



Guía para desarrollar análisis de género e integrar la perspectiva de género en políticas, planes y programas

Febrero 2025

ÍNDICE

I PRESENTACIÓN	3
II ANTECEDENTES.....	5
III. METODOLOGÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO.....	8
3.1 Evaluación ex ante de programas sociales	9
a. Antecedentes.....	10
b. Diagnóstico.....	11
c. Formulación de programa	13
3.2 Actualización de las Definiciones Estratégicas	21
a. Misión institucional	22
b. Objetivos estratégicos	23
c. Bienes y servicios finales.....	24
d. Validación de las autoridades y difusión	25
3.3 Planificación Estratégica	26
a. Preparación del proceso de Planificación estratégica..	27
b. Ejecución del proceso Planificación Estratégica	29
c. Validación del proceso Planificación Estratégica	30
d. Resultados del proceso Planificación Estratégica	31
V. BIBLIOGRAFÍA.....	32
VI. ANEXO: GLOSARIO.....	35

I PRESENTACIÓN

Los esfuerzos por transversalizar el enfoque de género en el quehacer de las instituciones públicas en Chile comienzan en los años 90, impulsados por los Planes de Igualdad de Oportunidades que desde esa década comenzaron a formularse y a ser utilizados como una orientación para que los organismos del Estado avanzaran hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto se concretó a través de iniciativas llevadas a cabo en el nivel central en algunos ministerios (Educación, Salud, Bienes Nacionales, etc.) como también en el nivel regional y local. Desde el año 2000, se avanzó de manera más decidida a nivel central con la implementación del “Sistema de Enfoque de Género” en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) que impulsó la transversalización del enfoque de género (TEG) en 177 servicios del aparato central del Estado y del nivel regional Intendencias y Gobiernos Regionales-. Su foco estaba puesto en las acciones que estos organismos públicos desarrollaban hacia la ciudadanía.

También, desde el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), el año 2006 se promovió el Código de Buenas Prácticas Laborales, dirigido a organismos públicos y además a las empresas privadas. Su propósito era abordar la gestión de las personas desde el enfoque de género, hasta ese momento ausente de la labor realizada. En la consecución de esta iniciativa, y específicamente en el caso de las instituciones públicas, el SERNAM estableció una alianza con el Servicio Civil, que mandató y orientó a los servicios públicos en el cumplimiento de esta tarea.

En los últimos años, desde el Estado y desde organismos internacionales, el interés se ha centrado en garantizar el cumplimiento de un conjunto de estándares que permitan medir el avance que ha tenido el desarrollo de medidas que apuntan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el quehacer de las instituciones públicas. Desde el Estado, se ha promovido la certificación a través de la Norma NCh3262 Sistema de Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, cuyo objetivo es promover la igualdad en el ámbito laboral a través de la transversalización del enfoque de género en las políticas, procesos y acciones que permitan disminuir las brechas de género al interior de las mismas y posibiliten una mejor articulación entre la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.

Desde el Sistema de Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha impulsado el Sello de Igualdad de Género para Instituciones Públicas, que es una propuesta metodológica para apoyar y reconocer a las instituciones públicas, a nivel mundial, que se comprometen y mejoran en el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



En este marco, la guía que se presenta a continuación tiene como propósito desarrollar el análisis de género e integrar la perspectiva de género en políticas públicas, planes, programas y servicios puestos en funcionamiento en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Su elaboración se realizó en conjunto con el PNUD, a través de una consultoría desarrollada por María Soledad Quiroz Zárate, en la que participó el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos a través de sus encargadas de género, la Unidad de Planificación y Control de Gestión y unidades programáticas de ambas subsecretarías.

El presente documento se elaboró tomando como base el ciclo de formulación presupuestaria, que orienta la planificación de las instituciones públicas y analiza tres instrumentos; formulación de programas y proyectos, que se presenta para evaluación ex ante; proceso de planificación estratégica y actualización de las definiciones estratégicas y tiene por objetivo, contribuir a avanzar en el análisis de género y en la incorporación del enfoque de género en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.



II ANTECEDENTES

El proceso de planificación en las instituciones del Estado Central de Chile se desarrolla en el marco del enfoque de Presupuestos por Resultados impulsado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda desde la década de los años 90. Este enfoque tiene como propósito mejorar la eficiencia en la asignación y uso de los recursos públicos de modo de llegar a la ciudadanía con políticas y programas que apunten a resolver las dificultades que esta enfrenta. Con este fin, se han desarrollado un conjunto de instrumentos que conforman el Sistema de Evaluación y Control de Gestión del Gobierno Central. En este contexto, el año 2002 se incorpora el Sistema de Enfoque de género en el PMG¹.

Incorporación paulatina de la TEG en diversas instancias de la planificación de las instituciones públicas en el contexto del ciclo presupuestario



¹ Su propósito era transversalizar el enfoque de género en los productos que los servicios públicos del aparato central, utilizando una estrategia que constaba de 4 fases: diagnóstico de la incorporación en los productos, plan de trabajo para abordar las brechas detectadas, ejecución del plan de acción y evaluación de los avances, utilizando el proceso de mejora continua. La incorporación del enfoque de género en el PMG ha variado con el tiempo, dando lugar en la actualidad a un indicador de género en uno de los tres ámbitos que lo componen: Gestión Eficaz; Eficiencia Institucional; y, Calidad de Servicio..



El diagrama que se presenta a continuación gráfica la gradualidad en que se ha ido transversalizando el enfoque de género en el ciclo presupuestario utilizado en Chile.

Luego de la incorporación del “Sistema de Enfoque de Género” en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), en el año 2005, la DIPRES solicita a los Servicios Públicos indicar si los productos institucionales declarados en las definiciones estratégicas “aplican o no el enfoque de género”. También respecto de los indicadores de desempeño se consulta si cada indicador “aplica desagregación por sexo”, de este modo la TEG pasa de estar asociada a un mecanismo de incentivo remuneracional presente en el ciclo de planificación, a tener un espacio en el ámbito estratégico institucional.

Avanzando en el tiempo, la TEG es relevada, inicialmente solicitando la desagregación por sexo en la formulación de programas y proyectos públicos o evaluación ex ante presentados al Sistema Nacional de Inversión (SIN) que son revisadas y calificados por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDESO) o por DIPRES dependiendo si se trata de programas sociales o proyectos de inversión. En los últimos años se ha profundizado la TEG solicitando a los servicios su pronunciamiento respecto a si las medidas de género que implementan son afirmativas o transformadoras.²

Por otro lado, se ha incluido el enfoque de género en la “Evaluación de Programas” (EPG), realizada cuando los programas se encuentran en implementación, con el objetivo de verificar la consistencia de su diseño a través de la aplicación de marco lógico. Asimismo, en el último tiempo, se ha incluido la TEG en la Evaluación de Impacto (EI), que permite medir el cumplimiento de resultados de un programa, política o intervención pública diferenciando por sexo a las personas beneficiadas.

Finalmente, y desde el año 2023 se ha avanzado en la implementación de “Presupuestos Sensibles al Género” o en los “Presupuestos con Perspectiva de Género” a través del formulario T que solicita a los servicios etiquetar el presupuesto de los programas y proyectos en los que se declara que incorpora género en la evaluación ex ante³, centrando

2 La calificación propuesta en la evaluación ex ante es:

1. Medidas/acciones Afirmativas: Corresponde a aquellas medidas o acciones que promueven la visibilización de las brechas e inequidades sociales que afectan a las mujeres y/o diversidades sexo genérico y/o disidencias sexuales. Ejemplos de lo anterior son: la incorporación de contenidos que refuerzan la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en los documentos, materiales y publicaciones del programa, también utilizar imágenes y lenguaje no sexista, exentos de estereotipos y que cuestionen la división sexual del trabajo y las relaciones de poder entre géneros.

