean en las mismas áreas, y que pueden tener diferentes niveles de riesgo. Además, las expectativas sociales sobre el comportamiento masculino y femenino pueden influir en la forma en que las personas abordan el trabajo y los riesgos. Por ejemplo, los hombres pueden ser más propensos a asumir trabajos peligrosos debido a normas culturales que valoran la valentía y la competencia física.</p>
--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Resumen de elementos a considerar para: informes, reportes, estadísticas y estudios

Grupo 2: Productos/insumos que presentan datos, pero que no utilizan instrumento para el levantamiento de información: informes, reportes, estadísticas y estudios	
Aspectos generales a considerar:	Aspectos específicos a considerar:
1.- Usar comunicación inclusiva no binaria	1.- Uso de formatos/campos
2.- Visibilizar a las personas	2.- Estadísticas de género
3.- Realizar un análisis de impacto o de resultados de género	3.- Indicadores de género
4.- Desagregar datos y estadísticas por género	4.- Análisis de género
5.- Considerar la interseccionalidad	

3.2.3 Grupo 3: Productos/insumos técnicos o administrativos: incorporación de criterios que fomentan la equidad de género en los procesos de compras públicas.

Este tercer grupo de productos/insumos generados en los procesos de compras públicas son fundamentales para fortalecer una mayor igualdad de acceso y participación de las mujeres

Incorporar la perspectiva de género contribuye a asegurar que todas las personas, tengan igual acceso a participar en procesos de adquisición de bienes y servicios, ya sea mediante licitación u otra modalidad de compra conforme a la normativa vigente. Promover una mayor igualdad en el acceso y la participación de las mujeres en el sistema de compras públicas, reconociendo su papel fundamental en el desarrollo socioeconómico del país como fuerza laboral y proveedoras del bienestar familiar, resguardando que estas medidas no se conviertan en barreras de entrada para los oferentes.

Los aspectos específicos a reforzar, además de todos los generales señalados anteriormente en los contratos que celebra el Estado son:

1. **Políticas de igualdad de género:** incluir en los criterios de evaluación de las bases administrativas de licitaciones, que la estructura organizacional de los oferentes cuente con iniciativas de desarrollo inclusivo, como el Sello Empresa Mujer, asignando un mayor puntaje al proveedor que lo posea. Para acreditar lo anterior, se deberá revisar este criterio de evaluación en la ficha electrónica del proveedor en el Registro de Proveedores de la entidad, asignando un puntaje mayor en el caso de contar con ello. También se podrá asignar un mayor puntaje en la evaluación de los proveedores que presente el certificado de vigencia de la Norma Chilena NCh3262 o similares.
2. **Empresas lideradas por mujeres:** Incluir como criterio de desempate entre proveedores que presentan el mismo puntaje en un proceso licitatorio, el hecho de ser una empresa liderada por mujeres, es decir, aquellas que cuenten con alguno de los siguientes requisitos: mas 50% sea de propiedad de mujeres, cuenten con una gerenta general o tengan más del 50% de representantes legales mujeres.

En los dos casos referidos, tratándose de personas naturales, la aplicación de estas medidas se realiza en base a la información del Registro Civil. Esto incluye a personas que han rectificado su sexo registral a través de la Ley N° 21.120 de Identidad de Género, identificándose como mujeres.

3. **Seguimiento y reportabilidad de criterios de igualdad de género durante la ejecución del contrato:** Una vez que se ha suscrito el contrato, la entidad compradora debe asegurarse de que los elementos inclusivos declarados por la empresa adjudicataria se cumplan durante la ejecución del mismo. Esto implica un compromiso genuino por parte del proveedor para promover la igualdad de género, con la posibilidad de imponer sanciones en caso de incumplimiento.
4. **Proyectos de infraestructura y edificación pública inclusivos:** incorporar la solicitud que los proyectos de infraestructura y edificación pública deben ser diseñados teniendo en cuenta las diferencias de género en el uso de los espacios públicos. Por ejemplo, en la planificación de instalaciones como bordes costeros, espacios deportivos o zonas recreativas, se debe asegurar que sean seguros y accesibles para mujeres y otros grupos, considerando aspectos como la iluminación, la señalización, la seguridad o la vista exterior Para esto el uso de indicaciones de los servicios del

MOP es relevante, por ejemplo, el manual de edificación pública con perspectiva de género de la Dirección de Arquitectura o de la Dirección de Aeropuertos.

5. **Creación de espacios de participación Ciudadana:** Incluir mecanismos para consultar a la comunidad con enfoque de género durante las fases de planificación y diseño de los proyecto, asegurando que las mujeres y grupos que son objeto de discriminación puedan expresar sus necesidades específicas respecto al uso de la infraestructura¹⁴.

Tabla 5 Ejemplo Guía Metodológica para la Elaboración de TdR Estudio Territorial con participación ciudadana, estudio asuntos indígenas y estudio ambiental

