

Política Ministerial de Género y Diversidad



Política Ministerial de Género y Diversidad

2024-2030

MINISTRA DE OBRAS PÚBLICAS

Jessica López Saffie

SUBSECRETARIO DE OBRAS PÚBLICAS

Danilo Núñez Izquierdo

UNIDAD DE GÉNERO DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- Lorena Ureta Sánchez, Asesora Ministerial de Género, Gabinete de la ministra y Encargada de la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación
- Muriel Lamilla Di Giovanni, Analista Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación, Encargada de género SOP

COLABORACIÓN

Personas encargadas de género de los servicios dependientes y relacionados del MOP constituidos en la Mesa Ministerial de Género.

- Subsecretaría de Obras Públicas: Jaime Ortiz Cepeda – Muriel Lamilla Di Giovanni
- Dirección General de Obras Públicas: Nicole Saavedra Lira – Danitza Pinto Aguilar
- Dirección de Arquitectura: Carla Bardi Alvarado – Romina Muñoz Martínez
- Dirección de Aeropuertos: Rigoberto Figueroa Vargas – Sebastián Santander Sepúlveda
- Dirección de Obras Hidráulicas: Constanza Hormazábal Carrasco – Sebastián Alvarez Vásquez
- Dirección de Obras Portuarias: Ruth Pérez Pezoa – Patricia Vivallo Santambrogio
- Dirección de Vialidad: Patricia Peñaloza Ortiz – María José Vázquez Gómez
- Dirección de Planeamiento: Marjorie Osses Imilan – Ítalo Fuentes Chinchón
- Fiscalía de Obras Públicas: Macarena Ávila Ávila – María Luisa Picón Cruz
- Dirección de Contabilidad y Finanzas: Miguel Espinosa Bravo
- Dirección General de Aguas: Daniela Musa Campos – Manu Ballesteros
- Dirección General de Concesiones: Paola Jhon Martínez – María José Vargas Miranda – Antonio Domínguez Mondaca
- Superintendencia de Servicios Sanitarios: Ximena Sepúlveda Lazcano – Nicolás Urquiza Zúrich
- Instituto Nacional de Hidráulica: Nikky Leiva Leiva – Macarena Hernández Aracena

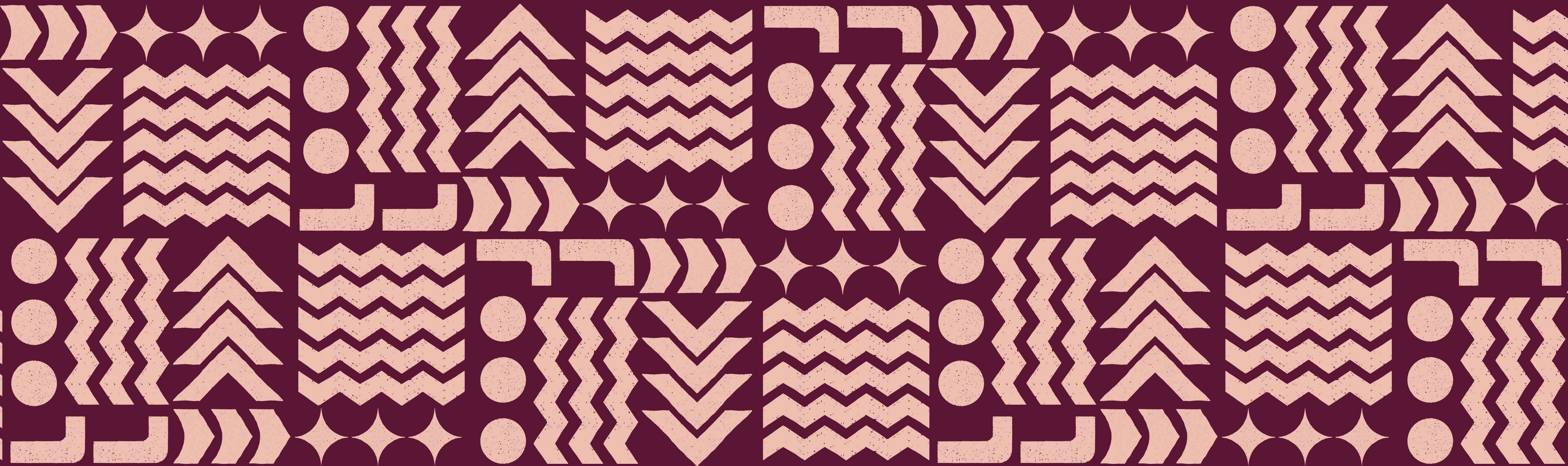


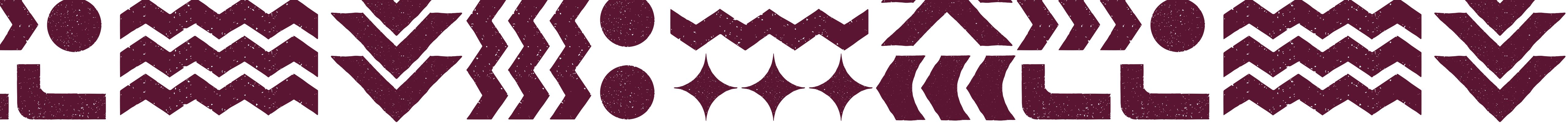
INDICE

INTRODUCCIÓN	4	COMPROMISOS Y NORMATIVAS INTERNACIONALES Y NACIONALES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	22
PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA MINISTERIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	7	Compromisos y normativas internacionales	23
ALCANCE, OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS	10	Compromisos y normativas nacionales	26
Alcance	10	PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA MINISTERIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	29
Objetivo general	10	DEFINICIONES CLAVE DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	32
Ejes estratégicos	10	REFERENCIAS	38
ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA MINISTERIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	18		
Comité de igualdad de género y no discriminación	19		
Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación	20		
Personas encargadas de género	20		



| INTRODUCCIÓN





El Ministerio de Obras Públicas (en adelante e indistintamente “MOP”) tiene la misión de proveer y gestionar eficiente y eficazmente obras y servicios de infraestructura, así como regular y favorecer la gobernanza de los recursos hídricos que garantice su preservación y disponibilidad; para propiciar con visión de futuro, un desarrollo sostenible, resiliente, inclusivo, participativo y con perspectiva de género, conectando el territorio, cuidando a las personas y mejorando su calidad de vida en armonía con la naturaleza.

La provisión de estos servicios estratégicos ministeriales integra las orientaciones y compromisos generales del Estado referidos a la incorporación de la participación ciudadana, la interculturalidad, la territorialidad, la sustentabilidad y la transversalización de la perspectiva de género.

El MOP, al igual que otras instituciones, debe contribuir y hacerse parte de los compromisos en materia de igualdad de género y no discriminación que ha adquirido Chile, considerando la importancia de avanzar en garantizar efectivamente la igualdad de los derechos de todas las personas, factor esencial

para construir sociedades más justas, prósperas y sostenibles. En este marco se considera la situación de las mujeres y también de otras identidades de género cuyos derechos, a lo largo de la historia, han sido mermados o restringidos, debido a una variedad de factores, incluyendo normas culturales, prácticas discriminatorias, estructuras patriarcales y políticas gubernamentales restrictivas.

A nivel internacional, se debe atender en especial a los compromisos que emanan de 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 y sus objetivos, en particular el Objetivo N°5, Igualdad de género. A nivel nacional, debe hacerse parte de las iniciativas que se han implementado en la materia como el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 - 2030, así como de los avances que el Estado de Chile ha tenido en los últimos años en el reconocimiento y protección de

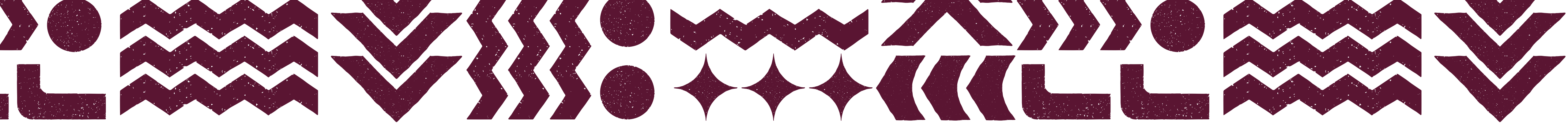
los derechos de las personas LGBTIQ+¹, a través de la Ley Antidiscriminación del año 2012 y la Ley de Identidad de Género del 2018.

De esta forma, los avances normativos tanto a nivel internacional como nacional hacen necesario que todos los organismos públicos, y los organismos privados que colaboran o participan en la ejecución de políticas públicas, incorporen en sus prácticas la garantía de los derechos en materia de diversidad sexual y de género. Hoy, la transversalización de la perspectiva de género se reconoce como una política de Estado que busca visibilizar y corregir las desigualdades de género, como responsabilidad de todas las instancias estatales y sus aliados de la sociedad civil.