2. Medidas/ acciones Transformadoras: Se define como aquellas acciones guiadas por intereses estratégicos que promueven cambios en la posición de género desfavorable para mujeres, diversidades sexo genéricas y disidencias sexuales. En ese sentido, estas acciones resuelven las barreras que impiden o dificultan la igualdad entre hombres, mujeres, disidencias sexuales y diversidades sexo genérico. Ejemplos de lo anterior son: la implementación de procesos de capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género a agentes relevantes en el programa, además de acciones como la promoción de mujeres en espacios laborales de predominancia masculinos, inserción laboral de personas trans, acciones de corresponsabilidad masculina, entre otros.

3. No aplica

3 La etiqueta de género busca identificar las asignaciones cuyos recursos tengan como definición u objetivo principal promover la igualdad de género, o que, si bien su objetivo principal no es mitigar las brechas de género en su implementación y/o diseño, si tienen en cuenta las diferencias subyacentes de los géneros en su diseño y operación y son calificadas de acuerdo a las categorías explicitadas en el pie de página anterior.



así el análisis en aquellos que se encuentran en los subtítulos 24 transferencias corrientes (programas), 33 transferencias de capital (proyectos de inversión) como también en los Subtítulos 23 y 32, cuando estas correspondan a asignaciones creadas a nivel de Programas Públicos, para paulatinamente avanzar en la incorporación de otros subtítulos.

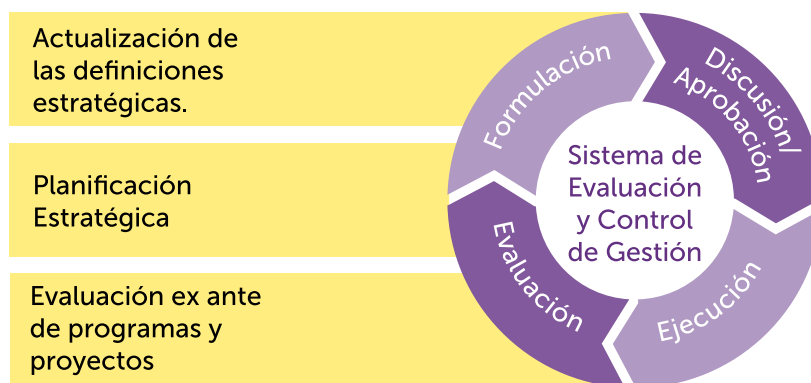
Como se puede apreciar en los párrafos anteriores, se ha avanzado paulatinamente en la transversalización del enfoque de género (TEG) en los distintos instrumentos de la planificación de los programas y proyectos que requieren financiamiento del presupuesto público; no obstante, se requiere profundizar en la aplicación de la TEG de modo que sea incorporada como una tarea habitual en el quehacer de las instituciones públicas.



III. METODOLOGÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La metodología que se presenta a continuación se elaboró tomando como base el ciclo de formulación presupuestario que es la que orienta la planificación de las instituciones públicas del nivel central en Chile y sirve de guía para la transversalización del enfoque de género en tres instrumentos utilizados por las instituciones públicas del aparato central, como se muestra en el diagrama siguiente:

Instrumentos del ciclo presupuestario analizados desde la TEG



El primero relativo a la **formulación de programas y proyectos** que los servicios presentan para **evaluación ex ante** al Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESO) o a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (DIPRES). El segundo, se relaciona con el proceso de **planificación estratégica** que realizan los servicios en el marco de modificación de los lineamientos que orientan el quehacer de la institución. Esta si bien no se realiza con frecuencia, orienta el quehacer institucional por un período de a lo menos cuatro años, correspondiente a la duración de cada período presidencial.

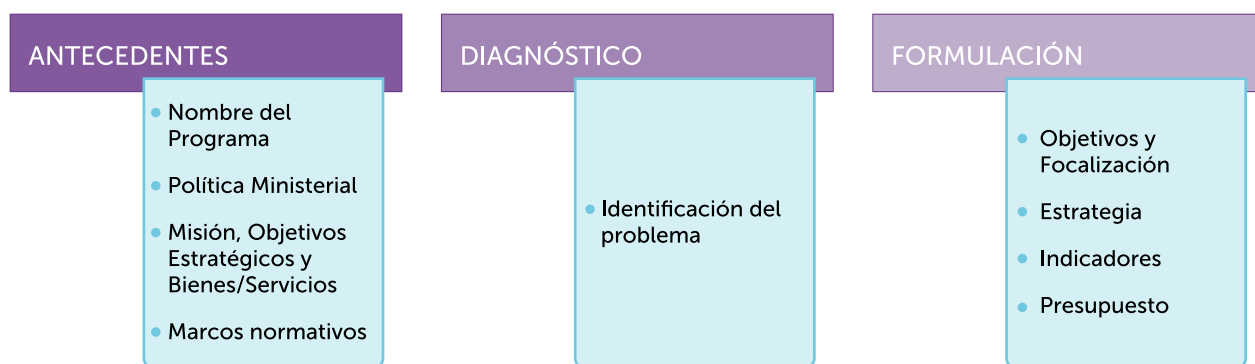
El tercer instrumento esta referido a la actualización de las definiciones estratégicas, que es utilizado por los servicios como la presentación ante la DIPRES de su misión, objetivos estratégicos y los bienes y servicios que entregan a la ciudadanía, pudiendo corresponder este a la síntesis de su proceso de planificación estratégica o al ajuste anual que los servicios realizan a esta.



El análisis de género se realizó en cada uno de los ámbitos que aborda cada instrumento, haciendo preguntas orientadoras y dando recomendaciones de acciones a seguir para la TEG. Para el proceso de evaluación ex ante de programas, se analizaron desde el enfoque de género las “Instrucciones Evaluación Ex Ante para la Formulación Presupuestaria 2023 Diseño de Programas Sociales”⁴ y la “Ficha de Programas Reformulados”. En el caso de las Definiciones y Planificación Estratégicas se consideraron las Fichas A1 de la institución, y los formularios de indicadores de desempeño “Formulario H”.

3.1 Evaluación ex ante de programas sociales

Para la incorporación de la TEG en la evaluación ex ante de programas se revisaron todos los ámbitos comprendidos en las “Instrucciones Evaluación Ex Ante para la Formulación Presupuestaria 2023 Diseño Programas Sociales” y señalados en el diagrama siguiente, haciendo sugerencias para la incorporación de esta perspectiva para cada uno de ellos.



En los cuadros que se presentan en las páginas siguientes se puede apreciar las recomendaciones para transversalizar el enfoque de género en cada uno de los ámbitos: Antecedentes, Diagnóstico y Formulación. Estos son acompañados por la lista de verificación correspondiente, los responsables y los documentos de referencia.

Antes de exponer el detalle de cada una de las etapas expuestas del Proceso de evaluación Ex Ante, se debe considerar como referencia al menos los siguientes insumos:

- Programa de Gobierno
- Plan de Igualdad de Oportunidades
- Compromisos de Gobierno de Género
- Diagnóstico de Género (reciente)

4 Subsecretaría de Evaluación (2022). Instrucciones Evaluación Ex Ante para la Formulación Presupuestaria 2023 Diseño de Programas Sociales. Ministerio de Desarrollo Social.

