

Marco Conceptual

GÉNERO

El género se refiere a las construcciones sociales, culturales y históricas que determinan los roles, comportamientos y expectativas asociadas a ser hombre o mujer en una sociedad. Esta categoría analítica es fundamental para comprender las desigualdades que existen en diferentes ámbitos, incluyendo el laboral, el educativo y el acceso a recursos, como la vivienda (United Nations, 2019).

BRECHAS DE GÉNERO

Las brechas de género son las diferencias que se manifiestan en diversas dimensiones de la vida social y económica entre hombres y mujeres. Estas brechas pueden ser cuantitativas, como la disparidad en ingresos, y cualitativas, como las diferencias en el acceso a oportunidades y recursos. Identificar y analizar estas brechas es esencial para implementar políticas efectivas que promuevan la equidad (Milosavljevic, 2007).

EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, reconociendo que, debido a las diferencias en sus realidades y experiencias, pueden requerir diferentes enfoques y recursos para alcanzar igualdad de resultados. Este concepto va más allá de la igualdad formal (que implica tratar a todos por igual) y busca eliminar las desigualdades estructurales que perpetúan la discriminación (SERNAM, 2009).

ANÁLISIS DE GÉNERO

El análisis de género implica examinar cómo las relaciones de género afectan las oportunidades, derechos y bienestar de las personas. Este enfoque considera las dinámicas de poder entre géneros y busca visibilizar las desigualdades que persisten en la sociedad. Un análisis de género eficaz utiliza datos desagregados por sexo para identificar y abordar las inequidades (UN Women, 2015).

INCLUSIÓN Y PARTICIPACIÓN

La inclusión y participación se refieren a la capacidad de todas las personas, independientemente de su género, para involucrarse activamente en la toma de decisiones que afectan sus vidas. Esto implica garantizar que tanto hombres como mujeres tengan voz y poder en los procesos de planificación y gestión, especialmente en áreas como la vivienda y el urbanismo (World Bank, 2020).

POLITICAS DE GÉNERO

Las políticas de género son un conjunto de acciones y estrategias diseñadas para promover la equidad de género y abordar las desigualdades existentes. Estas políticas pueden incluir medidas específicas en áreas como la educación, la salud, el empleo y el acceso a servicios sociales, así como iniciativas para fomentar la representación equitativa en la toma de decisiones (CEPAL, 2017).

La equidad de género es un principio fundamental que busca garantizar igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de su sexo. En el contexto del Servicio de Vivienda y Urbanización (SERVIU) de la región de Los Lagos, este principio se convierte en un eje transversal que guía nuestras políticas, programas y acciones.

La presente memoria de género abarca el período 2021 a 2023 y tiene como objetivo documentar los avances y logros alcanzados en materia de equidad de género dentro de nuestra institución. A través de un enfoque inclusivo y participativo, hemos trabajado para identificar y superar las brechas de género que afectan a nuestra fuerza laboral y a la ciudadanía que atendemos.

Durante este periodo, el SERVIU ha implementado diversas iniciativas, incluyendo la constitución de una Mesa de Género que ha permitido incorporar el enfoque en nuestros programas y proyectos habitacionales y territoriales, la formalización de procedimientos para el reconocimiento de cargas familiares del área de gestión de personas, y la inclusión de criterios de evaluación de género en nuestras licitaciones públicas. Además, hemos desarrollado programas de capacitación en igualdad de género, dirigidos al funcionariado, con el fin de sensibilizar y empoderar a nuestro equipo en esta temática.

La recopilación de datos desagregados por sexo ha sido fundamental para comprender las dinámicas de género en nuestras interacciones con la ciudadanía, permitiéndonos adaptar nuestros servicios y estrategias para responder mejor a las necesidades de hombres y mujeres. Asimismo, la atención a los usuarios en nuestras oficinas ha mostrado una clara predominancia de mujeres, lo que subraya la relevancia de políticas de atención y apoyo.

A través de esta memoria, buscamos no solo rendir cuentas sobre nuestras acciones, sino también sentar las bases para un compromiso continuo hacia la igualdad de género. Al reconocer y abordar las desigualdades, fortalecemos nuestro papel como agentes de cambio en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.