Para contribuir a disminuir desigualdades y avanzar hacia estándares de justicia y equidad, en el año 2023 el MOP realizó un diagnóstico institucional que levantó información sobre la situación de género, y entregó los insumos necesarios para avanzar en

¹ LGBTIQ+: corresponde a la sigla utilizada para identificar a las personas y sus identidades de género lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer, intersexuales, asexuales y otras colectividades, también denominadas diversidades sexo genéricas.





medidas por la igualdad tanto en su gestión interna como hacia la ciudadanía. Como resultado de este diagnóstico, se releva la necesidad de: i) promover un cambio de mirada que fortalezca y difunda la noción de que la infraestructura no es neutra al género y que existen brechas en la infraestructura que afectan de distinta manera a hombres, mujeres y a las personas de las diversidades sexo genéricas; ii) promover acciones afirmativas que incrementen el acceso de las mujeres y las diversidades sexo genéricas a la institución, a obras públicas, gobernanza de recursos hídricos y otros servicios estratégicos que presta el MOP y empresas relacionadas a este; iii) generar ambientes seguros, libres de discriminación y violencia de género, tanto en la institución como en obras públicas, gobernanza de recursos hídricos y otros servicios estratégicos institucionales; y iv) fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la institución a través de la capacitación funcionaria y de proveer los recursos humanos y económicos que se requieran.

En este contexto, la presente Política permitirá guiar, articular, establecer metas y medir de forma sistemática los avances institucionales, para alcanzar la transversalización de la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en la gestión interna y hacia la ciudadanía, en sus servicios estratégicos y en sus servicios dependientes y relacionados. A su vez, esta Política permitirá aportar a la disminución y/o eliminación de las desigualdades, barreras y brechas de género dentro del quehacer ministerial, con el fin de garantizar los derechos de igual forma de hombres y mujeres, potenciando la inclusión y el reconocimiento de la diversidad sexo genérica, el principio de no discriminación, y la promoción de una cultura de respeto a la dignidad de las personas en todas sus expresiones. También, permitirá abordar de forma crítica las masculinidades heteronormativas que han imperado en las estructuras institucionales masculinizadas, como es el caso del MOP.

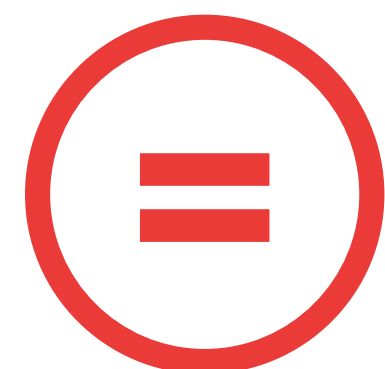
Esta Política Ministerial de Género y Diversidad concentra un mayor número de acciones en la gestión interna, ya que asume el desafío de impulsar el cambio cultural, proceso que requiere centrarse en la formación, gestión del conocimiento y cambios normativos internos que empujen el cuestionamiento del modelo de género hegemónico, generando ambientes laborales inclusivos, entregándoles herramientas que les permitan ejecutar su trabajo cotidiano incorporando la perspectiva de género. De igual manera esta Política atiende la gestión externa de obras públicas, gobernanza de recursos hídricos y otros servicios estratégicos², para apoyar el cambio social respecto de género en el área de influencia del Ministerio con el fin de promover una sociedad más democrática e igualitaria en materia de género y diversidad.

² En el marco de esta Política el quehacer del MOP será denominado obras públicas, gobernanza de recursos hídricos y otros servicios estratégicos, lo que en algunas secciones será dicho de forma sintética bajo la expresión obras y servicios estratégicos.



PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA MINISTERIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Los principios constituyen un conjunto de definiciones y directrices que establecen las bases para alcanzar los objetivos y las acciones comprometidas en la presente Política Ministerial. Asimismo, representan un compromiso por parte de la institución y de todas las personas que la componen para implementarla dentro de un marco ético. A continuación, se presentan los siete principios que sustentan esta Política.



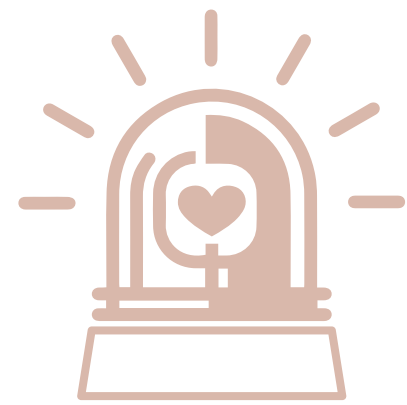
1 | IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

El MOP, y sus servicios dependientes y relacionados, tanto en su gestión interna como hacia la ciudadanía, velará por la igualdad sustantiva entre las personas, prohibiendo toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la identidad y expresión de género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Así, se impulsará la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que fomenten la participación de todas las personas en estos ámbitos; el empoderamiento de las mujeres y una mayor paridad de género en su composición.



2 | PROMOCIÓN, RESPETO Y RECONOCIMIENTO A LOS DERECHOS HUMANOS

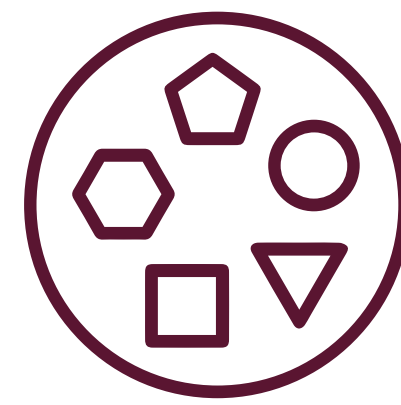
El MOP, y sus servicios dependientes y relacionados, en concordancia con lo establecido en nuestra Carta Fundamental y las convenciones internacionales que el país ha ratificado en materia de Derechos Humanos, respeta y reconoce que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derecho. Entendemos que dentro de esta garantía de rango constitucional se comprenden la igualdad de género y no discriminación.



3 | AMBIENTES LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El MOP, y sus servicios dependientes y relacionados, asegurará espacios de trabajo en los que se respete y promueva el derecho de todas las personas, a una vida libre de violencia y discriminación, y en la protección del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, independiente de su relación contractual. Además se ejecutarán acciones para la sensibilización de la violencia, en especial la de género en concordancia con las normativas en la materia.

Como parte del principio general de reprobado cualquier conducta que atente contra la dignidad, el buen trato, calidad de vida, seguridad, desarrollo social y personal de quienes que trabajan en la organización, se promoverán y ejecutarán acciones de prevención de violencia de género en todas sus formas, tanto en espacios laborales, de atención a personas usuarias, como a empresas externas que prestan servicios o estén relacionadas con la construcción de obras o infraestructura mandatada por el Ministerio.



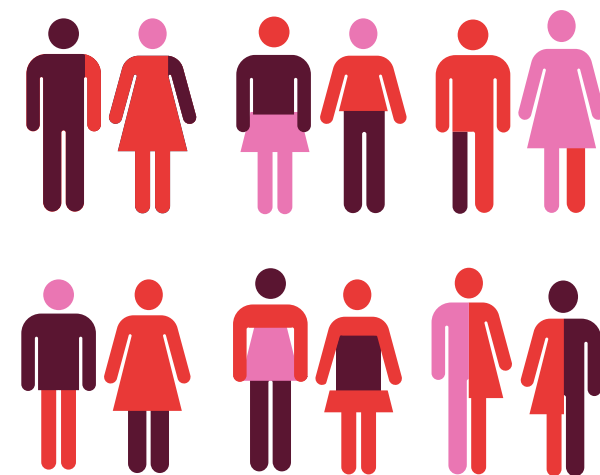
4 | AMBIENTES INCLUSIVOS, SEGUROS Y LIBRES DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS DIVERSIDADES SEXUALES Y DE GÉNERO

El MOP, y sus servicios dependientes y relacionados, brindará espacios de trabajo respetando y promoviendo el derecho de las personas de la diversidad sexo genérica, al reconocimiento de su identidad, así como a una vida libre de violencia y menoscabo laboral y de ambientes inclusivos, seguros y libres de discriminación. El MOP atenderá la eliminación de cualquier discriminación vinculada a la identidad de género, expresión de género u orientación sexual de quienes se desempeñen en sus dependencias, las personas usuarias o de quienes se relacionen con la institución por alguna otra materia.



5 | LIDERAZGO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Lograr la igualdad de género requiere la participación de todas las personas, así como de jefaturas, en todos los niveles, y liderazgos naturales que se comprometan con alcanzar dicho objetivo. En este marco, el MOP y sus servicios dependientes y relacionados, promoverá en los liderazgos la incorporación y el ejercicio de la equidad, fomentando la paridad y resguardando que en sus equipos se mantengan relaciones laborales de respeto. De este modo, se espera contribuir a la eliminación de brechas y barreras de género en la institución.