- Estudios de género en la temática que aborda el proyecto/programa
- Ficha A1 institucional
- Formulario H institucional

a. Antecedentes

ELEMENTOS		RECOMENDACIONES TEG
Nombre del programa		Que el nombre del programa utilice lenguaje inclusivo y no sexista.
Política ministerial		Identificar a qué compromiso de género está colaborando el programa/proyecto o como aporta a los compromisos del Programa de Gobierno vinculados a género
Objetivos estratégicos		Vincular el programa/proyecto con la Ficha A1 en la que se ha identificado la incorporación del enfoque de género en la Misión, Objetivos Estratégico y Bienes y Servicios.
Marcos normativos que regulan el programa/proyecto		Identificar leyes, decretos y/o convenios y convenciones internacionales que consideran la condición diferencial de género y establecen regulaciones al programa/proyecto.
RESPONSABLES		
» Equipo de Planificación y Control de Gestión		
» Unidad Organizacional encargada de elaborar el programa/proyecto		

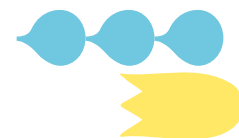
b. Diagnóstico

ELEMENTOS	RECOMENDACIONES TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
Identificación del problema principal	» En los programas nuevos es necesario contar con información estadística desagregada por sexo y otras categorías (pueblos indígenas, personas en situación de discapacidad, territorios, entre otros) que dé cuenta de la magnitud del problema evidenciando brechas y barreras que muestren alguna exclusión social. » En los programas reformulados se requiere proporcionar información desagregada -por sexo y otras categorías- que dé cuenta de los avances producto de la implementación del programa; se debe caracterizar a la población afectada por el problema considerando las diferencias sexo-genéricas, indicando si el problema afecta específicamente a algún grupo pertenecientes a las categorías señaladas anteriormente.	» ¿Se identifican distintas fuentes de información que ya existen, como registros estadísticos? » ¿Los datos se encuentran desagregados por sexo e, idealmente, por género? » ¿Se tiene información de otras variables que generan dobles y triples discriminaciones (edad, discapacidad, orientación sexual, raza-etnia, etc.)? » ¿Se involucra de manera activa a distintos grupos en la recolección de datos, mediante distintas técnicas?
Definición de causas	Para detallar las causas que son de competencia de la institución y que generan la situación negativa es preciso contar para cada una de ellas con información cuantitativa y cualitativa que dé cuenta de las relaciones de género que están a la base del problema (encuestas, consultas ciudadanas, estudios, reclamos y sugerencias).	» ¿Se identifica la dimensión de género dentro de las causas de la problemática a abordar? » ¿Se realiza análisis de género de las causas consideradas en la base de la problemática? » ¿Se identifican de manera adecuada los intereses estratégicos de las mujeres, así como se visibilizan las brechas de género de la problemática? » ¿El problema afecta diferenciadamente a mujeres y hombres?



ELEMENTOS	RECOMENDACIONES TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
Justificación de programas nuevos	Los programas nuevos deben considerar análisis diferencial de género del problema que se desea abordar. Se recomienda revisar experiencias similares que se hayan implementado.	¿Se han identificado las intervenciones de género que se están llevando a cabo?
Justificación de programas reformulados	Para los programas reformulados es necesario justificar el rediseño utilizando los resultados obtenidos tanto para hombres como para mujeres (indicadores diferenciados y evaluaciones).	» ¿El análisis diferenciado de los resultados de los indicadores del programa arroja brechas de género? » ¿Las conclusiones de las evaluaciones realizadas muestran resultados diferentes para mujeres u hombres o para algún grupo específico? » ¿Se incorporan medidas para subsanar las diferencias entre mujeres y hombres arrojadas por los indicadores del programa y las conclusiones emanadas de evaluaciones previas?
Cambios y mejoras con la reformulación	Se precisa que los cambios que sean incorporados al nuevo diseño muestren modificaciones para subsanar las diferencias de género detectadas y que estas queden explicitadas en el nuevo diseño.	
Evidencia para avalar la reformulación	Al igual que en los programas nuevos se requiere considerar experiencias similares que hayan realizado análisis diferencial de género del problema que se desea abordar -óptimamente debería considerar en el análisis otras categorías-	
RESPONSABLES		
Unidad Organizacional encargada de elaborar el programa/proyecto		





c. Formulación de programa

ELEMENTOS	RECOMENDACIONES TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
Objetivos del programa	» A nivel de FIN: precisa mostrar los cambios en el largo plazo en las posiciones/condiciones de mujeres, hombres y otros grupos (sexo-discapacidad, sexo-adultos mayores, diversidades, etc.), a los que el programa espera contribuir. » A nivel de propósito: es necesario evidenciar cuales son los resultados para mujeres, hombres y otros grupos (sexo-discapacidad, sexo-adultos mayores, diversidades, etc.) que el programa espera conseguir	» ¿Los resultados buscan resolver los problemas específicos identificados para mujeres, hombres y otros grupos? » ¿Los resultados planteados son transformadores de las relaciones de género? » ¿Se definen objetivos generales y/o específicos sensibles al género? » ¿La redacción del objetivo incluye lenguaje inclusivo?
Focalización: población potencial, población objetivo y población beneficiaria	Para incorporar enfoque de género en la población potencial, objetivo o beneficiaria, es necesario cuantificar desagregadamente por sexo y por sexo y otros grupos que se desee abordar con el programa. También se requiere incorporar la caracterización de mujeres, hombres y otros grupos en la “DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN”. En el caso de la identificación de la población beneficiaria se requiere verificar si en “LOS CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN” es necesario incorporar algunos que puedan priorizar a grupos excluidos	» ¿Los beneficiarios se encuentran desagregados por sexo e, idealmente, por género? » ¿Se tiene información de otras variables que generan dobles y triples discriminaciones (edad, discapacidad, orientación sexual, raza-etnia, etc.)? » ¿Se realiza una caracterización de la población beneficiaria desde una perspectiva de género?



Estrategia de intervención

Enfoques

- » Entre los enfoques a considerar en la estrategia se recomienda adoptar y concreta el enfoque de género y de diversidades.
 - » Realizar acciones orientadas a las necesidades y características específicas de cada NNA que ingresa al servicio, reconociendo sus características particulares, como pertenencia a un pueblo originario, raza, idioma, religión, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros.
 - » Este enfoque permite evidenciar y desnaturalizar desigualdades e injusticias socioculturales e históricas que se han establecido en base al género, y visibilizar el impacto que éstas tienen en la autonomía, toma de decisiones y el ejercicio de ciudadanía para mujeres, hombres y personas no binarias. Reconoce que, con independencia de la orientación sexual, identidad o expresión de género, todas las personas tienen derecho a ser reconocidas y valoradas socialmente y a vivir libres de violencia y discriminación por razones de género.
 - » En relación con las otras categorías interseccionales enunciadas (étnicas, discapacidad, sociales, territoriales, etc.) es necesario incorporar estos enfoques interrelacionándolas con género. Ejemplos: enfoque de interculturalidad, enfoque de inclusión con discapacidad, entre otros.
- » ¿El programa incorpora el enfoque de género, enfoque de diversidades, enfoque de interculturalidad, enfoque de inclusión con discapacidad?
 - » ¿Incorpora el enfoque solo de manera declarativa o lo concreta en los objetivos y resultados que persigue, las actividades, los indicadores, etc.?