Introducción

Objetivos de la Memoria



La presente memoria de género tiene como finalidad documentar los avances alcanzados por el Servicio de Vivienda y Urbanización (SERVIU) de la región de Los Lagos en materia de equidad de género durante el período 2021-2023. Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Analizar las acciones y medidas implementadas por el SERVIU en función de promover la equidad de género, identificando los logros y desafíos enfrentados en la aplicación de estas políticas.
- Sensibilizar y educar sobre la Importancia de la Equidad de Género.
- Fomentar una mayor conciencia y comprensión sobre la relevancia de la equidad de género dentro de la institución, así como en la atención a la ciudadanía, para impulsar un cambio cultural y organizacional hacia la inclusión.
- Ofrecer recomendaciones basadas en los hallazgos y análisis realizados, con el objetivo de mejorar las políticas y prácticas del SERVIU en relación con la equidad de género y asegurar que se mantengan como un componente fundamental en su gestión.

Logros y avances en materia de equidad de género

A continuación, se detallan las acciones, medidas, logros y avances más significativos alcanzados en esta materia; en el Serviu Región de Los Lagos..



1

Gestión de personas

Análisis con perspectiva de género de los permisos relacionados con paternidad, maternidad y familia.





Análisis con perspectiva de género de los permisos relacionados con paternidad, maternidad y familia

En 2021, el SERVIU de la región de Los Lagos se comprometió a realizar un análisis con perspectiva de género de los permisos relacionados con paternidad, maternidad y familia. Este esfuerzo responde a la necesidad de identificar brechas de género y mejorar las oportunidades y condiciones laborales de todo su funcionariado. Este análisis busca incorporar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos, entendiendo que la igualdad de oportunidades es clave para el desarrollo de un ambiente laboral inclusivo.

Al 30 de noviembre de 2021, el SERVIU Región de los Lagos contaba con una dotación total de 219 funcionarios y funcionarias, de los cuales 114 eran mujeres y 105 hombres. De esta dotación, 106 funcionarios tenían cargas familiares reconocidas, siendo 61 mujeres y 45 hombres. Esta distribución resalta la importancia de considerar las dinámicas familiares en la planificación de permisos y beneficios laborales, especialmente aquellos vinculados con la corresponsabilidad parental.

Descripción de los permisos analizados:

• Permiso Pre y Post Natal

En 2021, seis funcionarias ejercieron su derecho a permisos pre y postnatal, normados en el Código del Trabajo y regulados por la Ley N°20.545. El permiso prenatal tiene una duración de seis semanas antes del parto, mientras que el postnatal contempla un período de 12 semanas (84 días), extendido por el postnatal parental, que permite a la madre optar entre 12 semanas adicionales completas o 18 semanas con jornada parcial



Estos permisos no solo son esenciales para la protección de la maternidad, sino que constituyen un instrumento clave para la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Sin embargo, el análisis identificó áreas de mejora en términos de conocimiento y aplicación de esta normativa, tanto por parte de las funcionarias como de sus jefaturas. Se observó que existe confusión en torno a los períodos, condiciones y modalidades del uso de los permisos, lo que podría limitar su correcta implementación y generar tensiones en el ambiente laboral.

• **Permisos Postnatal Parental**

El permiso postnatal parental, regulado por la Ley N°20.545, permite a las madres optar por transferir parte de su período de postnatal parental al padre, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido. Este beneficio ofrece dos modalidades: 12 semanas adicionales de permiso completo o 18 semanas con jornada parcial, que pueden ser utilizadas total o parcialmente por ambos padres. Durante 2021, se observó que solo tres hombres del SERVIU Región de Los Lagos hicieron uso del permiso especial de cinco días tras el nacimiento de sus hijos, un derecho establecido en el Código del Trabajo. Sin embargo, no se registró ningún caso de utilización del postnatal parental compartido.

Este dato refleja una brecha significativa en el uso de derechos parentales por parte de los hombres, lo que podría estar vinculado a factores culturales, desconocimiento de la normativa o barreras dentro del entorno laboral que desincentivan su ejercicio. Este hallazgo subraya la importancia de implementar estrategias para promover la corresponsabilidad parental, mediante la difusión activa de información sobre los permisos parentales y la sensibilización de las jefaturas y equipos de trabajo. Además, es fundamental generar un cambio cultural que normalice y valore la participación activa de los hombres en el cuidado de sus hijos, alineándose con los principios de igualdad de género y equidad en el ámbito laboral.



Como parte de las propuestas, se sugiere desarrollar campañas internas que visibilicen los beneficios del postnatal parental compartido, así como programas de capacitación que fortalezcan el conocimiento y la aplicación efectiva de estos derechos. Estas acciones contribuirán a reducir la brecha en el acceso a beneficios parentales y a construir un ambiente laboral más inclusivo y corresponsable.