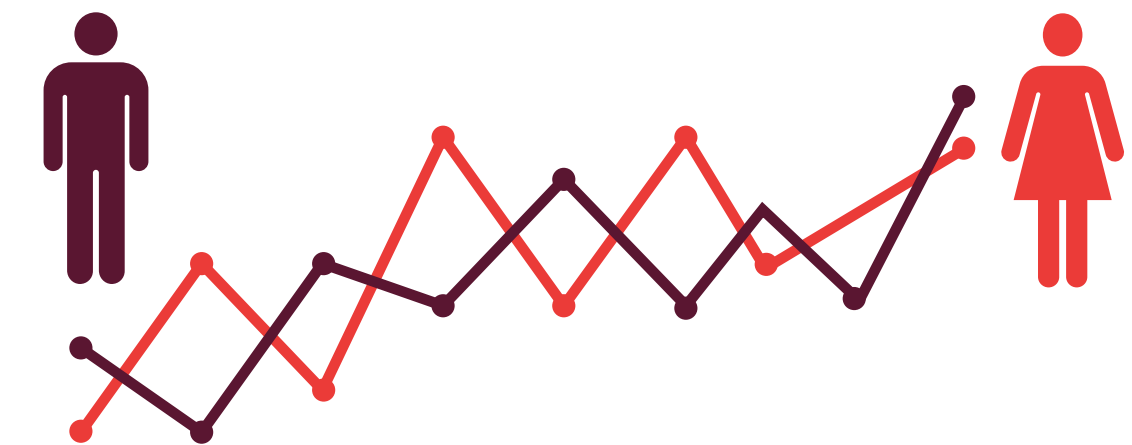


6 | NO NEUTRALIDAD DE GÉNERO EN OBRAS

El MOP, y sus servicios dependientes y relacionados, reconoce y 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.

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. También, deberá ser necesaria la mirada interseccional, en donde se cruzan variables más allá del género, como edad, población indígena, ruralidad, pobreza, personas en situación de discapacidad, niños, niñas y adolescentes, personas mayores, etc.



7 | MEDIDAS BASADAS EN LA EVIDENCIA Y MEDICIÓN DE RESULTADOS

El MOP, y sus servicios dependientes y relacionados, promoverá la evaluación de resultados para impulsar la toma de decisión basada en evidencia, potenciando la recolección de datos desagregados por sexo e identidad de género, el análisis dichos datos y el diseño, ejecución, evaluación, difusión y eventual réplica de medidas. Asimismo, el MOP y mantendrá canales de información que permitan conocer y evaluar el trabajo realizado para disminuir las brechas y barreras de género.

Además, se establecerá mecanismos para monitorear la implementación de la presente Política, con el fin de detectar problemas, reorientar las acciones, y evaluar los resultados en base a datos, que contribuyan a demostrar el avance de los procesos o a fundar las decisiones de cambio de estrategia.



ALCANCE, OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS

ALCANCE

La presente Política Ministerial de Género y Diversidad señala un camino que considera el compromiso y participación de todas las personas que se desempeñan en el MOP, sus servicios dependientes y relacionados, así como de las respectivas unidades de soporte. Tiene un horizonte temporal, que cubre el periodo 2024 al 2030 y se consideran dos ámbitos principales de acción, el externo y el interno. El primero es entendido como las áreas que debe cubrir el MOP a partir de su mandato institucional³ y su misión; y el segundo apunta a las relaciones laborales, el clima organizacional general, y a las condiciones de trabajo que permitan transversalizar la perspectiva de género.

³ Establecido en DFL N°850, 1998 MOP.

OBJETIVO GENERAL

Alcanzar la igualdad de género y no discriminación en la gestión interna y externa del MOP para proveer y gestionar eficiente y eficazmente obras públicas, gobernanza de los recursos hídricos y otros servicios estratégicos que presta el ministerio, conectando el territorio, cuidando a las personas y mejorando su calidad de vida en armonía con la naturaleza.

EJES ESTRATÉGICOS

La Política se articula en 4 ejes estratégicos, a saber: 1) Género y servicios estratégicos; 2) Género y personas usuarias; 3) Género en la gestión interna; 4) Institucionalización de la perspectiva de género, los que se detallan a continuación en conjunto con las acciones consideradas en ellos.

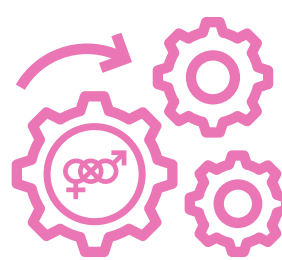
1 | GÉNERO Y SERVICIOS ESTRATÉGICOS

Tienen como objetivo desarrollar obras que aporten a la equidad territorial y con perspectiva de género, es decir, que logre identificar las necesidades diferenciadas que se requieran para un buen desarrollo y uso de las obras por todas las personas, integrando de mejor manera a las comunidades en su diversidad, con pertinencia cultural. Esta perspectiva de género no neutral es necesaria para



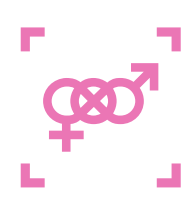
crear propuestas arquitectónicas y urbanísticas de inclusión, creando una igualdad espacial y un disfrute y uso de los mismos, en los espacios construidos⁴.

Así, se busca también incluir de igual manera a todas las personas sin distinción de género, incentivando la contratación de mujeres al rubro de la construcción, que representan un muy bajo porcentaje de la fuerza laboral, aumentando su participación tanto en labores técnicas, profesionales, y mano de obra, garantizando el ejercicio pleno de sus derechos y la no discriminación, en ambientes libres de violencia en especial para las mujeres e inclusivos y seguros para las personas de las diversidades sexuales y de género.

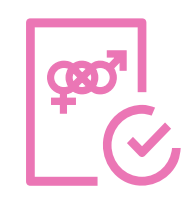


⁴ La no neutralidad de género en el diseño de las obras puede contribuir a: a) diseñar una ciudad más segura y accesible a todos los grupos (mujeres, hombres, diversidades sexo genéricas, niñas, niños, adolescentes y personas de la tercera edad, personas en situación de discapacidad, etc.); b) contar con espacios de recreación sin exclusión de género; c) espacios flexibles de formas no estereotipadas en cuestiones de género; d) adaptación de la ciudad a las necesidades de sus habitantes, sin exclusión de ningún grupo de personas.

Acciones



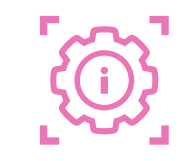
1.1. Consideración de la perspectiva de género en todo el ciclo de un proyecto, es decir, pre-inversión, inversión y operación en los servicios estratégicos prestados por el MOP, y en los servicios de asesoría que se requieran en dicho ciclo.



1.2. Incorporación la perspectiva de género en las bases de licitación del MOP y sus servicios dependientes y relacionados, y evaluar su implementación y cumplimiento, de tal modo que las empresas contratadas y las subcontratadas por estas, deban asegurar medidas para la igualdad de género.



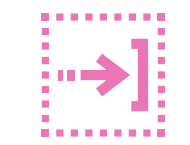
1.3. Establecimiento de mesas de trabajo con otras instituciones públicas, privadas y académicas para la incorporación de la perspectiva de género en los productos estratégicos de los servicios dependientes y relacionados del MOP. Esto con el fin de potenciar el desarrollo de capacidades e intercambio de conocimiento.



1.4. Generación de información desagregada según sexo y género⁵ de la gestión externa del MOP.

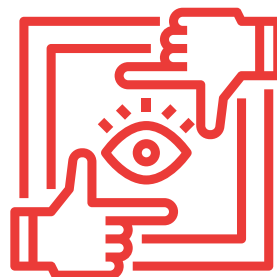


1.5. Generación de acciones para incentivar el acceso de mujeres al rubro de la construcción, aumentando la mano de obra calificada y no calificada femenina en los contratos de obra así como de acciones para la prevención de la violencia de género en estos espacios laborales.



1.6. Evaluación de resultados de las acciones comprometidas relacionadas con éste eje.

⁵ Para esto se sugiere utilizar las orientaciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para homogeneizar la forma de registrar el dato. Esta sugerencia es válida para esta acción y para toda aquella que refiera al levantamiento de información en otro eje de la Política.

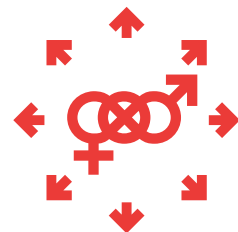


2 | GÉNERO Y PERSONAS USUARIAS

Con este eje se busca incorporar las necesidades diferenciadas de las personas según género en las obras públicas, la gobernanza de los recursos hídricos y los demás servicios estratégicos que presta MOP, cuidando el respeto a sus derechos humanos, su calidad de vida, con pertinencia cultural y en armonía con la naturaleza.

