

FORMULACIÓN INDICADOR DE GÉNERO 2026: REQUISITO TÉCNICO - ORIENTACIONES

I. ANTECEDENTES

Programa Marco Mecanismos de incentivo 2026

Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los servicios públicos tienen su origen en la Ley N°19.553 de 1998, y asocian el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios. Desde 2014 forman parte de uno de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional más importante aplicado en la administración pública de nuestro país.

La institucionalidad del PMG define un Comité Triministerial -integrado por los ministros de Interior, Hacienda y Secretaría General de la Presidencia- que tiene como funciones principales aprobar y evaluar los compromisos de los servicios. La Dirección de Presupuestos cumple función de Secretaría Técnica.

Medidas de Equidad de Género

En 2026 serán 205 instituciones que implementarán este indicador.

El Calendario del Proceso de Formulación 2026 que señalará la DIPRES establecerá la Aprobación de la Formulación PMG/MEI por el ministro o ministra del ramo (o su representante) y envío a Comité Técnico/ministro de Hacienda (sujeto a que el Decreto Programa Marco se encuentre totalmente tramitado) en fecha a definir, lo que será debidamente informado para cumplir con las indicaciones y cargar los compromisos en la plataforma de la DIPRES. La Red de Expertas de Género ha comenzado la iteración con los servicios para poder adelantar el proceso y concordar así las medidas que serán comprometidas.

Las medidas que comprometen los Servicios en el marco del Indicador de Género en el PMG forman parte de un conjunto de instrumentos de transversalización con los que el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género promueve la igualdad sustantiva de género. Estos compromisos se incorporan en los Programas de Género que cada Servicio elabora en el mes de marzo, sumando medidas voluntarias que se desarrollan durante el año y que cuentan con la asistencia técnica de la Red de Expertas a través del o la sectorialista respectiva.

De esta forma, los Programas se complementan con las metas y enfoques establecidos en el Plan Nacional de Igualdad¹, en el Plan Nacional por el derecho a vidas libres de violencia de género para

¹ <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/10/CUARTO-PLAN-NACIONAL-DE-IGUALDAD.pdf>

mujeres, niñas y diversidades 2022-2030², los Compromisos Ministeriales de Género 2022-2026, la Estrategia para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres 2022-2026, entre otros.

Para 2026 el Requisito Técnico del Indicador, con relación al 2025, se ajustó en cuanto a que se mencionan en general los instrumentos de transversalización y se definió que el Servicio deberá comprometer un mínimo de cuatro (4) medidas de igualdad de género a implementar en el año t, y especificar al menos un compromiso por cada medida seleccionada

Por otra parte, al igual que en el Requisito Técnico 2025, se mantiene que los Servicios deberán priorizar las medidas estratégicas de igualdad de género, las cuales corresponden a las medidas 5), 6), 7) y 8), definidas en el requisito técnico número 2, comprometiendo a lo menos dos de ellas en el año t.

Nombre del indicador: Medidas de Equidad de Género

Objetivo:

Contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los Servicios para desarrollar políticas públicas de igualdad de género.

Fórmula de cálculo:

(Número de medidas para la igualdad de género implementadas en el año t/ Número total de medidas para la igualdad de género establecidas en el programa marco del año t) * 100

1. Las medidas para la igualdad de género son el conjunto de acciones y/o actividades transversales vinculadas a gestión interna y estratégicas, en el marco de los instrumentos de transversalización, a los bienes y servicios finales definidos en el formulario A1 2026 que realizan los Servicios, y a través de las cuales abordan políticas, programas, normativas y/o líneas de trabajo orientadas a contribuir en la disminución de inequidad(es), brecha(s) y/o barrera(s) de género, correspondientes al ámbito de acción del Servicio.
2. Las medidas de igualdad de género comprometidas deberán formar parte del Programa de Género del Servicio, acordado con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Sólo se podrán seleccionar medidas incluidas en el listado que se señala a continuación, previa opinión técnica de la Red de Expertas:
 - 1) Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.
 - 2) Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.
 - 3) Capacitación avanzada en materia de igualdad de género aplicada al quehacer del Servicio, a funcionarias(os) y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en

² <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/11/PLAN-VCM.pdf>

materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarias(os) que no han sido capacitadas(os).