Contenido actual	Propuesta para incorporar perspectiva de género en los objetivos del Anexo n°4: guía metodológica para elaboración de términos de referencia estudio territorial con participación ciudadana, estudio asuntos indígenas y estudio ambiental
<p>Anexo 4 Guía Metodológica para la Elaboración de TdR Estudio Territorial con participación ciudadana, estudio asuntos indígenas y estudio ambiental:</p> <p>2.3. OBJETIVOS</p> <p>2.3.1. General</p> <p>Contar con un estudio, que dé cuenta del sistema territorial en que se insertará el Proyecto y que contribuya al desarrollo sostenible de las comunidades en el área de influencia, minimizando los efectos no deseados, a través de un proceso participativo.</p> <p>2.3.2. Objetivos específicos</p> <p>a) Identificar, diagnosticar y analizar el sistema territorial en el cual se inserta el Proyecto.</p> <p>b) Analizar las alternativas de proyecto bajo un enfoque de planificación y ordenamiento territorial, que considere los aspectos del cambio climático, tales como las amenazas y vulnerabilidades del territorio, en pro de una infraestructura resiliente.</p> <p>c) Diagnosticar y analizar las componentes del sistema territorial que constituyen condicionantes relevantes para la construcción u operación del Proyecto, y que incluya el análisis de amenazas y vulnerabilidades asociadas al cambio climático.</p> <p>d) Analizar los efectos territoriales que tendrá la construcción y operación del Proyecto, en sus diversas fases.</p> <p>e) Dar cumplimiento al Convenio N°169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países Independientes y al D.S. N°66 si se considera la realización de una Consulta Indígena. Diseñar e implementar un proceso participativo a través de un Programa de Participación Institucional y Ciudadana, para el Proyecto, en todas sus fases, y que incluya el levantamiento de un mapa de amenazas desarrollado por la comunidad en que se inserta el proyecto.</p> <p>f) Entregar recomendaciones de modificación o mejoramiento del diseño conceptual del Proyecto y de gestión posterior, de modo de favorecer la inserción territorial del proyecto y/o disminuir los riesgos del mismo, y su aporte al desarrollo local e indígena, teniendo en consideración los aspectos de cambio climático (adaptación y mitigación)</p>	<p>Objetivo General: "Contar con un estudio que dé cuenta del sistema territorial en el que se insertará el Proyecto, y que contribuya al desarrollo sostenible de las comunidades en el área de influencia, minimizando los efectos no deseados, a través de un proceso participativo inclusivo y equitativo, que asegure la consideración de las diferencias de género y promueva la participación igualitaria de hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas, garantizando que las soluciones propuestas respondan a las necesidades diferenciadas de cada grupo."</p> <p>a) Identificar, diagnosticar y analizar el sistema territorial en el cual se inserta el Proyecto, considerando las diferencias de género en el uso y acceso al territorio, y cómo estas afectan a las distintas comunidades.</p> <p>b) Analizar las alternativas de proyecto bajo un enfoque de planificación y ordenamiento territorial que considere los aspectos del cambio climático, tales como las amenazas y vulnerabilidades del territorio, incorporando un análisis de las vulnerabilidades diferenciadas por género y cómo estas influyen en la capacidad de adaptación y resiliencia de las personas frente a las amenazas climáticas.</p> <p>c) Diagnosticar y analizar los componentes del sistema territorial que constituyen condicionantes relevantes para la construcción u operación del Proyecto, incluyendo el análisis de amenazas y vulnerabilidades asociadas al cambio climático, teniendo en cuenta los impactos diferenciados por género en términos de riesgos climáticos y acceso a recursos naturales y servicios.</p> <p>d) Analizar los efectos territoriales que tendrá la construcción y operación del Proyecto en sus diversas fases, considerando cómo estos efectos impactan de manera diferenciada a las personas según su género, tanto en el ámbito laboral como en el acceso a servicios y recursos durante la implementación del proyecto.</p> <p>e) Dar cumplimiento al Convenio N°169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países Independientes y al D.S. N°66 si se considera la realización de una Consulta Indígena. Diseñar e implementar un proceso participativo a través de un Programa de Participación Institucional y Ciudadana para el Proyecto en todas sus fases, asegurando la participación equitativa según género femenino, masculino, transfemenino, transmasculino y no binario. El proceso debe incluir el levantamiento de un mapa de amenazas desarrollado por la comunidad, que contemple las diferentes perspectivas y necesidades de las personas según género en el territorio.</p> <p>f) Entregar recomendaciones de modificación o mejoramiento del diseño conceptual del Proyecto y de su gestión posterior, de modo de favorecer la inserción territorial del proyecto y/o disminuir los riesgos del mismo, y su aporte al desarrollo local e indígena, integrando la perspectiva de género en las soluciones propuestas, y asegurando que todas las personas puedan beneficiarse equitativamente de las mejoras. También considerar los aspectos de cambio climático (adaptación y mitigación) evaluando cómo impactan de manera diferenciada a las personas según su género.</p>

Fuente: Elaboración Propia.

Resumen de elementos a considerar para: los procesos de compras públicas

Grupo 3: Productos/Insumos técnicos o administrativos que no presentan datos: Bases de Licitación o Términos de Referencia de Licitaciones (TDR)	
Aspectos generales a considerar:	Aspectos específicos a considerar:
1.- Usar comunicación inclusiva no binaria	1.- Políticas de igualdad de género
2.- Visibilizar a las personas	2.- Empresas lideradas por mujeres.

¹⁴ Serían los procesos/instancias de participación ciudadana en la forma que se establezca, de acuerdo a los TDR MOP y de cada servicio y/o dirección.

3.- Desagregar datos y estadísticas por género	3.- Seguimiento y reportabilidad de criterios de igualdad de género durante la ejecución del contrato
4.- Considerar la interseccionalidad	4.- Proyectos de infraestructura y edificación pública inclusivos
5- Promover entornos que faciliten el acceso de participación de la población	5.- Creación de espacios de participación ciudadana

3.3 Herramientas

3.3.1 Listas de verificación de género

Las listas o guías de verificación, también conocidas como pautas de cotejo, que se presentarán a continuación pueden contribuir a verificar si efectivamente los informes, estadísticas, boletines y/o estudios elaborados en el MOP han incorporado los lineamientos generales mencionados anteriormente: uso de comunicación inclusiva, visibilización de las personas, realización de un análisis de impacto de género, desagregación de datos y estadísticas por género, y consideración de la interseccionalidad.