Para cumplir con este fin se generarán acciones para incorporar las diferentes necesidades que tienen las personas que utilizan los servicios estratégicos institucionales, en particular hombres, mujeres y las diversidades sexo genéricas. Para esto se debe procurar levantar información que permita conocer a las personas usuarias, su situación particular, sus características, necesidades e intereses, así como construir espacios de atención y escucha activa libres de violencia de género y discriminación. Todo ello con el fin de que las acciones y medidas que se implementen sean pertinentes a las personas usuarias, a la comunidad, considerando la heterogeneidad propia de los distintos grupos con los cuales el ministerio y sus Servicios dependientes y relacionados, interactúa.

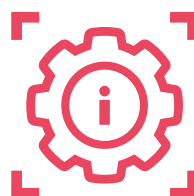
Acciones



2.1. Generación de directrices con perspectiva de género y no discriminación para los procesos de participación ciudadana y de relacionamiento institucional con las personas usuarias y la comunidad en general.



2.2. Generación de información desagregada según sexo y género en la gestión externa de los servicios dependientes y relacionados del MOP, con el fin de realizar análisis de género que sirva como base para la toma de decisiones para que obras y servicios estratégicos que presta el MOP, así como cualquier medida, sea pertinente a las necesidades diferenciadas de la población usuaria, considerando a las distintas personas que habitan los territorios.



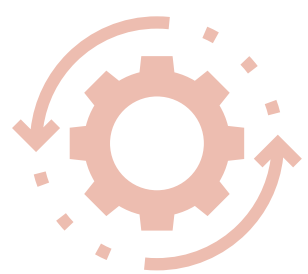
2.3. Generación de información en las acciones de participación ciudadana, que permita la consideración de sus necesidades diferenciadas por género en las obras y servicios que presta el MOP. También se deberá asegurar en estos procesos, la pertinencia cultural, el cuidado de las personas y la mejora de su calidad de vida y en armonía con la naturaleza.



2.4. Evaluación de resultados con perspectiva de género de la ejecución de las obras y servicios estratégicos externos del MOP. Esto significa determinar si se han alcanzado los objetivos propuestos y establecer si se ha dado respuesta a las necesidades diferenciadas de hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas con las medidas tomadas.



2.5. Evaluación de resultados de las acciones comprometidas relacionadas con este eje.



3 | GÉNERO EN LA GESTIÓN INTERNA

Con este eje se busca mejorar las condiciones de todas las personas, mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas, al interior del MOP, sus servicios dependientes y relacionados, apuntando a entornos inclusivos, seguros y libres de violencia y discriminación por razones de género.

En este marco, se apunta a acciones que faciliten conciliar la vida laboral, personal y familiar, así como a aquellas que permitan superar la brecha de género existente en la institución, incrementando la participación de mujeres y diversidades sexo genéricas en los distintos campos de acción al interior del Ministerio.

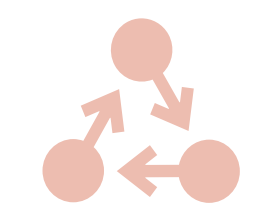
Acciones



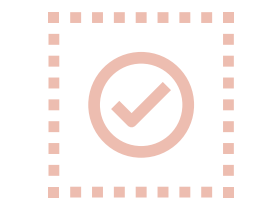
3.1. Incorporación de la perspectiva de género en la definición estratégica de todos los servicios dependientes y relacionados del MOP.



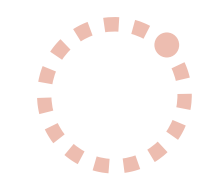
3.2. Incorporación de la perspectiva de género en la política de gestión y desarrollo de personas del MOP.



3.3. Generación de información desagregada según sexo y género en la gestión interna de los servicios dependientes y relacionados del MOP, con el fin de conocer mayores datos sociodemográficos y generar medidas de mayor pertinencia para las personas funcionarias. En el cumplimiento de esta acción se debe considerar la incorporación de estos datos a los sistemas de información del Ministerio.

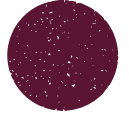


3.4. Incorporación de criterios de acción afirmativa⁶ en las convocatorias y procesos de selección de personal para reducir la brecha de acceso en especial para mujeres y diversidades sexo genéricas.



3.5. Elaboración de un descriptor de funciones en los perfiles de cargo de las jefaturas y cargos de responsabilidad que incluya la promoción de la perspectiva de género.

⁶ Una acción afirmativa o medida afirmativa es aquella medida orientada a favorecer y posicionar a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de género, socio-cultural o económico que los afectan.

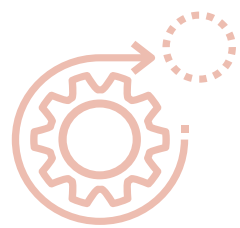




Acciones



3.6. Promoción de liderazgos con perspectiva de género al interior de la institución, que ayuden a impulsar la igualdad de género y no discriminación.



3.7. Elaboración de un programa de capacitación para el fortalecimiento de liderazgos y la incorporación de la perspectiva de género. También se debe integrar metodologías que permitan el intercambio de visiones, de experiencias y de ideas entre las personas y promover la participación de liderazgos y de todo el personal.



3.8. Generación de campañas que promuevan la corresponsabilidad parental. Y otras acciones que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres.



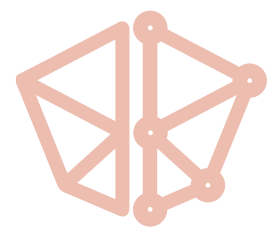
3.9. Revisión e involucramiento en el protocolo VALS para asegurar la implementación de la perspectiva de género en las diversas etapas de su aplicación y la generación de espacios de acogida respetuosos con las víctimas.



3.10. Apoyar la prevención de la violencia de género, así como la discriminación hacia personas de las diversidades sexo genéricas mediante acciones de difusión que permitan a las personas distinguir las conductas violentas al interior de los servicios dependientes y relacionados del MOP para superar la naturalización de la violencia de género en los diferentes espacios organizacionales.



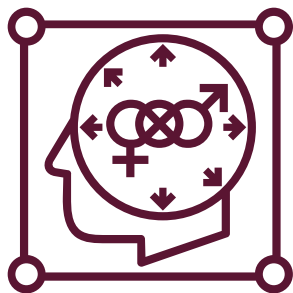
Acciones



3.11. Mejorar la infraestructura institucional en función de las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas, apoyando con esto la implementación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como salas de lactancia y otras medidas en curso y para ser desarrolladas.



3.12. Generación y revisión de medidas con perspectiva de género en los procesos de compras y contrataciones de bienes y servicios, según las directrices existentes y los requerimientos que surjan de las acciones de género que se implementen en el MOP y en el marco de la presente Política.



4 | INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Con este eje se busca fortalecer la incorporación de la perspectiva de género a través de mecanismos institucionales, como la propia Política y un sistema de gobernanza de género del MOP, sus servicios dependientes y relacionados.

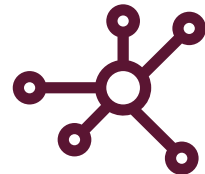
Para ello se han considerado dos líneas de acción: una que apunta a la ejecución de acciones específicas que permitan la institucionalización; y otra que considera la generación de acciones comunicacionales que la apoyen.

Acciones

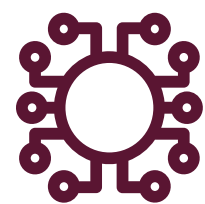
LÍNEA 4.1. ACCIONES INTERNAS PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN:



4.1.1. Aseguramiento de recursos humanos, técnicos y financieros para la implementación de la presente Política. Para ello deberá generar un Plan Anual para la operacionalización de la Política, que posea los mecanismos presupuestarios para una óptima ejecución.



4.1.2. Aseguramiento de la articulación y coherencia entre lo dispuesto por la presente Política y las acciones del 4º Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, los Compromisos Ministeriales de Género para cada periodo, el Programa de trabajo anual de género que incluye las medidas del PMG respectivo, y otros instrumentos de gestión y articulación existentes.



4.1.3. Se deberá asegurar que la formulación presupuestaria que realiza el MOP y sus servicios dependientes y relacionados posean perspectiva de género según las disposiciones de la Dirección de Presupuestos (DIPRES), identificando programas que promuevan la igualdad de género.



4.1.4. Generación de indicadores de gestión y metas, para las acciones de la Política según corresponda, que sean medidos en el Plan Anual de la Política.



4.1.5. Intercambio de experiencias para el fortalecimiento de capacidades en materias de género entre los servicios del MOP.



4.1.6. Construcción de ambientes libres de violencia y acogedores con las personas denunciantes de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Para ello se apoyará en la implementación del Plan Trienal de Buen Trato Laboral y la aplicación del protocolo de acoso y violencia, trabajando para generar las condiciones para que las personas se sientan acogidas al momento de la denuncia y seguras y protegidas durante la investigación.