- 4) Acciones de comunicación y difusión interna y/o externa con perspectiva de género.
 - 5) Procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.
 - 6) Políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.
 - 7) Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.
 - 8) Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.
3. El Servicio deberá comprometer un mínimo de cuatro (4) medidas de igualdad de género a implementar en el año t, y especificar al menos un compromiso por cada medida seleccionada.
 4. Los Servicios deberán priorizar las medidas estratégicas de igualdad de género, las cuales corresponden a las medidas 5), 6), 7) y 8), definidas en el requisito técnico número 2, comprometiendo a lo menos dos de ellas en el año t.

Una medida de igualdad de género se considerará implementada cuando cuente con la opinión técnica de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género respecto a que dicha medida, contribuye a la disminución de inequidad(es), brecha(s) y/o barrera(s) de género correspondiente al ámbito de acción del Servicio, que se realizó en su totalidad y que cuenta con la documentación de respaldo.

II ORIENTACIONES PARA LA FORMULACIÓN 2026

Planilla Excel de apoyo y asistencia técnica de sectorialista

El viernes 12 de septiembre, la Red de Expertas de Género realizó un taller para abordar, junto con las orientaciones para evaluación 2025, las orientaciones para la formulación 2026, entregando en conjunto con DIPRES, indicaciones y sugerencias para este proceso, el que incluye este Documento de Orientaciones. En este taller se presentaron los Instrumentos de Transversalización de género haciendo énfasis en la relación metodológica que se establece entre la formulación de acciones y Planes Nacionales, Estrategia de Autonomía Económica, Agendas regionales de equidad de género, Compromisos ministeriales de género, entre otros.

Cabe señalar que en el marco del proceso de **formulación del Programa de Género 2026** que se desarrollará en el mes de marzo, la Red de Expertas de género entregará una Guía Metodológica de Formulación como parte de la Asesoría Técnica que presta a los Servicios.

La Red de Expertas de Género ha dispuesto, al igual que el año 2025 de una planilla Excel que permitirá que cada sectorialista realice iteraciones con los Servicios hasta consensuar los compromisos. Este material, constituye el registro de la trazabilidad en torno al proceso de formulación, respaldando lo que se trabajó entre el sector y la Red de Expertas de Género.

La idea es que el Servicio formule en la columna C una primera propuesta de formulación, la que puede ser observada y con propuesta de mejoras por parte de la o el sectorialista. El Servicio en la columna E, podrá redactar la nueva propuesta, hasta que, una vez acordada, la o el sectorialista incluya el compromiso consensuado en la columna J. Estas serían las medidas que, en acuerdo, serán las que el Servicio presentaría a sus jefaturas de Servicios, RMIN y ministro o ministra para que se pueda validar y en el plazo máximo **que se defina**, pueda subirse al aplicativo de la DIPRES.

Durante la primera semana posterior a la carga se desarrollará la Revisión de Secretaría Técnica PMG/MEI/MAG y Red de Expertas de Género de las medidas y compromisos en el aplicativo de la DIPRES.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										

Resumen, para uso de la planilla:

- Se solicita ir trabajando con esta planilla, incorporando las medidas que cada Servicio decida comprometer
- Se deben mantener las versiones previas al momento de incorporar las nuevas propuestas, incorporando las observaciones que reciban de parte de la o el sectorialista.
- Mantener las propuestas nos permite visualizar la incorporación de las observaciones en las nuevas versiones de cada medida.
- Se deben comprometer 4 medidas como mínimo, pudiendo comprometer hasta 8 medidas para el indicador de género.
- Al igual que el año 2025, se solicita comprometer al menos 2 medidas estratégicas que pueden escoger entre las medidas 5, 6, 7 y 8.
- Al momento de elaborar las medidas se deben tener presente las distintas herramientas de Transversalización del Enfoque de Género: Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Plan por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género, Estrategia para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres, Compromisos Ministeriales. Lo anterior, considerando el enfoque interseccional, de modo de identificar grupos específicos de niñas, mujeres y diversidades: mujeres en situación de migración, rurales, pueblos originarios, diversidades sexo genéricas, niñas, jóvenes, mayores, cuidadoras, trabajadoras, entre otras.
- Las medidas que se comprometan deben contribuir a la disminución de las inequidades, brechas y barreras de género identificadas para cada medida.