Al utilizar estas listas, se asegura, a lo menos, dar cumplimiento a lineamientos y principios previamente establecidos, llevando a cabo una revisión detallada y consistente que facilita la detección de posibles errores, omisiones o áreas de mejora. Además, permite documentar el proceso de revisión, aportando en la identificación y corrección de posibles sesgos de género en los documentos, imágenes o acciones. A continuación, se presentan seis (6) tablas en las que se establecen las pautas de cotejo por lineamiento. Cada pregunta debe ser evaluada con Sí o No, y en caso de respuesta negativa, se recomienda incluir una observación para identificar áreas de mejora. Si una pregunta no es relevante para el documento o no se aplica a la naturaleza del contenido, se marca NA.

Tabla 6 Tabla 3 Lista de verificación lineamiento comunicación

Lineamiento:	Cumple (sí/no/na ¹⁵) lista de verificación	Observaciones
1. COMUNICACIÓN INCLUSIVA		
1. ¿El lenguaje utilizado en el documento es inclusivo y visibiliza tanto a mujeres, hombres y personas de las diversidades sexo genéricas?		
2. ¿Se han evitado expresiones que refuercen estereotipos de género o que invisibilicen a ciertos grupos?		
3. ¿Se ha reemplazado el uso del masculino genérico por términos neutros o expresiones inclusivas?		
4. ¿Se ha respetado el uso del nombre social de las personas que lo han solicitado?		
5. ¿Las imágenes o fotografías incluidas en el documento son representativas de la diversidad de género, raza, edad, discapacidad, entre otras?		
6. ¿Se han seleccionado las imágenes de manera cuidadosa para evitar estereotipos o discriminación, garantizando que sean accesibles para todas las personas?		
7. ¿El documento promueve explícitamente la igualdad de género y la no discriminación en su redacción y en el uso de recursos visuales?		
8. ¿Se ha revisado la estructura del mensaje para asegurar que ninguna persona quede excluida del discurso por cuestiones de género?		

Fuente: Elaboración propia, octubre 2024

¹⁵ NA: No aplica.

Tabla 7 Lista de verificación lineamiento visibilizando a las personas

Lineamiento 2. VISIBILIZANDO A LAS PERSONAS	Cumple (Si/No/NA ¹⁶) Lista de Verificación	Observaciones
1. ¿Se han identificado y visibilizado a todas las personas, de forma desagregada por sexo, mujeres y hombres, en el contenido del documento?		
2. ¿Se han identificado y visibilizado a todas las personas, incluyendo mujeres, hombres, personas trans, personas no binarias o de género diverso, en el contenido del documento?		
3. ¿Se han evitado expresiones que prioricen o invisibilicen a un género sobre otro?		
4. ¿Se han tomado en cuenta las necesidades específicas de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexo genéricas?		
5. ¿Se han analizado los riesgos de acoso o exclusión que podrían enfrentar personas trans, no binarias o de género diverso en relación con la temática tratada en el documento? (Solo para informes y estudios)		
6. ¿Se ha reflexionado sobre si el contenido de la temática podría reproducir o aliviar desigualdades estructurales para mujeres, personas trans, personas no binarias? (Si existe levantamiento por género)		

Fuente: Elaboración propia, octubre 2024

Tabla 8 Lista de verificación lineamiento análisis de impacto de género

Lineamiento 3. REALIZACIÓN DE UN ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO	Cumple (Si/No/NA ¹⁷) Lista de Verificación	Observaciones
1. ¿Se reconoce explícitamente que las relaciones de poder entre géneros están estructuradas socialmente y pueden generar desigualdades?		
2. ¿Se ha realizado una evaluación de las implicancias que la acción, política, programa o normativa, materia del documento, puede tener sobre mujeres, hombres y personas LGBTQIA+?		
3. ¿El documento visibiliza cómo las personas de diferentes géneros ocupan posiciones desiguales en la sociedad y cómo esto puede influir en los resultados de la acción, política, o materia que aborda el documento?		
4. ¿El documento incluye una reflexión crítica sobre las prácticas en la función pública, cuestionando las miradas naturalizadas y revisando los conceptos, categorías y lenguajes utilizados?		
5. ¿El documento incluye medidas diseñadas para mitigar la discriminación de género y promover la igualdad?		
6. ¿Se ha identificado y evaluado la presencia de inequidades brechas y barreras de género que afectan a las personas mencionadas en el documento?		
7. ¿El contenido redactado en el documento toma en cuenta las necesidades específicas de las personas de distintos géneros, asegurando que beneficie por igual a todas las personas?		
8. ¿Se han identificado posibles consecuencias no deseadas que puedan perpetuar la discriminación o desigualdad de género?		
9. ¿Se proponen estrategias concretas y efectivas para mitigar los impactos negativos derivados de las desigualdades de género?		

Fuente: Elaboración propia, octubre 2024

Tabla 9 Lista de verificación lineamiento desagregación de datos y estadísticas de género

Lineamiento 4. DESAGREGACIÓN DE DATOS Y ESTADÍSTICAS POR GÉNERO	Cumple (Si/No/NA ¹⁸) Lista de Verificación	Observaciones
1. ¿Los datos y estadísticas referidas a personas están desagregados por género?		
2. Si no es posible desagregar por género, ¿se ha desagregado al menos por sexo?		
3. ¿Se identifican las brechas o desigualdades estructurales a partir de la desagregación de los datos y estadísticas?		
4. ¿Se han utilizado las estadísticas desagregadas para diseñar propuestas inclusivas y equitativas que consideren las		

¹⁶ NC: No aplica.