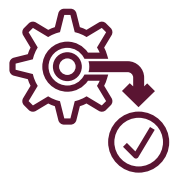
Acciones



4.1.7. Elaboración y/o actualización de Plan Anual que operacionalice la Política.



4.1.8. Resolución que registre la designación de las personas encargadas de género en los servicios dependientes y relacionados del MOP, que incluya el descriptor de funciones correspondiente y el resguardo de tiempo laboral para cumplir su labor, así como la evaluación por parte de cada servicio dependiente y relacionado para la incorporación de una asesoría permanente en género a través del mecanismo que se considere más apropiado.



4.1.9. Implementación de mecanismo de monitoreo de la Política que considere los ejes estratégicos y las acciones contenidas en cada uno de estos.

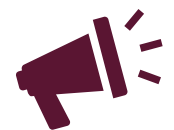
LÍNEA 4.2. ACCIONES COMUNICACIONALES PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN:



4.2.1. Creación de un espacio digital ministerial para informar de la transversalización de la perspectiva de género en la institución y de los avances en la implementación de la Política, así como para la difusión de material.



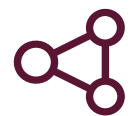
4.2.2. Comunicación de los avances de la Política, según la periodicidad que se defina en el Plan anual.



4.2.3. Recopilación de buenas prácticas con enfoque de género del MOP.



4.2.4. Generación de espacios de encuentro e intercambio sobre género y obras con otros organismos similares extranjeros y actorías nacionales vinculadas.

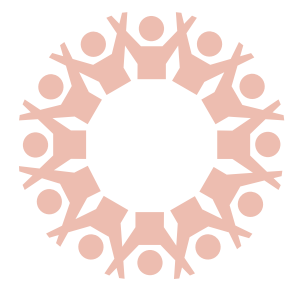


4.2.5. Sistematización de las medidas con enfoque de género realizadas por el MOP para su difusión ministerial.

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA MINISTERIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD



Para llevar adelante el desafío que implica alcanzar el objetivo de igualdad de género y no discriminación, se requiere de una estructura que sea capaz de asegurar los cambios organizacionales y normativos que permitan implementar esta Política, realizar las actividades definidas en los planes de trabajo y movilizar las capacidades de todas las personas que se desempeñan en el Ministerio. Se elaborará un Plan Anual de trabajo para la implementación de este instrumento.

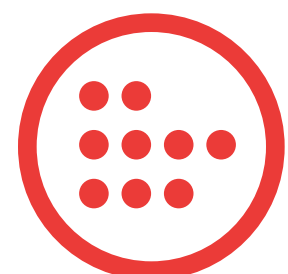


COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO

Se creará un Comité de igualdad de género que asegure el cumplimiento de esta Política, conformado por representante de la autoridad de la Subsecretaría de Obras Públicas, de la Dirección General de Obras Públicas, Dirección General de Aguas y Dirección General de Concesiones, y de otros servicios que se determine. Será parte del Comité la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación. Para ello y de acuerdo con sus funciones deberá:

1. Asegurar la implementación y evaluación de la Política Ministerial de Género y Diversidad.
2. Conocer y aprobar el plan de trabajo institucional anual para el cumplimiento de la Política, el cual es aprobado por la Mesa ministerial de género.
3. Monitorear la ejecución del Plan Anual para el cumplimiento de la Política.
4. Evaluar los resultados finales de la implementación del Plan Anual.
5. Las sesiones serán determinadas por el mismo Comité.

La creación de este comité resulta clave para avanzar con los objetivos propuestos. Se hace hincapié en la necesidad de contar con un compromiso directivo formal, para generar las condiciones materiales que puedan hacer posible el cambio institucional, permitiendo avanzar en la construcción de una real igualdad de género y no discriminación.



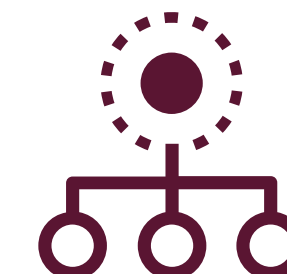
UNIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación es parte integrante del Comité de igualdad de género y no discriminación y será la encargada de llevar adelante las actividades específicas a ejecutar para lograr la implementación efectiva de la presente Política. Como tal deberá resguardar que los principios que la rigen estén presentes en todo el quehacer institucional, y que los ejes estratégicos se ejecuten. Para ello y de acuerdo con sus funciones deberá:

1. Coordinar la elaboración del Plan Anual para la implementación de la Política en conjunto con los servicios dependientes y relacionados.
2. Elaborar el presupuesto anual necesario para la implementación del Plan institucional anual y de la Política.

3. Coordinar con los servicios dependientes y relacionados los ejes y acciones de la Política que sean de su incumbencia.
4. Mantener informado al Comité de igualdad de género de los avances de la Política.
5. Generar insumos para evaluaciones parciales y final de la implementación de la Política.

Para sus funciones en el marco de la presente Política la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación se apoyará y asesorará en lo que corresponda con los servicios dependientes y relacionados del MOP.



PERSONAS ENCARGADAS DE GÉNERO

Las personas encargadas de género de los servicios dependientes y relacionados deben contar con tiempo resguardado para el cargo. Además, deben contar con formación en la materia. Sus funciones en el marco de la Política son:

1. Ofrecer asesoría técnica y acompañamiento para el diagnóstico, diseño e implementación de las actividades del Plan Anual para el cumplimiento de la Política en sus respectivos servicios y preparar los informes correspondientes.
2. Monitorear la ejecución de las actividades del plan institucional anual para el cumplimiento de la Política en sus respectivos servicios.
3. Ofrecer asesoría técnica y acompañamiento para la implementación de acciones para la transversalización de la perspectiva de género en los objetivos estratégicos de sus respectivos servicios.

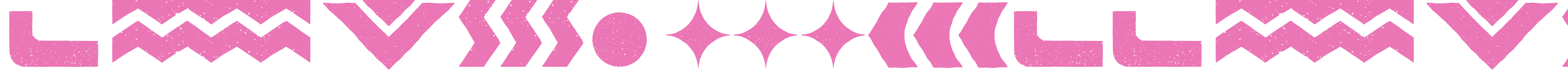
- 4.** Realizar la evaluación del Plan de la Política de sus respectivos servicios.
- 5.** Participar del diseño e implementar actividades de capacitación y sensibilización internas acordes a los requerimientos institucionales.
- 6.** Elaborar y llevar a cabo el Programa anual de trabajo de género según directrices emanadas de Dipres y Ministerio de la mujer y equidad de género.
- 7.** Participar en la Mesa Ministerial de género MOP.
- 8.** Representar al MOP en mesas de trabajo, seminarios u otras actividades relacionadas con la igualdad de género y no discriminación.

A su vez, las personas encargadas de género de las SEREMIS deben contar con tiempo resguardado para el cargo. Además, deben contar con formación en la materia. Sus funciones en el marco de la Política son:

- 1.** Encargadas de la Mesa regional de género establecidas en cada SEREMI.
- 2.** Participar del diseño e implementar actividades de capacitación y sensibilización internas acordes a los requerimientos institucionales.
- 3.** Elaborar y llevar a cabo el Programa anual de trabajo de género según directrices emanadas de la Subsecretaría de Obras Públicas.
- 4.** Participar en las acciones que desarrolle la Subsecretaria de Obras Públicas y la Unidad de género.
- 5.** Representar al MOP en mesas de trabajo, seminarios u otras actividades relacionadas con la igualdad de género y no discriminación.

COMPROMISOS Y NORMATIVAS INTERNACIONALES Y NACIONALES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN





COMPROMISOS Y NORMATIVAS INTERNACIONALES

El Estado chileno, como sujeto de Derecho Internacional, ha adquirido una serie de compromisos de carácter jurídico y político, a partir de la adopción, firma y ratificación de diversas declaraciones y convenios para cumplir y generar cursos de acción en el ámbito de los derechos humanos, el desarrollo, la igualdad de género y la no discriminación.

En materia de género y empoderamiento de las mujeres, la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW (1979)**⁷ es uno de los instrumentos normativos pilares en esta materia, el que obliga a los Estados que se hacen parte a adoptar las medidas necesarias para consagrar la igualdad de género y para prohibir toda discriminación en contra de las mujeres a nivel legislativo y político. Esta fue seguida por la **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer**

⁷ La Convención fue ratificada por Chile en 1989, y el país aprobó su protocolo facultativo el año 2020.

Belém do Pará (1994)⁸ que insta a los Estados a adoptar, en forma progresiva, medidas legislativas y programas específicos para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres que legitimen o exacerben la violencia contra ellas, y a tomar medidas para modificar leyes y reglamentos vigentes que respalden la persistencia y tolerancia de esa violencia. Otra iniciativa de relevancia fue la **IV Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Beijing (1995)**, que significó un importante hito, ya que fijó una forma clave de trabajar hacia la igualdad de oportunidades a nivel institucional y de políticas públicas, conocida como la *transversalización del enfoque de género*.