- El proceso de negociación de las medidas permite llegar a una versión final que será aprobada por el o la sectorialista para luego ser subidas a la plataforma DIPRES.
- Es importante que cualquier ajuste a las medidas sea realizado durante el proceso, previo a contar con la versión final, ya que, una vez aprobada, esta no debe tener cambios.
- Si así lo estiman pertinente podrán concordar reuniones con la o el sectorialista respectivo para afinar detalles, no obstante, el uso de la planilla facilitará el tiempo dados los acotados plazos.
- **Es importante que se realice un trabajo colectivo dentro del Servicio con los equipos internos que implementan las medidas, por ejemplo, Estudios e Informática en cuanto a la medida 8; equipos de programas, atención de público u otro en lo que dice vinculación con la ciudadanía, así como con los equipos de Control y Gestión y las jefaturas pertinentes, apoyando de este modo a la o el encargado de género.**

Recomendaciones para la Formulación

Las medidas de género deberán formularse:

- **De manera clara y precisa, es decir, que sean evaluables y medibles.** En este sentido es importante que al leer la medida quede claro qué se va a hacer, para qué, con quiénes, dónde, entre otros aspectos. Por ejemplo, en materia de una medida 5, si un Servicio compromete talleres para mujeres emprendedoras, la idea es que el compromiso señale cuántos talleres, en qué temáticas, a cuántas mujeres, en cuántas comunas/regiones y cualquier otro elemento que permita visualizar lo que se evaluará como por ejemplo qué se considerará taller (cuántas horas, si se evaluará, entregará material).
- **Permitiendo observar el/los compromisos concretos a implementar, su alcance y características específicas, los componentes de género asociados.** No olvidar que se trata de medidas de género, por lo que, junto con el alcance de la medida (por ejemplo si es para todas las personas usuarias o para mujeres migrantes, un grupo específico, por ejemplo de 3 regiones y que participen de alguna instancia que tenga la institución), debe explicitar el aporte concreto a la vida de las mujeres en su diversidad, por ejemplo entregar herramientas para fortalecer las capacidades para mejora de los emprendimientos, entregar información sobre derechos sexuales o reproductivos, información sobre reforma previsional a trabajadoras de casa particular, información sobre violencia de género a mujeres de campamentos, entre otros). Esto es típico de medidas relacionadas con estudios o estadísticas donde, en ocasiones no indican el análisis de género que se desarrollará, no basta señalar que se desarrollarán estadísticas desagregadas por sexo, o que se desarrollará un Estudio sobre materias de interés del servicio y que lo que se implemente es un documento que indique que “participaron de las actividades tantas mujeres respecto de tantos hombres” sin indagar posibles diferencias en cuanto a opiniones sobre temáticas, sobre desigualdades para acceder a beneficios, entre otros.
- **Considerando las inequidades, brechas y barreras de género que aborda el Servicio (interna y externamente) y/o las condicionantes y restricciones para el ejercicio de las**

autonomías. Como se señaló antes, las medidas deben apuntar a reducir, eliminar o enfrentar las desigualdades de género que el Servicio ha venido abordando, ha identificado o contribuye a resolver durante la implementación del Programa de Género 2025. Es ideal que, si el servicio desarrolló un piloto, pueda ampliarlo a más regiones, si incorporó género en oferta programática pueda realizar seguimiento a la implementación durante este año, u otra acción dirigida a temáticas que permitan cambiar la vida de las niñas, mujeres y diversidades.

Los contenidos de género se materializan estableciendo claramente enfoque y elementos de género, dejando explícita la temática a tratar, por ejemplo, si se trata de violencia de género, autonomías, cuidados, educación no sexista, entre otros.

- **La forma de acreditar su cumplimiento.** La formulación debe permitir identificar de inmediato la manera en que se podrá acreditar, los medios de verificación que permitirán dar cuenta del cumplimiento. Ejemplo, en el caso de un estudio con análisis de género, este debe tener, junto a los datos desagregados por sexo y/o género, contar con un análisis que permite que se respondan preguntas relevantes de los hallazgos y no solo presentar los gráficos con lo que dijeron o lo que muestran los datos, lo importante aquí es que los datos “hablen” de la situación de las mujeres con relación a los hombres en determinados contextos. Otro ejemplo es si se comprometieron talleres a mujeres usuarias, a lo menos debe informarse el registro de asistencia, el número de talleres, dónde se realizaron, fotografías y los contenidos y características generales de los talleres, garantizando que se abordan temas de género.