¹⁷ NC: No aplica.

¹⁸ NA: No aplica.

necesidades específicas de personas de todos los géneros?		
5. ¿El análisis de los datos y/o estadísticas incluye una reflexión sobre la diversidad y cómo esta se relaciona con la igualdad de género?		

Fuente: Elaboración propia, octubre 2024

Tabla 10 Lista de verificación lineamiento interseccionalidad

Lineamiento	Cumple (Si/No/NA ¹⁹) Lista de Verificación	Observaciones
5. CONSIDERACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD		
1. ¿Se menciona explícitamente la interseccionalidad como un marco analítico en el documento?		
2. ¿Se considera la interseccionalidad, desagregando también por factores como la edad, etnia, discapacidad, entre otros?		
3. ¿Se identifican y analizan múltiples identidades y experiencias (ej. situación socioeconómica, raza, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad) en relación con el género?		
4. ¿Se reconoce cómo estas diferentes identidades se entrelazan y afectan las vivencias de las personas?		
5. ¿Se presentan recomendaciones o soluciones basadas en un análisis interseccional?		
6. ¿El análisis incluye voces y experiencias de grupos de especial protección? (niñeces, personas adultas mayores, personas con discapacidad, población LGBTIQ+ etc.)		

Fuente: Elaboración propia, octubre 2024

3.3.2 Análisis de género

Como se ha señalado con anterioridad, ninguna institución es neutral respecto al género, y esto también aplica a qué y cómo se redacta cada documento. Comprender el género como una categoría de análisis permite evaluar con mayor precisión cualquier contexto, realidad o proyecto a abordar (EMAKUNDE, 1998). Al no considerar el género en los análisis, se corre el riesgo de asumir erróneamente que hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas enfrentan las mismas circunstancias, lo que puede llevar a actuaciones, negación e invisibilización de problemáticas, inequidades, barreras y brechas, a conclusiones imprecisas o incluso a la profundización de las desigualdades de género.

El análisis de género es una herramienta sistemática y fundamental utilizada para examinar las diferencias sociales y económicas entre mujeres, hombres y personas de las diversidades sexo-genéricas. Permite identificar sus actividades específicas, sus necesidades, su acceso y control sobre los recursos, así como los beneficios que obtienen del desarrollo y su participación en la toma de decisiones (OIT, 2008). Además, este enfoque favorece la comprensión acerca de cómo estos factores interactúan con el contexto social, económico, político y ambiental en general (OIT, 2008). Al integrar esta perspectiva, se busca identificar y abordar las causas de las desigualdades de género de manera efectiva (Centro Internacional de Formación de la AECID, 2011).

De esta manera, es posible afirmar que no existe ningún informe, estadística, boletín o estudio del Ministerio de Obras Públicas en el que el análisis de género no sea relevante, salvo en los casos en que no se involucre a personas directamente.

- ✓ Los objetivos de un análisis de género son los siguientes:
 1. Detectar las desigualdades existentes entre hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas dentro de un contexto específico, lo que permite identificar las inequidades, brechas y barreras que enfrentan diferentes grupos.
 2. Comprender que las personas pueden tener necesidades y prioridades distintas de acuerdo con su sexo y género, las cuales se deben abordar para asegurar un enfoque inclusivo y equitativo.
 3. Proporcionar información clave, que sirva de base para diseñar e implementar políticas, programas y proyectos orientados a promover la equidad de género, eliminando las barreras que limitan el acceso igualitario a recursos y oportunidades para todas las personas independiente de su sexo o género.

- ✓ Los componentes claves de un análisis de género incluyen:

¹⁹ NA: No aplica.

1. **Roles de género:** Analizar cómo las expectativas y normas sociales asignan comportamientos, tareas y responsabilidades "apropiados" a hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas. Evaluar, conforme a ello, cómo estos roles afectan su participación en áreas tales como el trabajo, la familia, la educación y la política. Este análisis permite entender las barreras y limitaciones que resultan de los roles de género.
2. **Acceso y control sobre recursos:** Evaluar quiénes tienen acceso y control sobre recursos tales como tierra, dinero, educación y tiempo. A menudo, se observa que las mujeres tienen menos acceso y control, lo que puede limitar su autonomía y capacidad de tomar decisiones.
3. **Desigualdades en oportunidades y resultados:** Identificar las barreras diferenciadas que enfrentan hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas en áreas como el empleo, la educación y la salud. Este componente también evalúa los resultados desiguales que se producen a partir de esas barreras, lo que permite implementar acciones correctivas.
4. **Impactos diferenciados:** Analizar cómo las políticas, programas o proyectos pueden afectar de distinta manera a personas de diferentes géneros. Esto ayuda a identificar si las acciones perpetúan o reducen las desigualdades de género, con el objetivo de fomentar la equidad.
5. **Relaciones de poder:** Examinar la distribución del poder entre géneros en distintos contextos: el hogar, el trabajo y la sociedad. Evaluar, en consecuencia, cómo se distribuyen las responsabilidades, quién toma decisiones y cómo se ejerce la autoridad en cada esfera de la vida, para identificar dinámicas de poder desiguales que deben ser abordadas.