Por otro lado, el año 2006 un panel de especialistas en legislación internacional de derechos humanos y en orientación sexual e identidad de género desarrolló un conjunto de principios para aplicar los estándares de la legislación internacional sobre derechos humanos a los problemas que afectan a las

⁸ Ratificada por Chile en 1996.

personas LGBTI⁹ bajo los **Principios de Yogyakarta**¹⁰. Estos principios identifican los derechos específicos, y las obligaciones y deberes relacionados que corresponden a los Estados, para garantizar que las personas LGBTI puedan ejercer y disfrutar de sus derechos. Aunque no tienen carácter vinculante son una referencia en el campo. Entre los derechos que se incluyen en los 29 principios se encuentran el derecho a la no discriminación, el derecho a la seguridad humana y personal, los derechos económicos, sociales y culturales, el derecho a la expresión, la opinión y la asociación, el derecho al asilo y el derecho a la participación en la vida cultural y familiar. El año 2010 estos principios se ampliaron (YP+10), y entre los nuevos se encuentran: el derecho al reconocimiento legal, el derecho a la integridad corporal y mental, el derecho a la no criminalización, el derecho a disfrutar de los derechos humanos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación, el derecho a la verdad sobre las

⁹ La sigla conserva la denominación que aparece en la referencia.

¹⁰ Nombre de la ciudad de Indonesia donde se realizó la reunión.

violaciones de los derechos humanos, y el derecho a practicar, proteger, preservar y revivir la diversidad cultural (Parlamentarios para la Acción Global, 2018).

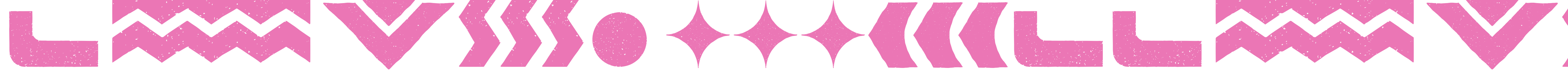
El año 2015 surge otro importante instrumento internacional que pone de relieve la incorporación de las mujeres: la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas**, cuyos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron adoptados por Chile el mismo año. Particularmente, los objetivos N°5 “Igualdad de género” y N°8 “Trabajo decente y crecimiento económico” son relevantes en materia de género. El N°5 porque insta a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, a través de la aprobación y fortalecimiento de políticas y leyes que promuevan estos preceptos, así como velar por la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones en la vida política, económica y pública, y eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado. Mientras que el objetivo N°8 promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas.

Además, Chile se rige por la **Estrategia de Montevideo**¹¹ (2016) para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible. La Estrategia es un acuerdo regional entre los Estados miembros de la CEPAL, en el que se comprometieron a generar medidas para la transformación de aquellos nudos estructurales de la desigualdad de género. Entre dichos nudos, y de particular interés en el ámbito de instituciones públicas con predominio masculino, se indican los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos, y el predominio de la cultura del privilegio, así como la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado.

Por su parte, en materia de igualdad de género en el trabajo la OIT dispone de un conjunto de **Convenios, como el N°100 (1951), N°111 (1958), N°156 (1981) y N°190 (2019)**, que buscan proteger a las mujeres que trabajan, el reconocimiento de derechos para compatibilizar la vida laboral con la maternidad, asegurar no ser discriminadas en el empleo y garantizar el acceso a empleos en igualdad de condiciones que los hombres. Algunas obligaciones establecidas en los distintos convenios de la OIT son garantizar la aplicación del principio

de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo o puestos de trabajo, y la igualdad de oportunidades y de trato con relación al acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

¹¹ Acuerdos adoptados en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en Montevideo en 2016



CUADRO 1. SÍNTESIS NORMATIVAS INTERNACIONALES

- **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.**

COMPROMISOS Y NORMATIVAS NACIONALES

En Chile, desde 1991 el Estado ha implementado directrices para promover el enfoque de género en las políticas públicas, en particular y en el marco de modernización de la gestión pública (2002), instaló el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), que asocia el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para el personal de los servicios públicos, que incluye el Sistema de Equidad de Género, definido como servicios operando con procesos que promuevan e incorporen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la entrega y acceso a sus productos estratégicos, convergiendo, de este modo las lógicas modernizadoras con los compromisos internacionales relativos a la igualdad de género y no discriminación. Resultaba importante incorporar la consideración de que toda política pública tiene efectos específicos y diferenciados sobre hombres y mujeres. Asimismo, se preveía y evitaba que se produjeran efectos negativos sobre las condiciones de vida y bienestar, o sobre la posición de mujeres y hombres en nuestra sociedad. Cada PMG es un compromiso que define y adquiere la institución, por lo tanto, puede definirlos en términos de sus propios fines y procesos organizacionales.

Otro marco de relevancia para la gestión pública con enfoque de género es el **Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 - 2030** (actualizado el año 2023), elaborado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMyEG). Éste corresponde a un instrumento de planificación y gestión que se constituye en una hoja de ruta que permite velar por el cumplimiento de los compromisos de género suscritos por el Estado y de los marcos jurídicos y legislativos aprobados que garantizan los derechos de las mujeres. También permite dar seguimiento a las políticas, planes y estrategias de los distintos ministerios y alinearlas con los propósitos de igualdad sustantiva y autonomía de las mujeres, enmarcados en los ODS y la Agenda 2030. Este plan pone como centro la superación de las desigualdades de género y el pleno ejercicio de los derechos y la autonomía de la diversidad de mujeres que habitan en Chile.

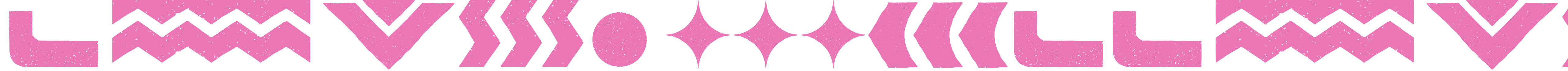
La Ley N°20.609¹² (2012), conocida como **Ley Zamudio**, establece medidas contra la discriminación arbitraria, correspondiéndole a los órganos de la Administración del Estado, dentro del

ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades. Define la discriminación arbitraria como toda distinción, exclusión o restricción fundada en motivos como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Por su parte la **Ley N° 21.120**¹³ (2018) reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, estableciendo, entre otros aspectos, que toda persona tiene derecho al reconocimiento y protección de la identidad y expresión de género, al libre desarrollo de su persona, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible, así como los principios relativos al derecho a la identidad de género, como el principio de

¹² Ver: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&id-Version=2022-05-07&idParte=>

¹³ Ver: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1126480>



la dignidad en el trato, obligando a la institucionalidad a respetar la dignidad intrínseca de las personas como un eje esencial de los derechos fundamentales reconocidos y vigentes.

Con relación a la violencia y acoso sexual en el ámbito del trabajo existen normas tanto en el **Código del Trabajo como en el Estatuto Administrativo del sector público** que la sancionan. Fue el Código del Trabajo el que primero reguló el tema, estableciendo que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas, lo que es contrario al acoso sexual. Entiende el acoso sexual como 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. En concordancia con esta definición, estableció el acoso sexual como una conducta grave, que da derecho a poner término al contrato de trabajo de quien ejerce dicho comportamiento en el espacio laboral, y reguló un procedimiento especial de denuncia e investigación. A su vez, el Estatuto Administrativo contempló, entre las prohibiciones de toda funcionaria y funcionario público, realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de las y los demás funcionarios.

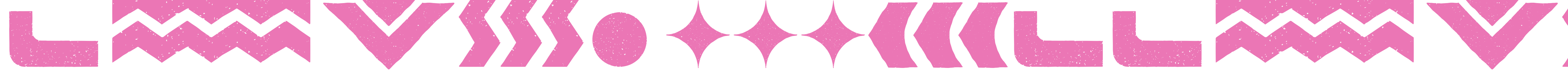
La **Ley N°20.005 de 2005 que tipifica y sanciona el acoso sexual en el trabajo** introdujo modificaciones legales respecto al acoso sexual, definiéndose como “requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”¹⁴. Por su parte, la **Ley N°21.153 de 2019 establece como delito de acoso callejero** realizar, en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, consistente en: actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos, y conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito. Asimismo, sancionó a quien por cualquier medio capte, grabe, filme o fotografíe imágenes, videos o cualquier registro audiovisual, de los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual y sin su consentimiento. La realización de estas conductas se sancionó con penas de cárcel y multa¹⁵.

¹⁴ Ver: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425>

¹⁵ Ver: https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=2006-&id=Historia_L21153

Como iniciativa pública, se ha potenciado la implementación de la Norma chilena 3262-2012 sobre Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en respuesta a los cambios demográficos, económicos y socioculturales ocurridos en el país, y a un escenario internacional en que la igualdad de género constituye un estándar valorado y exigido. La norma impulsa un mayor cumplimiento de la legislación vigente vinculada a garantizar la igualdad de género en el mundo del trabajo, tanto a nivel nacional como internacional. Aunque se trata de una norma de cumplimiento voluntario, en el contexto social actual puede considerarse una obligación ineludible para cualquier organización donde las mujeres se desempeñen.