Orientaciones estratégicas

Es importante que los Servicios puedan recoger los desafíos y avances en materia de transversalización de género en el sector y aportar a la consolidación y sostenibilidad de estos. Esto implica que el Servicio pueda comprometer acciones que den sustentabilidad a dichos avances, mediante compromisos en coherencia con los instrumentos de transversalización compartidos y aporten a las distintas dimensiones del ejercicio de derechos por parte de las mujeres en su diversidad. Lograr también afinar medidas que pongan foco en la vida cotidiana de las mujeres, de grupos específicos, históricamente postergados que nos desafían como Estado. En este sentido, el indicador de género en el PMG se convierte en una oportunidad para comprometer al Servicio en acciones que contribuyan de manera directa a las temáticas que cruzan las vidas de las mujeres con las que nos vinculamos de manera permanente, tanto a nivel de usuarias de programas como en los impactos de las políticas que desarrollamos.

Es importante, asimismo, lograr innovar en el modo en que se abordan los enfoques intersectorial, territorial e interseccional, donde se sugiere que los Servicios que han dado pasos en esta línea, generando iniciativas para grupos específicos, como mujeres en situación migratoria, de pueblos originarios, mujeres rurales, trabajadoras sindicalistas, rurales, cuidadoras, entre otras, puedan reforzar estos modelos de gestión. Asimismo, respecto de las estadísticas, seguir avanzando en recoger con mayor precisión elementos que les hagan sentido a las personas, como por ejemplo

incorporando el nombre social en el registro de personas usuarias para acceder a los trámites como formando a quienes atienden personas en la temática, así como en materia de prevención de violencia, entre otros temas.

Desde este punto de vista, se sugiere como orientaciones político-técnicas que los compromisos consideren a lo menos:

- ✓ Asuman los lineamientos de gobierno respecto a profundizar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.
- ✓ Sean coherentes con las definiciones estratégicas institucionales 2026 (A1 y H).
- ✓ Mejoren, profundicen y den continuidad a lo que el Servicio ha venido desarrollando en periodos anteriores en materia de transversalización de género.
- ✓ Sean complementarias o sinérgicas con otras que se establezcan en el Programa de Género 2026
- ✓ Recojan los diagnósticos de género de la institución y del sector al que pertenece.
- ✓ Enfaticen en el ejercicio de derechos de las mujeres: a una vida libre de violencia para mujeres, niñas y diversidades; ejercicio de la autonomía económica de las mujeres; participación política; sexuales y reproductivos, entre otros.
- ✓ Hagan foco en grupos prioritarios de mujeres (rurales, pueblos originarios, diversidades, primeros cinco deciles, entre otras).
- ✓ Sean medidas concretas, territorializadas y que impacten en la calidad de vida de las mujeres.
- ✓ Que difundan los avances en cuanto a derechos de las mujeres y cómo pueden acceder a estos la diversidad de mujeres, facilitando llegar con un mensaje claro, concreto y que permita que puedan ejercer sus autonomías.
- ✓ Incorporen mecanismos de rendición de cuentas con enfoque de género, que permitan monitorear y evaluar de manera participativa los avances e impactos de las acciones comprometidas, fortaleciendo la transparencia y la mejora continua.
- ✓ Fortalezcan la implementación de la oferta programática del Servicio nacional de la mujer y la equidad de género, por ejemplo, Programa de 4 a 7, violencia de género, derechos sexuales y reproductivos, participación política, entre otros.
- ✓ Promuevan la articulación entre niveles institucionales (nacional, regional y local) para asegurar la coherencia de las políticas con las realidades territoriales y fortalecer la gobernanza de género en el sector público.
- ✓ Se avance en que la información cuantitativa y/o cualitativa supere la mera descripción de datos desagregados, desarrollando análisis de género, que respondan a preguntas relacionadas con el sector y la vida de las mujeres en su diversidad. El análisis permite que los datos “hablen” de IBB, condicionantes y restricciones que afectan a las mujeres y las respuestas con las que el Servicio puede contribuir a disminuirlas y/o superarlas.