Estrategia de intervención

Lineamientos estratégicos

La (TEG) implica el diseño de una estrategia diferenciada para mujeres y hombres y otras categorías. Se debe explicar en qué consiste la estrategia de intervención del programa considerando que esta varía dependiendo del género del/ la beneficiario/a -u otra categoría de población vulnerable-, lo que implica que: el conjunto de acciones que realiza el programas; los bienes y servicios declarados como componentes; el seguimiento que se realiza de los/as beneficiarios/as; las acciones que se llevan a cabo para conocer la opinión de los beneficiarios a lo largo del flujo de intervención; supervisiones y evaluaciones desarrolladas en el ciclo del programa y acciones realizadas después que los beneficiarios egresan del programa son diferentes para mujeres/ hombres/otras categorías de modo que puedan abordar las causas de inequidad analizadas en el diagnóstico.

- » ¿Se cuenta con personal comprometido y con conocimientos de género?
- » ¿Se brinda formación para que el análisis de género sea una constante entre los equipos y las organizaciones responsables de la ejecución?
- » ¿Se fomenta una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los procesos vinculados a la ejecución del programa/proyecto/iniciativa?
- » ¿El proceso de implementación es de aprendizaje participativo para las personas involucradas?
- » ¿Se toman en cuenta sus aportaciones?
- » ¿Existen acciones específicas dirigidas a modificar los roles de género y a favorecer la participación de las mujeres?
- » ¿Se establecen los procesos de comunicación interna de manera participativa asegurando la representación equilibrada?
- » ¿Se asegura que tanto hombres como mujeres del equipo puedan expresar sus opiniones?



Estrategia de intervención

Características componentes del programa

Es necesario que los componentes del programa estén diferenciados lo que implica que: el objetivo del componente; las causas identificadas; el bien/servicio provisto; la población a la que se entrega; las metas de producción; el gasto por componente; la duración del ciclo de intervención; los criterios de egreso consideren las brechas/barreras o inequidades de género detectadas en el diagnóstico.

- » Las actividades que se van a ejecutar consideran las particularidades de hombres y mujeres, así como las cargas diferenciadas de cuidados (horarios, duración, localización de las actividades, etc.).
- » ¿Se integra la perspectiva de género en los resultados esperados?
- » ¿Se realiza una planificación participativa que toma en cuenta a la población con la que se va a trabajar, tanto a hombres como mujeres?
- » ¿Se toma en cuenta los roles, el poder, las necesidades y los intereses diferentes de mujeres y hombres al momento de planear líneas de acción y actividades para lograrlos?
- » ¿Se aseguran recursos presupuestarios para la igualdad de género?
- » ¿Se aseguran la viabilidad y sostenibilidad desde el enfoque de género?
- » ¿Se visibiliza la perspectiva de género en la comunicación?

Articulaciones con otros actores

Es recomendable establecer articulaciones con otros actores para apoyar la gestión del programa con enfoque de género

- » ¿Se analizan los actores implicados desde una perspectiva de género?
- » ¿Se generan sinergias y articulación con otros actores involucrados en temas de igualdad y no discriminación?



ELEMENTOS	RECOMENDACIONES TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
Estrategia de intervención	Participación ciudadana y transparencia Para la TEG en el diseño y seguimiento de Políticas/ Programas/Proyectos públicos es de fundamental importancia la participación de los/as beneficiarios/as, organizaciones que los representen debido a que su participación resguarda la pertinencia del programa a los problemas que sufre la población beneficiaria.	» ¿Existen mecanismos de seguimiento con perspectiva de género asignados y operativos (datos desagregados por sexo, indicadores, procesos participativos, especialistas de género)? » ¿Se cuenta con información cualitativa y cuantitativa para conocer los aportes del proyecto en la reducción de las desigualdades de género? » ¿Se recoge de manera sistemática información cuantitativa y cualitativa (cómo y en calidad de qué) sobre la participación de mujeres y hombres en las actividades?

ELEMENTOS	RECOMENDACIONES TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
Indicadores	La información desagregada por sexo es la base para poder realizar análisis de género de los avances y resultados del programa que se está diseñando. Su análisis permite tomar decisiones respecto de los avances y efectos que las acciones planificadas están teniendo en beneficiarias, beneficiarios y otras categorías (si es que el sistema contiene variables tales como: etnia, edad, lugar geográfico de residencia, situación de discapacidad, entre otras). Su disposición también permite generar información para nuevas intervenciones y el rediseño del programa.	» ¿Existen mecanismos de seguimiento con perspectiva de género asignados y operativos (datos desagregados por sexo, indicadores, procesos participativos, especialistas de género)? » ¿Se consideran Indicadores sensibles al género que permiten evidenciar y cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y verificar sus transformaciones? » ¿Se cuenta con información cualitativa y cuantitativa para conocer los aportes del proyecto en la reducción de las desigualdades de género? » ¿Se recoge de manera sistemática información cuantitativa y cualitativa (cómo y en calidad de qué) sobre la participación de mujeres y hombres en las actividades? » ¿Cómo está afectando la participación a las relaciones y roles de mujeres y hombres? » ¿Siguen siendo válidas las presunciones e informaciones sobre las características, necesidades e intereses de mujeres y hombres identificadas en un principio? » En caso de ser necesario, ¿se proponen cambios y decisiones estratégicas orientadas al logro de los resultados previstos en cuanto a género? » ¿Son adecuados los medios para prestar servicios y



ELEMENTOS	RECOMENDACIONES TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
Indicadores	La TEG implica considerar indicadores de género que permitan medir diferenciadamente los resultados (propósito) del programa en mujeres y hombres. Los indicadores de género señalan los cambios positivos o negativos en materia de igualdad de género en relación con los resultados propuestos. Las metas propuestas para estos indicadores deben dar cuenta de si el avance es el correcto o de modo contrario se deben realizar modificaciones al programa para avanzar con mayor celeridad.	promover oportunidades para mujeres y hombres (presupuesto, estrategias de participación, cronogramas, especialistas de género, etc.)? » ¿Se han previsto mecanismos (incluidos indicadores) para realizar el seguimiento del impacto de género del proyecto/ programa/iniciativa? ¿Se utilizan los POA para este propósito? » ¿Analizan el impacto de género los informes anuales o informes periódicos?



ELEMENTOS	RECOMENDACIONES TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
Presupuesto	PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO: Incorporar enfoque de género en presupuesto de un programa significa etiquetar los recursos destinados a género, entendiendo por ello la asignación de recursos por cada actividad de cada componente y al seguimiento del presupuesto para asegurar que los recursos tengan un impacto en la desigualdad y ayuden a acortar las brechas de género. Es necesario hacer un análisis de la descripción y contenido de cada actividad e identificar aquellas con impacto en reducir alguna brecha de género. Se procede a la clasificación de la de la manera siguiente: Actividad que no reduce brechas de género o de promoción de derechos; actividad en que solo en parte tienen perspectiva de género ya sea porque algunos de sus componentes se destinan a otro tipo de fines y no exclusivamente a reducir brechas de desigualdad o promoción de derechos, o bien, porque podría profundizarse el enfoque de género. Actividad guiada por una normativa u objetivo que busca promover el ejercicio de derechos, la reducción de brechas y de desigualdades de género.	» ¿Se etiquetan recursos para mujeres, hombres y otras categorías? » ¿Se respetan las partidas presupuestarias destinadas a las actividades específicas para promover la igualdad de género?

RESPONSABLES ETAPA FORMULACIÓN DE PROGRAMA

Unidad Organizacional encargada de elaborar el programa/proyecto

3.2 Actualización de las Definiciones Estratégicas

El proceso de TEG en las **Definiciones Estratégicas** comprende revisar los distintos ámbitos que las constituyen, visibilizando el aporte que la institución hace en materia de género y procurando la coherencia entre ellos. El diagrama muestra los ámbitos abordados desde la transversalización:



En los cuadros que se presentan en las páginas siguientes se puede apreciar las recomendaciones para transversalizar el enfoque de género en cada uno de los ámbitos, señalados en el diagrama. Estos son acompañados por la lista de verificación de las recomendaciones, los documentos de referencia y los responsables.