Algunos ejemplos orientadores:

1. Roles de Género

- En los proyectos de infraestructura y obras públicas, los roles de género pueden influir en la participación y representación de hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas. Por ejemplo, la construcción de carreteras, puentes y edificios puede ser vista como un campo predominantemente masculino, debido a las expectativas sociales sobre el tipo de trabajo "apropiado" para cada género. También existen estereotipos sobre la "fuerza física" o la "habilidad técnica" que implican que las mujeres, a menudo, sean menos representadas en trabajos de construcción o en cargos técnicos dentro de la ingeniería.
- Por lo tanto, el MOP debe analizar cómo estas normas de género impactan la participación de las mujeres en estos proyectos y qué barreras existen para que puedan acceder a empleos o contratos en el sector de obras públicas.
- A través de este análisis, se pueden diseñar estrategias para fomentar la participación equitativa, como la capacitación dirigida a mujeres en el área de la construcción, promover la contratación de empresas lideradas por mujeres, o asegurar la presencia de mujeres en roles técnicos y de liderazgo.

2. Impactos Diferenciados

- Los proyectos de infraestructura pública a menudo tienen impactos diferenciados dependiendo del género. Por ejemplo, esto se puede ver cuando el diseño es pensado en quienes harán uso de ese espacio público desde ahí se puede construir obras para todas las personas o que dichas obras posean una infraestructura específica a sus propias necesidades, por ejemplo, carreteras con mayor iluminación que eviten cualquier acción de acoso o violencia en especial hacia mujeres; edificios que posean espacios de cuidados de niñeces para quienes son personas cuidadoras y asisten con sus hijas e hijos. El diseño de espacios para que puedan ejercer su autonomía económica como su empleo, como por ejemplo caletas pesqueras para que mujeres tengan un espacio para trabajar y comercializar las actividades conexas, etc. También en baños inclusivos con mudadores en todo tipo de baño o salas de lactancia en edificios y obras públicas.
- El análisis de los impactos diferenciados permite que el MOP tome decisiones más informadas sobre la planificación y diseño de proyectos de infraestructura. Esto incluye la incorporación de medidas de seguridad, el diseño de espacios inclusivos y el desarrollo de políticas públicas que aseguren que todas las personas, independiente de su género, se beneficien por igual.

Los pasos principales para realizar un análisis de género serían los siguientes:

1. **Recolección de datos desagregados por sexo y género:** Recopilar todos los datos desagregados por sexo (hombres, mujeres y, cuando sea posible, otras identidades de género). Esto permite evaluar con mayor precisión cómo las políticas, programas, proyectos o acciones afectan de manera diferenciada a las personas según su género.

2. **Análisis de dinámicas de roles y relaciones de poder:** Examinar cómo los roles, responsabilidades y las relaciones de poder afectan a hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas en el contexto que estamos estudiando o desarrollando. También evaluar cómo estas relaciones se manifiestan en los ámbitos público y privado para identificar barreras estructurales que limitan la participación y el acceso equitativo a los recursos y beneficios.
3. **Evaluación de impactos diferenciados:** Analizar cómo las intervenciones pueden generar diferentes resultados para las personas según su género, teniendo en cuenta sus necesidades y condiciones específicas. Junto con ello, revisar los posibles impactos no deseados que puedan exacerbar las desigualdades de género.
4. **Planificación de acciones correctivas:** A partir de los hallazgos del análisis, proponer acciones concretas para mitigar las desigualdades identificadas. Estas acciones pueden implicar ajustes en el proyecto, programa y/o acciones, la redistribución de recursos o la creación de medidas y políticas específicas que promuevan la igualdad de género.

Ejemplo de análisis:

Para aplicar la perspectiva de género, por ejemplo, de un proyecto de mejoramiento o ampliación de un aeródromo, es fundamental ir más allá de la idea de que todas las personas usuarias obtendrán los mismos beneficios de ahorro de tiempo. Aunque la infraestructura sea accesible para todas las personas, sus experiencias y necesidades según su género pueden variar. Algunas maneras de integrar la perspectiva de género en este análisis serían:

1. **Identificación de personas usuarias:** Aunque el beneficio del ahorro de tiempo pueda parecer neutral, es importante identificar quiénes son las personas usuarias del aeródromo. Por ejemplo, se podría investigar si hay diferencias en la frecuencia de uso del aeródromo entre hombres y mujeres. ¿Las mujeres, por razones laborales o sociales, utilizan el aeródromo con la misma frecuencia que los hombres?
2. **Acceso y Seguridad:** Considerar aspectos de seguridad en el acceso al aeródromo. Las mujeres pueden enfrentar preocupaciones diferentes relacionadas con la seguridad al desplazarse hacia y desde el aeródromo, especialmente en horarios nocturnos o en áreas menos transitadas. Evaluar si hay iluminación adecuada, seguridad y facilidades para el acceso puede hacer una diferencia significativa en su experiencia.
3. **Impacto en Responsabilidades de Cuidado:** Muchas mujeres asumen la responsabilidad de cuidar a niños y niñas, personas adultas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad. Se podría evaluar si la mejora en el aeródromo facilita su acceso a servicios importantes (por ejemplo, atención médica) y cómo eso podría afectar su tiempo de cuidado. Un ahorro de tiempo en el transporte puede liberar tiempo para otras responsabilidades, lo que puede ser un beneficio específico para mujeres o personas cuidadoras.
4. **Consultas y Participación:** Incluir la perspectiva de género en la planificación del proyecto implica consultar a diferentes grupos de interés, incluyendo mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas, para entender sus necesidades específicas. ¿Qué opinan sobre la ampliación del aeródromo? ¿Qué mejoras consideran necesarias para que la infraestructura les beneficie plenamente?
5. **Monitoreo de Impactos:** Una vez que el proyecto esté en marcha, establecer indicadores de género para monitorear los impactos. Por ejemplo, se podría medir cuántas mujeres utilizan el aeródromo antes y después de las mejoras y si han aumentado sus oportunidades de empleo o acceso a servicios.