Si bien los compromisos y directrices internacionales y nacionales abordan principalmente la garantía de derechos de las mujeres, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación basada en el sexo, **abren posibilidades de ir más allá de la consideración binaria del género, incluyendo a las diversidades sexo genéricas como personas sujetas de derechos que el Estado y sus órganos deben garantizar**. Lo anterior, a partir de la igualdad de oportunidades, la participación plena en los ámbitos sociales, económicos y culturales, y la no discriminación.

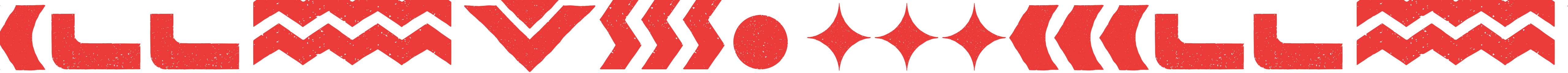


CUADRO 2. SÍNTESIS COMPROMISOS Y NORMATIVAS NACIONALES

- 2004. DFL N° 29, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo del sector público y Código del Trabajo.
- 2005. Ley N° 20.005 Tipifica y sanciona el acoso sexual.
- 2012. Ley N°20.607 Modifica el Código del trabajo y Estatuto Administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- 2012. Ley N° 20.609 Establece medidas contra la discriminación, conocida como ley Zamudio.
- 2018. Ley N° 21.120 Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.
- 2019. Ley N° 21.153 Modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.
- 2024. Ley N°21.643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA MINISTERIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD





Para la elaboración de Política Ministerial de Género y Diversidad se realizó un diagnóstico institucional de género y diversidad. Dicho diagnóstico se basó en una metodología participativa que consideró la aplicación de entrevistas, consultas en línea, grupos de discusión con personas funcionarias del MOP, así como talleres con la Mesa Ministerial de Género. Además, se hizo una revisión documental de textos del ministerio, de otros organismos públicos nacionales y de organismos internacionales relativos a la materia.

A partir de ello surgieron los insumos que permitieron la elaboración de la Política y que se detallan a continuación.

1. El MOP ha tenido avances significativos en la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes servicios dependientes y relacionados, lo que se evidencia en las acciones que se registran en la documentación interna revisada. Asimismo, se observa que el Ministerio ha logrado integrar la perspectiva de género en las definiciones estratégicas institucionales en la mayoría de los casos, lo que también se observa en la documentación de distintos servicios como códigos de ética, guías, manuales y procedimientos, así como políticas de género propias de algunos de ellos. De igual modo, se destaca la consideración de dicha perspectiva en los

procesos de participación ciudadana. Sin embargo, se evidenció que en la gestión de personas esta aproximación debe ser fortalecida y ello fue uno de los aspectos más mencionados en el levantamiento de información realizado.

2. A pesar de estos avances, aún se evidencian brechas y barreras que enfrentan las mujeres y diversidades sexo genéricas en la institución y en los servicios que presta. Así, por ejemplo, existe una brecha de género significativa en la dotación del personal del MOP donde un 35% corresponde a mujeres y un 65% a hombres. Por otra parte, si bien hay gran número de mujeres en el estamento profesional, en todos los estamentos se observa una mayor brecha en desmedro de las mujeres, a excepción del estamento técnico, donde las mujeres son mayoría por una diferencia de 7,15%. Estos datos se extrajeron de la base de personal MOP. Además, los diagnósticos de género de muchos de los servicios dependientes y relacionados mostraban una brecha en el acceso de las mujeres a cargos directivos.

Otra constatación transversal en el discurso de las mujeres del MOP es que el machismo sigue instalado en la cultura institucional y al parecer se expresa más abiertamente en

algunos servicios y regiones. Este machismo asentado dificultaría el acceso de personas de la diversidad sexual y de género. Así, por ejemplo, en la consulta realizada a las personas funcionarias 54% de quienes respondieron consideran que las mujeres viven situaciones de acoso en el trabajo; mientras que un 33% considera que las diversidades sexuales y de género viven situaciones de acoso en el trabajo.

3. Asimismo, los resultados de la consulta realizada mostraron que existen diferentes niveles de reconocimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y un desconocimiento de las acciones de género llevadas adelante, presentando el menor reconocimiento las medidas relativas a “desagregación de datos por sexo” y “la integración del enfoque de género a productos estratégicos”. Estos resultados llevan a considerar que el bajo conocimiento de las medidas implementadas deriva en la impresión de que la perspectiva de género no ha sido lo suficientemente abordada y dificulta el trabajo de las personas encargadas de género con sus pares. Así, por ejemplo, algunas entrevistadas señalaban lo dificultoso de instalar un tema del que no se entiende su urgencia, impresión que se acentúa en el caso de los hombres.

4. Por su parte, los documentos sobre género e infraestructura de organismos internacionales (BID, Banco Mundial y UNOPS) muestran la existencia de una idea compartida de que la infraestructura no es neutra al género y que existen brechas de acceso a la infraestructura de buena calidad que afectan a las mujeres y a las diversidades sexuales, lo que puede desembocar en riesgo de exclusión, humillación y violencia. Lo anterior, también se observó en las entrevistas realizadas a actorías externas al MOP donde se evidenció la necesidad de ver las obras y otros servicios del MOP bajo una perspectiva de género, no solo por el impacto en las personas, sino que reconociendo el quehacer del ministerio como un referente en la materia para otros organismos.

5. A partir de lo señalado respecto a las múltiples acciones realizadas en el MOP para abordar la perspectiva de género, se constató la necesidad de generar mecanismos de intercambio de información y de buenas prácticas al interior del ministerio que permitan la gestión del conocimiento de los avances y desafíos en la materia en el MOP. Al mismo tiempo, retroalimentar estos avances y contenidos con el entorno de trabajo del Ministerio como sector privado, universidades y organizaciones de la sociedad civil entre otros.

6. Además de lo expuesto, a partir del diagnóstico se refuerza la necesidad de fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la institución a través de la capacitación funcionaria y de proveer los recursos humanos y económicos necesarios para dicha transversalización.

7. Respecto al proceso participativo, en base a los antecedentes se logró proponer una estructura de la Política Ministerial de Género y Diversidad del MOP que fue revisada a través de los grupos de discusión con personal MOP en que se zanjó la propuesta de cuatro ejes estratégicos de acción en relación la gestión externa (género y servicios estratégicos, y género y personas usuarias) y la gestión interna (género en la gestión interna e institucionalización de la perspectiva de género).

Los talleres con la Mesa Ministerial de Género permitieron identificar un lenguaje común para referirse a los servicios estratégicos del MOP y como estos se ven reflejados en los ejes estratégicos y sus acciones. De esta forma, dichas instancias permitieron hacer más pertinentes los contenidos y la redacción del texto de la Política según las características del Ministerio y quienes lo componen, al ir integrando a los principios y las acciones de los ejes estratégicos diferentes aspectos del

Ministerio y sus servicios dependientes y relacionados. Este insumo para la Política afinó el carácter estratégico del documento y avanzó en ideas de coordinación práctica para asegurar su implementación.

La consulta general al personal MOP sobre la Política Ministerial de Género y Diversidad validó los contenidos propuestos en ella y arrojó información valiosa respecto de elementos específicos a fortalecer en el futuro proceso de difusión e implementación de ésta. De esta manera, será relevante informar respecto de la no neutralidad de género en las obras públicas, gobernanza de los recursos hídricos y otros servicios estratégicos que presta el MOP, así como también fortalecer la atención a las personas usuarias de estos servicios.

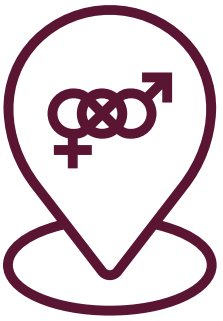
En general, se puede decir que los insumos recogidos en la etapa deliberativa y consultiva fueron consistentes con las conclusiones y sugerencias emanadas del Diagnóstico Ministerial de Género elaborado en la etapa anterior y permitieron recoger aspectos clave de dirección estratégica para la elaboración del texto de la Política Ministerial de Género y Diversidad del MOP.

DEFINICIONES CLAVE DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN





A continuación de presentan las definiciones claves en materia de enfoque de género y no discriminación.



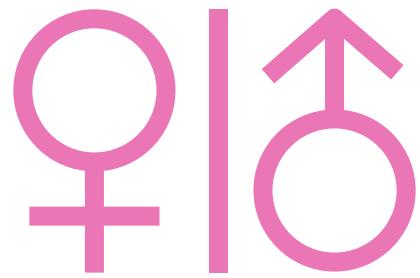
ANÁLISIS DE GÉNERO

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.