Antes de exponer el detalle de cada una de las etapas expuestas de determinación de las definiciones Estratégicas, se debe considerar como referencia al menos los siguientes insumos:

- Programa de Gobierno
- Plan de Igualdad entre hombres y mujeres
- Compromisos de Gobierno de Género
- Informes PMG de años anteriores
- Diagnóstico de Género (que sea reciente)
- Entrevista a informantes claves
- Otros compromisos de género adquiridos
- Estudios de género relativos al quehacer institucional
- Ficha A1 institucional (definiciones estratégicas)
- Formulario H institucional (indicadores de desempeño)



a. Misión institucional

RECOMENDACIONES PARA LA TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
» Analizar los avances alcanzados por la institución en materia de transversalización del enfoque de género. » Visibilizar los avances identificados en la misión institucional ya sea a través de enunciar su contribución a la misión o de verificar como la misión institucional colabora con el cumplimiento y promoción de los derechos de las mujeres y diversidades sexogenéricas. » Se trata de evitar caer en generalidades como "considerando el enfoque de género" o "con enfoque de género" o "que incorporen perspectiva de género"	» ¿La misión expresa concretamente a lo que se refiere con incorporar enfoque de género? » ¿La misión expresa claramente todos los aportes que se realizan en materia de género o cómo este es considerado en el quehacer institucional? » ¿La misión es redactada considerando lenguaje inclusivo y no sexista?
RESPONSABLES	
» Equipo de Planificación y Control de Gestión » Unidades Organizacionales	

b. Objetivos estratégicos

RECOMENDACIONES PARA LA TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
» Se requiere que los objetivos estratégicos expresen en su enunciado la contribución de género que hacen a la misión institucional » Los objetivos responden a necesidades de mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas » Los objetivos estratégicos pueden influir en la división de funciones y responsabilidades entre mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas	» ¿Los objetivos estratégicos enunciados evidencian su contribución al logro de los compromisos de género enunciados en la misión institucional? » ¿Los objetivos enunciados responden a necesidades de mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas? » ¿Los objetivos enunciados influyen en la división de funciones y responsabilidades entre mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas? » ¿Los objetivos estratégicos enunciados posibilitan el diseño y medición de los avances de género institucionales, dando su lugar a indicadores de desempeño para contribuir en el Formulario H? » ¿Los objetivos son redactados considerando lenguaje inclusivo y no sexista?
RESPONSABLES	
» Equipo de Planificación y Control de Gestión » Unidades Organizacionales	



c. Bienes y servicios finales

RECOMENDACIONES PARA LA TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
» Los bienes y servicios que provee el servicio son coherentes con las necesidades e intereses de mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas » Se visibiliza en el enunciado de los bienes y servicios el porte diferenciado que hacen para satisfacer necesidades e intereses de mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas.	» ¿Los bienes y servicios enunciados son coherentes con las necesidades e intereses de mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas? » ¿Los bienes y servicios con TEG aportan al cumplimiento de los propósitos de género enunciados en los objetivos estratégicos? » ¿Se puede medir diferenciadamente la provisión de los bienes y servicios que se ha aplicado TEG? » ¿La planificación de la entrega de los bienes y servicios tiene en cuenta las limitaciones y necesidades de los géneros? » ¿Se utilizan al máximo las capacidades en materia de género y formación? ¿Se planifican los recursos requeridos para la provisión de bienes y servicios teniendo en cuenta las acciones de género que se van a llevar a cabo? » ¿Los bienes y servicios son redactados considerando lenguaje inclusivo y no sexista?
RESPONSABLES	
» Equipo de Planificación y Control de Gestión » Unidades Organizacionales	

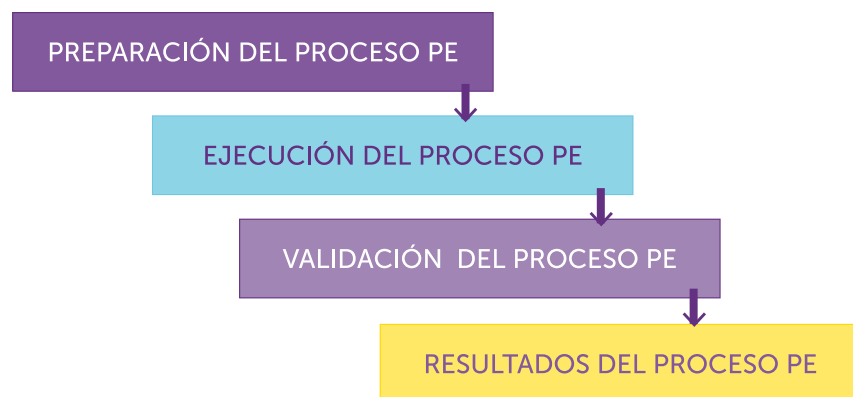


d. Validación de las autoridades y difusión

RECOMENDACIONES PARA LA TEG	LISTA DE VERIFICACIÓN
» Es necesario contar con el liderazgo de la Jefatura Superior de Servicio para promover la TEG en la institución. » Se requiere realizar un proceso de sensibilización de las autoridades institucionales. » Se recomienda también desarrollar charlas o talleres que permitan el posicionamiento estratégico de las nuevas definiciones.	» ¿Las autoridades institucionales se comprometieron con las definiciones estratégicas en materia de género? » ¿Las modificaciones realizadas en materia de género a las definiciones estratégicas institucionales fueron validadas por las autoridades institucionales? » ¿Los compromisos de género adquiridos fueron socializados en la organización?
RESPONSABLES	
» Altas autoridades institucionales (Jefatura de Servicio, Jefaturas de División y Jefaturas de Departamento, según sea la estructura organizacional) » Equipo de Planificación y Control de Gestión » Jefatura de Comunicaciones » Personas encargadas de género de la institución	

3.3 Planificación Estratégica

La TEG en el proceso de planificación estratégica debe ser abordada en cada una de las fases comprendida en estas, como muestra el diagrama siguiente:



En los cuadros que se presentan en las páginas siguientes se puede apreciar las recomendaciones para transversalizar el enfoque de género en la planificación estratégica en cada uno de los ámbitos, señalados en el diagrama, considerando tanto la ejecución de la PE a través de una consultoría externa o un equipo interno.

a. Preparación del proceso de Planificación estratégica

POR CONSULTORÍA EXTERNA	
PROCESO	RECOMENDACIÓN PARA LA TEG
Contratación del servicio Elaboración de Bases de Licitación para el llamado a concurso para la realización del proceso de Planificación Estratégica, que incorpore los requisitos para el que proceso integre de manera sistemática el enfoque de género.	Requisitos para el equipo consultor: Persona experta en género como miembro del equipo Paridad de género al interior del equipo
	Requisitos de la propuesta
	Metodología: Es necesario que señale como se va a incorporar el enfoque de género en el proceso de planificación estratégica que se propone realizar.
	Objetivos (general y específicos): Se requiere que estos consideren explícitamente el logro que se espera alcanzar en materia de género.
	Actividades: Es necesario contemplar actividades que permitan lograr los objetivos propuestos en materia de género. Por ejemplo, realizar talleres de sensibilización al equipo institucional que participará en el proceso de PE.
	Presupuesto: En la propuesta se debe indicar si existen recursos destinados a asegurar la incorporación del enfoque de género en el proceso.
	Personas estratégicamente vinculadas con la PE: Se requiere que en su identificación y análisis se consideren aquellas que son relevantes y que potencian la incorporación del enfoque de género a nivel institucional.
	Evaluación de la propuesta: Entre los criterios de evaluación de las propuestas de consultoras es necesario considerar uno que entregue puntaje adicional por la incorporación de los distintos aspectos de género.