Al considerar estos aspectos, se puede concluir que, aunque el ahorro de tiempo es un beneficio generalizado, la manera en que se experimenta ese beneficio y cómo se relaciona con las realidades de género puede revelar diferencias significativas. De este modo, se evidencia que la perspectiva de género no solo se trata de acceso físico a la infraestructura, sino también de cómo las estructuras sociales y las experiencias individuales afectan los beneficios que se obtienen.

Capítulo IV: Desafíos para la transversalización de la perspectiva de género

La transversalización de la perspectiva de género en el MOP tiene como finalidad promover la igualdad de género y la no discriminación, asegurando que su gestión interna, así como la prestación de servicios

a la ciudadanía, como la provisión de obras públicas, la gobernanza de recursos hídricos y otros servicios estratégicos, se realicen de manera eficiente y eficaz, lo cual presenta una serie de desafíos específicos. A continuación, se desarrollan los principales desafíos en este contexto, con énfasis en cómo lograr contar permanentemente con lineamientos claros y específicos que permitan incorporar y mejorar la aplicación de la perspectiva de género en los informes, estudios, boletines y estadísticas elaborados por los servicios dependientes y relacionados.

1.- Enfrentar la resistencia al cambio cultural y estructural

La incorporación de la perspectiva de género a menudo se encuentra con resistencia, debido a normas culturales profundamente arraigadas, tanto a nivel institucional como personal, de las cuales el Ministerio de Obras Públicas no está ajeno. En sectores tradicionalmente masculinizados, es fundamental implementar un plan de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género para todos los niveles de la organización. Es crucial demostrar que contar con lineamientos específicos, que permitan incorporar y mejorar la aplicación de la perspectiva de género en los informes, estudios, datos y estadísticas, no solo mejora la eficiencia y la equidad en los servicios, sino también puede llevar a mejores resultados para quienes se benefician de las obras, servicios de infraestructura y otros bienes y servicios que esta Secretaría de Estado brinda a la ciudadanía.

2.- Incorporar la perspectiva de género en la planificación y toma de decisiones

La planificación y la toma de decisiones en sectores estratégicos suelen estar centradas en criterios técnicos y económicos, dejando de lado la evaluación de impactos sociales, entre ellos los relacionados con género. La falta de representación de mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas en los espacios de toma de decisiones también agrava este problema, por lo cual se deben implementar procesos de toma de decisiones inclusivos que garanticen la participación/representatividad de personas de todos los géneros, en todos los niveles, desde el diseño hasta la ejecución y evaluación de los proyectos. La perspectiva de género debe ser un criterio clave en las evaluaciones de impacto y en la planificación de obras públicas y servicios estratégicos.

3.- Hacer sostenible la incorporación de la perspectiva de género

Es sabido que la integración de la perspectiva de género puede ser vista como una tendencia temporal o una acción periférica, lo que dificulta la institucionalización de este enfoque a largo plazo, sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, corresponde a una política de estado y a una herramienta analítica para abordar las desigualdades. Conforme a ello, es relevante su institucionalización mediante mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguren la sostenibilidad de estas acciones. Para lograr esto, es posible generar, en el marco del comité de género, un grupo de trabajo específico que realice auditorías de género periódicas.

4.- Aumentar la capacidad técnica de las personas funcionarias

Esta guía es un aporte a la ausencia de herramientas concretas que permitan la incorporación de la perspectiva de género en informes, estadísticas, boletines y/o estudios. Sin embargo, será necesario generar un proceso de difusión de la misma, junto con desarrollar un programa de capacitación que apunte a aumentar el conocimiento necesario para su utilización y así que realmente sea un documento útil y de mejoramiento de las prácticas en este ámbito.

La transversalización de la perspectiva de género en el MOP es un proceso complejo que enfrenta múltiples desafíos. Para superarlos, es fundamental un compromiso institucional sólido, acompañado de la capacitación continua del personal, la recolección de datos desagregados por sexo, la implementación de análisis de impacto con perspectiva de género, la comunicación inclusiva y la participación de mujeres en la toma de decisiones. Estas acciones asegurarán que las políticas y servicios del MOP no solo sean más inclusivos, sino también promuevan la equidad de género y mejoren la calidad de vida de todas las personas.