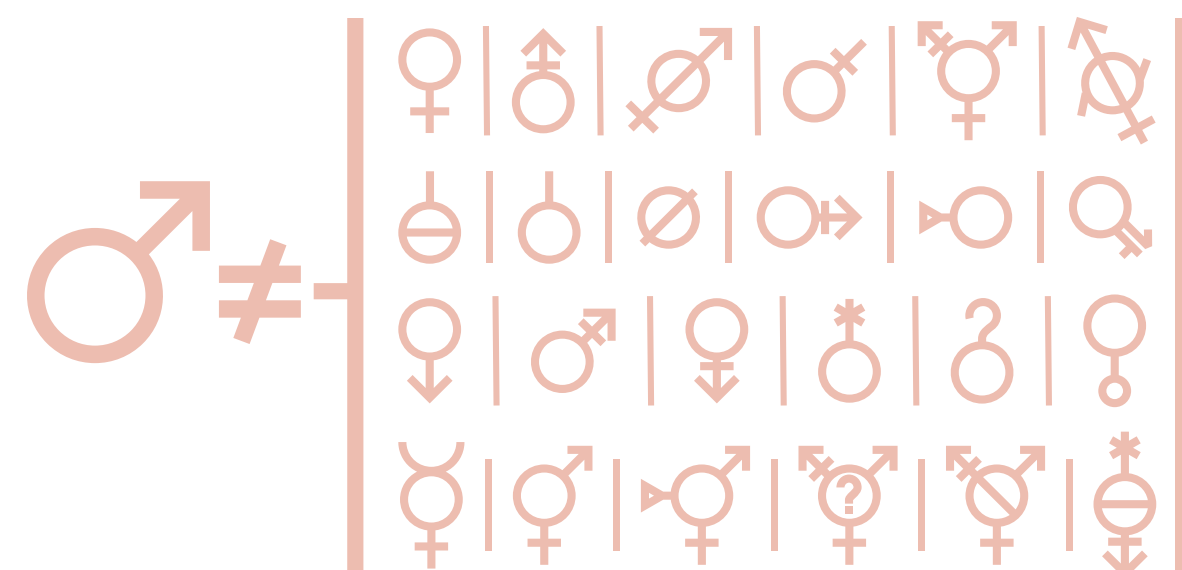
ACOSO SEXUAL LABORAL

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.



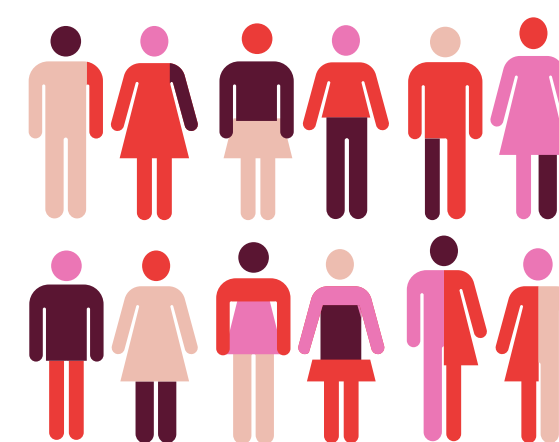
DESIGUALDAD DE GÉNERO

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.



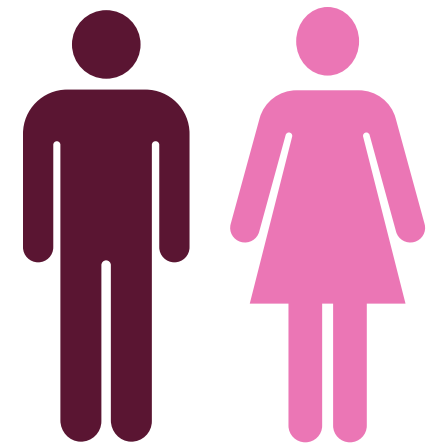
DIVERSIDAD SEXO GENÉRICA

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.



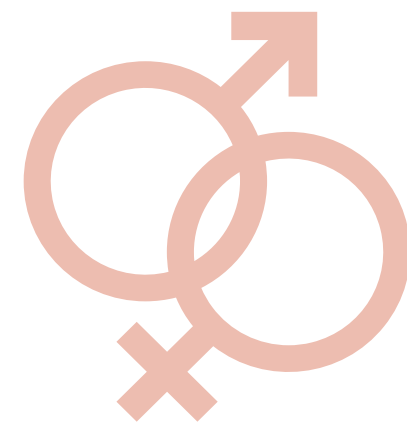
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

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; que 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.



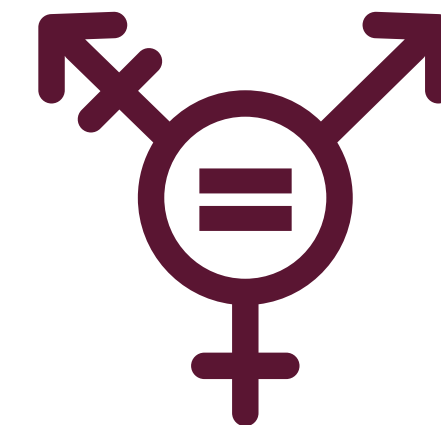
GÉNERO

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.



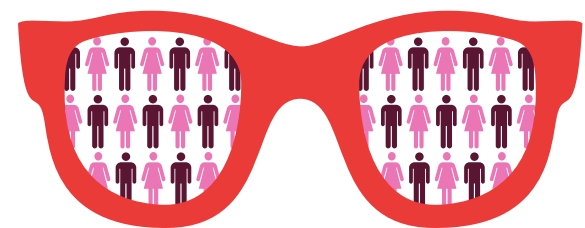
HETERONORMATIVIDAD

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



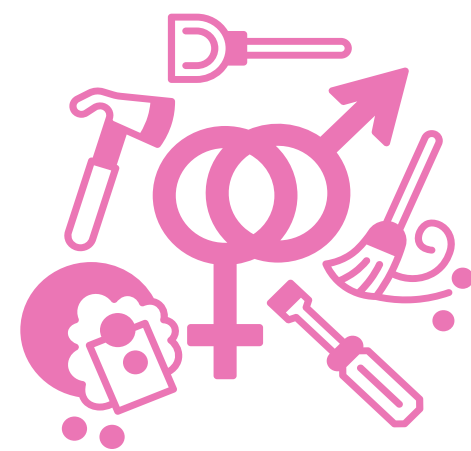
IGUALDAD DE GÉNERO

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.



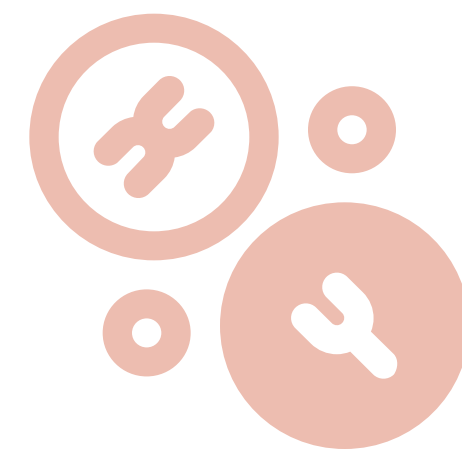
PERSPECTIVA DE GÉNERO

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 la 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.

|

REFERENCIAS





- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). 18 de diciembre de 1979.
- CEPAL. (2016). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.
- Comisión Internacional de Juristas. (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, Gobierno de México (2016).
- INE. (2022). Estandarización de preguntas para la medición de sexo, género y orientación sexual (SGOS), dirigido a encuestas de hogares y censos de población. En <https://n9.cl/9yz3p>
- Ley N° 20.005: Tipifica y sanciona el acoso sexual. 18 de marzo de 2005 (Chile).
- Ley N° 20.609: Establece medidas en contra la discriminación. 12 de julio de 2019. (Chile).
- Ley N° 21.120: Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. 28 de noviembre de 2018 (Chile).
- Ley N° 21.153: Modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos. 3 de mayo de 2019 (Chile).
- Ley N° 21.643: Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. 15 enero 2024 (Chile).
- Ministerio del Trabajo (2022). Código del trabajo, edición preparada en formato electrónico por el Boletín Oficial. Disponible en <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2023). Cuarto Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.
- Naciones Unidas. (1995). Informe de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer. Beijing, China, 4 al 15 de septiembre.
- Naciones Unidas. (2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Norma NCh3262 sobre Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (2012).
- Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Belem do Pará".
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio (N. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 29 junio 1951, C100, disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100



- OIT, Convenio (N. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 25 junio 1958, C111, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_Code:C111
- OIT, Convenio (N. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 23 junio 1981, C156, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- OIT, Convenio (N. 183) sobre la protección de la maternidad, 15 junio 2000, C183, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- OIT, Convenio (N. 190) sobre la violencia y el acoso, 21 junio 2019, C190, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- Parlamentarios para la acción global (24 de enero de 2018). Los Principios de Yogyakarta diez años después. <https://www.pgaction.org/inclusion/es/blog/yogyakarta-principles.html>.
- Poder Judicial de Chile (PJUD), Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación. (2021). *Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile*. (p. 47). Santiago de Chile.