Requisitos para el equipo consultor:

Persona experta en género como miembro del equipo

Se recomienda tener paridad de género al interior del equipo

Requisitos de la propuesta

Antecedentes: Es necesario considerar los avances de género de la institución y su vinculación con los objetivos estratégicos institucionales. Para ello, es necesario contar con información estadística desagregada por sexo y otras categorías, informes de diagnóstico institucional con enfoque de género, diagnósticos con participación de las personas funcionarias, y documentos y estudios, con el objetivo de orientar el proceso que se está llevando a cabo.

Objetivos (general y específicos): Se requiere que estos consideren explícitamente el logro que se espera alcanzar en materia de género.

Actividades: Es necesario contemplar actividades que permitan lograr los objetivos propuestos en materia de género. Por ejemplo, realizar talleres de sensibilización al equipo institucional que participará en el proceso de PE.

Presupuesto: Asegurar recursos presupuestarios para que el enfoque de género sea incorporado en el proceso de planificación estratégica.

Personas estratégicamente vinculadas con la PE: Se requiere que en su identificación y análisis se consideren aquellas que son relevantes y que potencian la incorporación del enfoque de género a nivel institucional.

Diseño del proceso
de Planificación
Estratégica



b. Ejecución del proceso Planificación Estratégica

PROCESO	RECOMENDACIONES PARA LA TEG
Consultoría Externa	La ejecución del proceso de PE con enfoque de género puede considerar dos situaciones: 1. Que las bases de licitación para la consultoría no hayan considerado el enfoque de género como se presenta en este diagrama y sólo se haya solicitado de manera general. En este caso, en la reunión inicial de trabajo con la consultora, es necesario explicitar las medidas de género que se requiere implementar, de modo que se garantice la inclusión de este enfoque. 2. Que las bases de licitación para la consultoría hayan solicitado el enfoque de género de forma sistemática, como se presenta en este diagrama. En este caso es necesario verificar las medidas de género propuestas en el diseño presentado, y si existen ámbitos que no fueron considerados estos deben hacerse presentes en la reunión de inicio con la consultora, de modo que se cumpla a cabalidad con las medidas que permiten la inclusión del enfoque de género. En ambos casos, es necesario supervisar las medidas que garantizan la inclusión de género y que fueron comprometidas en el diseño y/o en la adecuación de este.
Equipo Interno	Se requiere resguardar el cumplimiento de los diferentes aspectos considerados en el diseño para la efectiva transversalización del enfoque de género en la PE. Para ello es necesario: » Supervisar la efectiva participación de la persona experta de género en su rol de orientadora del proceso, el cumplimiento de las actividades comprometidas para el logro de los objetivos, del efectivo gasto de recursos comprometidos para la TEG en el proceso, y el involucramiento de personas estratégicamente vinculadas con la PE que potencien la incorporación del enfoque de género. » Si el diseño de la PE sufre ajustes, se debe resguardar que en ellos se incorporen las medidas o acciones planificadas para la transversalización del enfoque de género.



c. Validación del proceso Planificación Estratégica

RECOMENDACIONES PARA LA TEG

Cualquiera sea la modalidad adoptada para el proceso de PE, la incorporación del enfoque de género debe considerar los siguientes aspectos:

Del equipo directivo a cargo de la discusión de las opciones estratégicas y objetivos:

- » El proceso debe ser liderado por la Jefatura de Servicio
- » Se requiere que el equipo directivo de la institución que participa en el proceso de PE esté sensibilizado respecto de los avances en materia de género de la institución, que entienda el sentido de estos y en lo posible se encuentre abierto a la adopción de nuevas estrategias para la profundización de las materias de género en la organización. Por esto, de forma previa, se deben llevar a cabo talleres de sensibilización y capacitación en género para el equipo directivo.
- » Es deseable que exista representación equilibrada de mujeres y hombres en el equipo a cargo del diseño de la PE.

Participación del personal:

- » Se sugiere la incorporación del personal de la organización, resguardando la participación equitativa de mujeres y hombres, recogiendo de manera ecuánime las distintas opiniones que surjan, de modo que su visión de la organización, del rol que esta cumple y de las opciones futuras a adoptar se reflejen en las definiciones estratégicas que institución decida.
- » Es necesario realizar un proceso de sensibilización en materia de género a todo el personal involucrado en la PE, especialmente para las autoridades involucradas. También se recomienda desarrollar charlas o talleres que permitan el posicionamiento estratégico de las nuevas definiciones.

d. Resultados del proceso Planificación Estratégica

RECOMENDACIONES PARA LA TEG

En las definiciones estratégicas:

- » La misión debe expresar con claridad y explícitamente el compromiso de la institución con la igualdad entre las personas, planteando en su redacción un escenario futuro en que las desigualdades y brechas desaparezcan.
- » Los objetivos deben recoger claramente aspectos relacionados con la superación de las brechas de género existentes, como acceso a derechos, recursos, etc.
- » Los bienes y servicios institucionales deben expresar su entrega diferenciada y acorde a las necesidades e intereses de los géneros.
- » Con respecto a la difusión y sensibilización, se recomienda desarrollar una estrategia comunicacional que permita el posicionamiento estratégico de las nuevas definiciones.



V. BIBLIOGRAFÍA

Arenas de Mesa, Alberto y Heidi Berner Herrera (2010). Presupuesto por Resultados y la Consolidación del Sistema de Evaluación y Control de Gestión del Gobierno Central. Dirección de Presupuestos. Ministerio de Hacienda.

Carmen de la Cruz. Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo. EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, 1998.

Dirección de Presupuesto (2023). Instrucciones Formulario T. Etiquetas de Género y Cambio Climático. Documento Interno.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2018). Resolución Exenta N°1802 de 16 de octubre de 2018. Dispone el Funcionamiento del Programa de Representación Jurídica de Niños, Niñas y adolescentes y de la Unidad Técnica a cargo de dicho programa. Documento Interno.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2018). Resolución Exenta N°2659 de 28 de diciembre de 2018. Modifica en la parte que indica, Resolución Exenta N°1802 de 16 de octubre de 2018, que Dispone el Funcionamiento del Programa de Representación Jurídica de Niños, Niñas y adolescentes y de la Unidad Técnica a cargo de dicho programa. Documento Interno.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020). Resolución Exenta N°628 de 2 de abril de 2020. Reemplaza la Resolución Exenta N°1802 de 16 de octubre de 2018, que Dispone el Funcionamiento del Programa de Representación Jurídica de Niños, Niñas y adolescentes y de la Unidad Técnica a cargo de dicho programa. Documento Interno.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2023). Ficha de Definiciones Estratégicas año 2023-2026. (Formulario A0 piloto). Documento Interno.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2023). Compromisos Ministeriales Sectoriales de Género 2023-2026. Documento Interno.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Compromisos Ministeriales Sectoriales de Género 2023-2026. Documento Interno.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2021). Herramienta 4.6 Lineamientos, Análisis y Transversalización de Género en Políticas Públicas. Nueva York. Estados Unidos.



Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y el Departamento de Asuntos Políticos y Consolidación de la Paz (DPPA). Guía práctica para alcaldesas y alcaldes sobre como incorporar las cuestiones de género en sus prioridades políticas y procesos de programación pública. México, 2023.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2023). Matriz Línea Base-Ministerio de Justicia. Documento Interno.