Bibliografía

6. Centro Internacional de Formación de la AECID. (2011). Módulo 1: Introducción al análisis de género e indicadores sensibles al género.
7. Dirección General de Concesiones. Ministerio de Obras Públicas. (2024). Manual para la incorporación del enfoque de género en la elaboración y actualización de documentos de Reglamentación, Normativa y Decretos.
8. Dirección Nacional de Arquitectura (2016). Guía de Enfoque de Género en la Edificación Pública.
9. EMAKUNDE Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior. Dirección de Cooperación al Desarrollo. (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.
10. Fundación Chile Mujeres, OIT, Ministerio de Hacienda, y Ministerio de Economía, Fomento y Turismo Ministerio del Trabajo (2024). Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023
11. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2015). Estadísticas de Género, introducción conceptual
12. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019). Manual con enfoque de género en la producción estadística con foco en GSBPM
13. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019). Metodología para la construcción de un sistema de Indicadores de género.
14. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2022). Estandarización de preguntas para la medición de sexo, género y orientación sexual (SGOS), dirigido a encuestas de hogares y censos de población.
15. Ministerio de Desarrollo Social y Familia (s.f.). Orientaciones para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de inversión. [https://sni.gob.cl/storage/docs/orientacenfoco%20Genero\(vigente\).pdf](https://sni.gob.cl/storage/docs/orientacenfoco%20Genero(vigente).pdf)
16. Ministerio de Educación. (s.f.). Comunicuemos con igualdad: orientaciones para un uso del lenguaje inclusivo no sexista.
17. Ministerio de *Obras Públicas*. (2023a). Manual de comunicación inclusiva no binaria.
18. Ministerio de Obras Públicas (2023b). Política Ministerial de Género y Diversidad
19. Ministerio de Obras Públicas (2023c). Resolución exenta MOP 241 31 de julio 2023. Aprueba procedimiento de reconocimiento y uso de nombre social para el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes.
20. Ministerio de Obras Públicas. (2023d). Criterios rectores para la transversalización de género en el ministerio de obras públicas.
21. Ministerio de Obras Públicas. (2023e). Manual de comunicación inclusiva no binaria: Aprobado mediante Resolución Exenta MOP N° 252 de 9 de agosto de 2023.
22. Municipalidad de Peñalolén (2024) Política de Igualdad de Género Municipalidad de Peñalolén 2024-2030
23. MURGIBE. Consultoría Igual de Oportunidades. (s.f.). Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género.
24. ONU Mujeres e Instituto Nacional de las Mujeres México. (2014). Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género.
25. Organización Internacional del Trabajo (2008). Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género.
26. Oscoz Renedo, M. (s.f.). Guía práctica de enfoque de género en proyectos de desarrollo, según la herramienta de marco lógico.
27. Pérez Aguilar, M. S., & Garda Salas, R. (2009). Guía metodológica para la planeación con perspectiva de género.
28. Quiroz Zárate, Soledad (2024). Guía para la transversalización del enfoque de género en políticas, programas y proyectos. Municipalidad de Peñalolén

29. Secretaría General Iberoamericana. (2021). Guía práctica para incorporar los criterios de transversalización del enfoque de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la cooperación iberoamericana.
30. Universidad Alberto Hurtado. (2020). Manual para la Integración de Indicadores de Género en la Gestión de Empresas y Organizaciones.

Anexos

Anexo 1: Definiciones clave del enfoque de género y no discriminación²⁰

Análisis de género: Consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades, derechos y prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas, niños y personas LGBTQIA+ en ciertas situaciones o contextos. Explora las relaciones entre las personas según su género, examinando su acceso y control de recursos, así como las limitaciones de unas con respecto a otras según la definición de género imperante, y se utiliza para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género. Este análisis se inicia con la recopilación de datos desagregados por género y de información sensible al género sobre la población involucrada.

Acoso sexual laboral: Según la Ley N°20.005 (2005) tipifica y sanciona el acoso sexual y expresa en su definición que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Binariedad: Construcción social que categoriza de manera dicotómica a las personas. El Sistema binario del género/sexo es el modelo social y cultural dominante que considera que el género y el sexo abarcan solo dos categorías, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellas personas que no se enmarcan dentro de las dos categorías.

Desigualdad de género: Se refiere a la distancia y/o asimetría social entre personas debido a su género. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género. Por ejemplo, históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública, mientras que la población LGBTQIA+ ha estado invisibilizada. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria, algo similar ha ocurrido respecto a la población LGBTQIA+ y a su no reconocimiento en ciertos grupos sociales.

Discriminación de género: Es el prejuicio o discriminación basada en el género. Debido a que en la sociedad patriarcal, histórica y culturalmente se ha establecido un trato desigual entre hombres y mujeres o hacia personas que no cumplen con la heteronorma.

Diversidad sexo genérica. Gama de orientaciones sexuales e identidades de género que escapan de las definiciones, conceptos y prácticas hegemónicas. Se les conoce por su sigla LGBTQIA+. Término no alineado con la norma socialmente aceptada de la heterosexualidad o heteronormatividad.

Estereotipos de género: Construcciones culturales que promueven una visión limitada sobre el rol de las mujeres y hombres en la sociedad, actuando como ideas preconcebidas que indican cómo las personas deben actuar; qué tareas le son propias a cada género, cuáles habilidades desarrollar, en qué áreas o ámbitos profesionales desempeñarse, etc. Cumplen el papel de proponer modelos únicos para hombres y mujeres. Es decir, son suposiciones acerca del deber ser masculino y femenino, y que conducen a la discriminación y niegan el derecho a la diversidad.

Género: Comprende las dimensiones sociales de roles, atributos y expectativas que la sociedad considera apropiadas para hombres o mujeres, características que se asocian según sexo asignado al nacer. Estos atributos y expectativas varían entre culturas.

Heteronormatividad: Sesgo cultural que norma, reglamenta e idealiza las relaciones heterosexuales. Constituye un régimen social que impone la heterosexualidad como la única sexualidad aceptada, y

²⁰ Este Anexo esta tomado del documento (Ministerio de Obras Públicas (2024) Política Ministerial de Género y Diversidad 2024-2030.

también su correlato, que obligan a las personas a actuar conforme a patrones culturales heterosexuales dominantes y la marginación de las personas que están por fuera de esta norma.

Igualdad de género: Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas, sin importar su género. Es por tanto un principio jurídico universal. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de las personas se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de grupos existentes. La igualdad de género se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

Perspectiva de Género: Es la forma de ver o analizar el impacto y desigualdad del género en las oportunidades e interacciones sociales de las personas. Permite visibilizar los roles, estereotipos y prejuicios de género que sustentan discriminaciones y violencias tanto para mujeres como para diversidades sexo genéricas. Constituye una herramienta metodológica de análisis para las barreras de inequidad estructurales de género, permitiendo enriquecer el diseño de políticas públicas, dejando de lado la mirada patriarcal o de subordinación universal de la mujer.

Roles de género: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades, ventajas y/o privilegios que conforman el modelo preestablecido en una sociedad determinada y que se esperan para hombres y mujeres en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad. Están tan hondamente arraigados, que son considerados como la expresión de los fundamentos biológicos del género.

Sexo: Hace referencia a características biológicas, fenotípicas y genotípicas, asociadas a atributos como anatomía interna y externa, prevalencia hormonal y cromosomas.

Sexismo: Todas aquellas actitudes y prácticas que promueven el trato diferenciado o discriminatorio de las personas en razón de su sexo biológico. El sexismo hace referencia especialmente a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino, donde se asume que uno es superior a otro.

Violencia de género: Es una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos. La violencia de género contra las mujeres y las diversidades sexo-genéricas es cualquier acción, que basada en el género de las personas, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Violencia en el trabajo: ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Anexo 2: Listado de documentos revisados

Nombre de documento	Tipo	Servicio	Grupo
1. Informe de Resultados "Encuesta de detección de necesidades de "Fortalecimiento del liderazgo femenino"	Encuesta	Dirección de Obras Hidráulicas	G1
2. Encuesta de tensiones conciliatorias	Encuesta	Subsecretaría de Obras Públicas	G1
3. Manual de Carreteras	Estadísticas	Dirección de Vialidad	G2
4. Registros personas afiliadas al Servicio de Bienestar	Estadísticas	Subsecretaría de Obras Públicas	G2
5. Informe de Dotaciones	Estadísticas	Subsecretaría de Obras Públicas	G2
6. "Mujeres y Hombres en el sector pesquero y acuicultor de Chile"	Estadísticas	Dirección de Obras Portuarias	G1
7. Planilla Gestión Interna	Estadísticas	Dirección General de Aguas	G2
8. Manual de Manejo de Áreas Verdes Sostenible para Proyectos y Obras concesionadas Dirección General de	Estudios	Dirección General de Concesiones de Obra Pública	G2

Nombre de documento	Tipo	Servicio	Grupo
Concesiones Ministerio de Obras Públicas 2022			
9. Iniciativas Privadas: Guías metodológicas.	Estudios	Dirección General de Concesiones de Obra Pública	G3
10. Términos de Referencias para estudios preinversionales y de diseño asociado a los productos estratégicos del Servicio	Estudios	Dirección de Obras Portuarias	G3
11. Estudios Básicos, prefactibilidad	Estudio	Dirección de Vialidad	G2
12. Mejoramiento de listado patentes	Estudios	Dirección General de Aguas	G3
13. Informe PAC	Informe	Dirección de Aeropuertos	G2
14. Informe mensuales del contrato	Informe	Dirección de Aeropuertos	G2
15. Informes Trimestrales	Informe	Dirección General de Concesiones de Obra Pública	G2
16. Informe de Gestión del Sector Sanitario – 2023	Informe	Superintendencia de Servicios Sanitarios	G2
17. Estudio de Percepción de los Usuarios Sobre la Calidad del Servicio de las Empresas Sanitarias - 2023	Informe	Superintendencia de Servicios Sanitarios	G1
18. Informe de Coberturas Sanitarias 2023	Informe	Superintendencia de Servicios Sanitarios	G1
19. Informe CDC MOP	Informe	Subsecretaría de Obras Públicas	G2
20. Informe PMG MOP	Informe	Subsecretaría de Obras Públicas	G2
21. Ficha SIPRO	Informe	Dirección de Planeamiento	G2
22. Ficha Proyectos	Informe	Dirección de Planeamiento	G2
23. Inventario de Planes MOP 2024	Informe	Dirección de Planeamiento	G2
24. Guía para la elaboración de planes MOP	Informe	Dirección de Planeamiento	G2
25. Informe de Gestión de Capacitación	Informe	Dirección de Arquitectura	G2
26. Informes de avance y final resultado Programa de trabajo CDC	Informe	Dirección de Arquitectura	G2
27. Resumen bimestral de la accidentabilidad de contratos en ejecución MOP	Reporte	Dirección General de Obras Públicas	G2
28. Resumen bimestral de la accidentabilidad en funcionarios y funcionarios MOP	Reporte	Dirección General de Obras Públicas	G2
29. Ficha de sistematización actividades PAC con enfoque de género	Otro	Dirección de Obras Hidráulicas	G2
30. Visor de empleo - GEOMOP	Otro	Dirección General de Obras Públicas	G2

Fuente: (Diagnostico MOP, 2024).

2° COMUNÍQUESE, la presente Resolución según distribución.

ANÓTESE



Subsecretario de Obras Públicas

Danilo Núñez Izquierdo
Subsecretario de Obras Públicas



MLD/LUS/ELS/MVR/XTC/DJA

Distribución

- Gabinete Ministra de Obras Públicas
- Gabinete Subsecretaría de Obras Públicas
- DGOP y servicios dependientes
- Dirección General de Aguas
- Dirección General de Concesiones
- Fiscalía MOP
- Superintendencia de Servicios Sanitarios
- Instituto Nacional de Hidráulica
- Encargada Ministerial de Género
- Oficina de Partes SOP



Número de Proceso: 18611448