Subsecretaria de Evaluación (2022). Instrucciones Evaluación Ex Ante para la Formulación Presupuestaria 2023 Diseño de Programas Sociales. Ministerio de Desarrollo Social.

Páginas web consultadas.

Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo [https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/114.html#:~:text=a\)%20Pol%C3%ADticas%20neutrales%20de%20g%C3%A9nero,sean%20asignados%20de%20manera%20eficiente.](https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/114.html#:~:text=a)%20Pol%C3%ADticas%20neutrales%20de%20g%C3%A9nero,sean%20asignados%20de%20manera%20eficiente.)

Género y Desarrollo

https://archivo.mides.gub.uy/innovaportal/file/18659/1/19necesidades_practicas_y_estrategicas_de_genero.pdf

Guía-Manual para la Elaboración de una Planificación Estratégica con Enfoque de Género

<https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/1291/12-MZC-GUI.pdf>

Guía de Planificación y Seguimiento de Gestión de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad

<https://www.argentina.gob.ar/generos/guia-de-planificacion-y-seguimiento-de-gestion-de-politicas-publicas-con-perspectiva-de>

Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales

https://www.researchgate.net/publication/312627379_Guia_para_incorporar_el_enfoque_de_genero_en_la_planificacion_de_politicas_sociales

Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género

<https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2014/09/hacia-una-metodologia-de-marco-logico-con-perspectiva-de-genero>

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, AECID y Cooperación Española. Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género. Versión Digital, Madrid, España, 2015. <https://bibliotecadigital.aecid.es/bibliodig/es/consulta/registro.do?id=3149>



Parlamericas. Interseccionalidad

https://parlamericas.org/uploads/documents/Intersectionality_es.pdf

Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministros y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). Guía de Planificación y Seguimiento de Gestión de Políticas Públicas con Perspectivas de Géneros y Diversidad. Buenos Aires: Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional y Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/fortalecimiento-institucional/recursos-de-la-ssfi/coleccion>



VI. ANEXO: GLOSARIO

Género: hace referencia al conjunto de características psicológicas, sociales, políticas y culturales asignadas a las personas que condicionan un amplio ámbito de las relaciones existentes entre mujeres y hombres, así como de los comportamientos individuales de ambos sexos⁵.

Interseccionalidad: es una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social. En consecuencia, tanto las desventajas como los privilegios que tiene una persona en un momento y lugar determinados no pueden entenderse examinando de forma aislada los diversos elementos de su identidad. Por el contrario, se debe prestar atención al conjunto de relaciones de poder que le afectan, incluidas aquellas fuerzas a nivel macro como el pasado colonial y la pobreza; y las fuerzas a nivel micro, entre ellas el estado de salud de una persona y la estructura de su familia o comunidad.

Enfoque de Género: es una herramienta de trabajo o una categoría de análisis que nos permite: Evaluar en qué medida las necesidades y prioridades de las mujeres, como de los hombres, se reflejan en la acción de desarrollo; evaluar si se necesitan cambios adicionales para hacer posible que las mujeres participen y se beneficien de la acción; Evaluar si existen oportunidades para evitar o reducir los desequilibrios de género implicados en la acción de desarrollo⁶.

Transversalización del enfoque de género: es el proceso de valorar los efectos que tienen para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad⁷.

Análisis de Género: examina las diferentes maneras mediante las cuales mujeres y hombres se ven afectados por una situación o una acción, en función de su diferente condición jurídica y social, sus roles y responsabilidades, así como los diferentes beneficios y desventajas que pueden derivar de ella. Algunas dimensiones utilizadas en el análisis de

5 Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, AECID y Cooperación Española. Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género. Versión Digital, Madrid, España, 2015. <https://bibliotecadigital.aecid.es/bibliodig/es/consulta/registro.do?id=3149>

6 Ibidem

7 Ibidem



género: Análisis de las brechas de género; Análisis de la división sexual del trabajo; Análisis del acceso y control de recursos; Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos; Análisis de la participación, entre otros.

Brechas de género: Expresan las disparidades que existen entre hombres y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participar, de crecer, de acceder a recursos, de ejercer derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etc. Por ejemplo: la brecha salarial de género indica la diferencia que existe entre el salario de las mujeres y los hombres. A febrero de 2024 la brecha salarial entre hombres y mujeres alcanzó un 27% en Chile.

Barreras de género: limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las mujeres a lo largo de su desarrollo personal y profesional. Se clasifican en barreras internas y externas. Las primeras refieren a motivaciones, actitudes, percepciones, deseos, mientras que las segundas, a factores culturales, formativos, económicos o productivos, que afectan al desarrollo profesional. Un ejemplo de barreras internas es el síndrome del impostor que es un fenómeno psicológico que afecta a individuos, principalmente a mujeres que, a pesar de lograr éxitos y reconocimientos evidentes, dudan de su propia competencia y sienten que no merecen sus logros.

Inequidad de género: es un fenómeno social, jurídico y cultural en el que se presenta discriminación entre las personas a razón de su género. Ocurre cuando un colectivo tiene privilegios por encima del otro, vulnerando los derechos de este último

Rol de Género: son comportamientos aprendidos a través del proceso de socialización que se despliega en la familia, la comunidad, el grupo de pares, la institución escolar y en general, en todo el entorno normativo y cultural. Pueden ser flexibles o rígidos, semejantes o diferentes, y complementarios o conflictivos. Por ejemplo, el rol de proveedor asignado a los hombres y el de cuidadora a las mujeres responden a aprendizajes que ellos y ellas han aprendido desde pequeños a través de juegos enseñados a unos y otras.

Estereotipo de Género: Preconcepción generalizada que entrega a mujeres y hombres ciertos atributos, características o roles, en razón de su aparente pertenencia a un determinado grupo social. Se entenderá como rasgos característicos atribuidos socialmente a varones y mujeres. Un estereotipo de género es por ejemplo la asociación que se hace a las mujeres o lo femenino con la debilidad y de modo contrario a los hombres con la fortaleza.

División Sexual del Trabajo: alude a la forma de dividir el trabajo socialmente establecida con base en las diferencias sexuales, que se hace convencionalmente en función de la atribución de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social.

Necesidades Prácticas: están relacionadas con la necesidad de satisfacer carencias materiales, como: alimentación, vestimenta, vivienda, servicios básicos, agua, luz, salud,



educación, trabajo, empleo, etc. Son identificadas y asociadas a las condiciones de vida satisfactorias y a la falta de recursos. Estas necesidades pueden ser satisfechas sin transformar los roles tradicionales de género, es decir, sin cambiar la discriminación hacia las mujeres⁸.

Las necesidades prácticas están ligadas a la condición de las mujeres. Son identificadas y asociadas a las condiciones de vida satisfactorias y a la falta de recursos.

Intereses Estratégicos de Género : están relacionados con las normas y con las tradiciones culturales que determinan la posición económica, social, política y cultural de las mujeres en relación a los hombres y con los pilares que sostienen las desigualdades de género, como la división sexual del trabajo, las desigualdades en el acceso a él, el control de los ingresos, la doble normatividad sexual, el concepto de familia, la doble valoración de la maternidad y la paternidad, la violencia de género como poder o dominio, el acceso y el control de los recursos y los beneficios, la discriminación cultural de las mujeres y de lo femenino, el desigual acceso a la participación y al poder en la toma de decisiones en los niveles familiar, comunitario y social⁹.

Control de los recursos: significa la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones, de manera permanente, sobre la aplicación de los mismos. Significa tener poder para decidir sobre el uso o el resultado de los mismos¹⁰.

Políticas ciegas al género: son aquellas que aparentemente benefician a toda la población, pero que tienen algún componente que puede excluir a las mujeres. Están implícitamente sesgadas a favor de los hombres porque se basan en sus necesidades e intereses sin considerar la realidad de las mujeres. Por ejemplo: uno de los requisitos para otorgar un crédito agrario es que el solicitante pueda respaldarlo con una propiedad¹¹.

Políticas conscientes del género: asumen que afectan a mujeres y hombres de manera diferente y a menudo desigual. También reconocen que los roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por tanto, ambos pueden tener distintas (y a menudo conflictivas) necesidades, intereses y prioridades. Un ejemplo es una política enfocada en la deserción escolar que asume que los factores que llevan a la deserción a las niñas y los niños son diferentes. En el caso de ellas son el embarazo adolescente y el cuidado de otros. En el caso de los niños la deserción está vinculada al de proveedor, por lo que la estrategia de inversión tiene que dar respuesta diferenciada para ellas y ellos¹².

8 https://archivo.mides.gub.uy/innovaportal/file/18659/1/19necesidades_practicas_y_estrategicas_de_genero.pdf

9 Idem

10 IDEM

11 [https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/114.html#:~:text=a\)%20Pol%C3%ADticas%20neutrales%20de%20g%C3%A9nero,sean%20asignados%20de%20manera%20eficiente](https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/114.html#:~:text=a)%20Pol%C3%ADticas%20neutrales%20de%20g%C3%A9nero,sean%20asignados%20de%20manera%20eficiente)

12 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y el Departamento de Asuntos Políticos y Consolidación de la Paz (DPPA). Guía práctica para alcaldesas y alcaldes sobre cómo incorporar las cuestiones de género en sus prioridades políticas y procesos de programación pública. México, 2023



Políticas neutrales al género: se basan en una detallada información sobre los diferentes roles y responsabilidades de mujeres y hombres (ver género, roles de), de modo que los recursos del proyecto sean asignados de manera eficiente a cada grupo según sus necesidades. Aunque toman en consideración la división sexual del trabajo y el distinto acceso de mujeres y hombres a los recursos y el poder, su intención no es cuestionar las desigualdades de género sino beneficiar a ambos grupos en términos de sus necesidades prácticas. Estas políticas dan lugar a los llamados planes, proyectos y programa con un componente de mujer o proyectos integrados que incorporan actividades separadas para las mujeres. Por ejemplo, políticas de empoderamiento económico donde se otorgan capacitaciones a hombres y mujeres, a ellos de carpintería y a ellas de costura¹³.

Políticas específicas de género: el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres conduce a políticas que las favorecen, poniendo a su disposición recursos que ellas pueden controlar o actividades de las que pueden beneficiarse directamente. No obstante, estas políticas suelen ser propensas a dejar intactas las desiguales relaciones vigentes entre los géneros. Este tipo de políticas está en la base de los llamados proyectos específicos para mujeres. Un ejemplo de este tipo de política pueden ser los apoyos económicos dirigidos a emprendimientos de mujeres, apoyos económicos dirigidos a madres solteras y jefas de familia, etc.¹⁴.

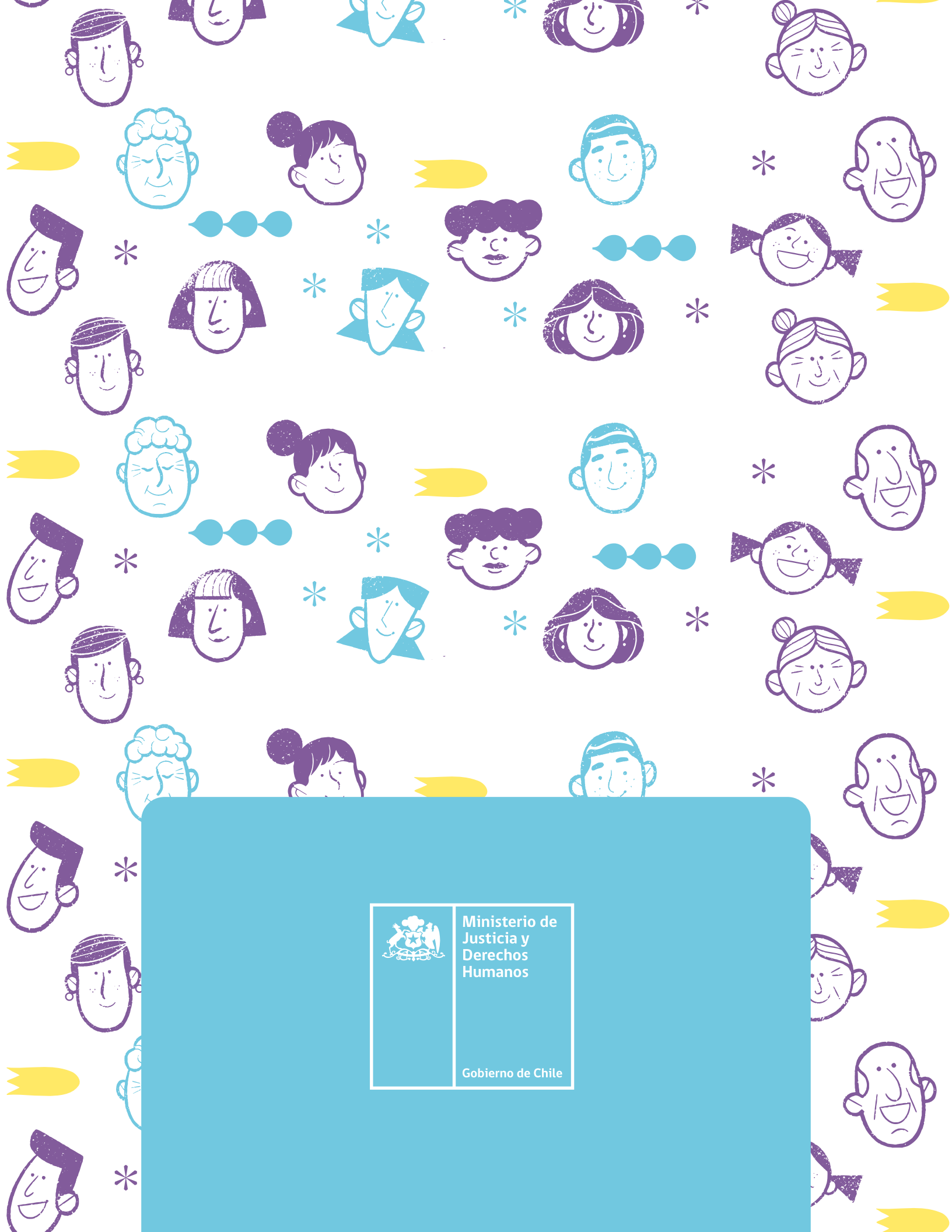
Políticas redistributivas de género: intentan cambiar las relaciones de género existentes para hacerlas más equitativas, justas y solidarias, redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres. Esta opción es la que genera más desafíos en la planificación ya que busca no sólo canalizar recursos hacia las mujeres, sino también que los hombres asuman responsabilidades, para así conseguir mayor igualdad en los resultados de los proyectos y programas de desarrollo. Estas políticas dan pie a proyectos cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades en el acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo, la satisfacción de las necesidades prácticas y estratégicas, y el empoderamiento de las mujeres. Por ejemplo, políticas cuyo foco es la paridad en los cargos municipales de responsabilidad¹⁵.

13 Ibidem.

14 Ibidem.

15 Ibidem.





Ministerio de
Justicia y
Derechos
Humanos

Gobierno de Chile