- **Permisos Especiales por COVID-19**

A raíz de la pandemia de COVID-19, el SERVIU Región de Los Lagos implementó medidas excepcionales para garantizar la continuidad operativa y la protección de la salud de sus funcionarios y funcionarias. Entre estas medidas, destaca la modalidad de teletrabajo, que fue adoptada por 52 personas durante 2021, de las cuales 38 eran mujeres y 14 hombres .

Este dato refleja cómo la pandemia impactó de manera desigual a hombres y mujeres, particularmente en lo relacionado con la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares. Las mujeres, quienes tradicionalmente asumen un mayor peso en el cuidado de hijos y otras tareas domésticas, representaron el 73% del total de personas que adoptaron esta modalidad. Este sesgo evidencia la persistencia de roles de género tradicionales y pone de manifiesto la necesidad de promover políticas que apoyen una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado. Además, el análisis de esta medida sugiere que, si bien el teletrabajo brindó flexibilidad para algunas personas, también pudo haber intensificado las demandas de trabajo no remunerado en el hogar, especialmente para las mujeres. Esto plantea un desafío clave para las instituciones públicas: desarrollar estrategias que no solo permitan la conciliación, sino que también fomenten una corresponsabilidad real entre hombres y mujeres. Como acción futura, se recomienda fortalecer las políticas de teletrabajo mediante el diseño de lineamientos claros que promuevan la igualdad de género y aseguren que esta modalidad sea implementada de manera equitativa. Asimismo, se sugiere incorporar programas de capacitación que sensibilicen a todo el personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y medidas de apoyo específicas para aquellos funcionarios y funcionarias con cargas familiares.

Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) detectadas:

A partir de los análisis realizados y opiniones emitidas por el funcionariado mediante esta medida, se identificaron las siguientes brechas e inequidades en el ámbito laboral del SERVIU Región de Los Lagos, que afectan tanto a hombres como a mujeres, aunque con particular impacto en las funcionarias:

- Desconocimiento sobre permisos laborales: Un número significativo del funcionariado, especialmente hombres, desconocen sus derechos en relación con el postnatal y postnatal parental. Esta falta de información limita el uso de estos beneficios y perpetúa desigualdades en la corresponsabilidad parental.
- Doble presencia: Las funcionarias enfrentan mayores desafíos al intentar equilibrar responsabilidades laborales y familiares, llegando incluso a llevar a sus hijos al trabajo debido a la falta de apoyo estructural.
- Distribución desigual de cargas familiares: En el Servicio, solo los hombres tienen como carga familiar a sus cónyuges, reflejando un sesgo en la asignación de responsabilidades familiares.
- Teletrabajo durante la emergencia sanitaria COVID-19: Una mayor proporción de mujeres se acogieron al teletrabajo durante la pandemia, principalmente por tener hijos menores de 14 años. Esto refleja la persistencia de roles de género en la organización del cuidado.
- Percepción negativa sobre la maternidad y el embarazo: Las funcionarias perciben que existe un mal concepto asociado al embarazo y la maternidad, ya que sus cargos no cuentan con reemplazos inmediatos, lo que genera sobrecarga en los colegas y dificulta el desarrollo profesional de las mujeres.
- Perfiles de cargo no inclusivos: Los perfiles de cargo en el Servicio no consideran la perspectiva de género ni las necesidades específicas de diferentes identidades de sexo y género, limitando la inclusión y equidad en el ámbito laboral.

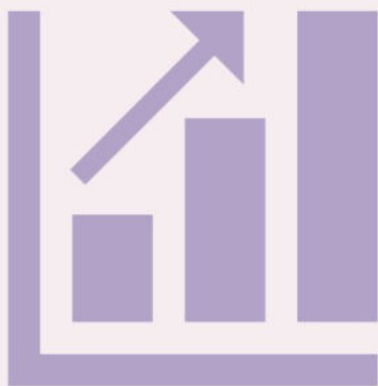
Metodología para Identificar Brechas, Inequidades y Barreras Relacionadas con Permisos Laborales de Maternidad, Paternidad y Familia

El análisis desarrollado se fundamentó en un enfoque participativo y mixto, integrando herramientas cualitativas, cuantitativas y análisis documental para identificar las percepciones, prácticas y desafíos relacionados con los permisos laborales en el SERVIU Región de Los Lagos. Este enfoque permitió un diagnóstico profundo y multidimensional de las dinámicas internas vinculadas a la conciliación laboral y familiar.

Como parte del proceso metodológico, se realizaron **grupos focales** con participación paritaria, asegurando una representación equitativa de hombres y mujeres. Esta instancia facilitó la recolección de información cualitativa valiosa sobre las experiencias de los funcionarios y funcionarias respecto al uso de permisos. Los participantes destacaron la importancia de comunicar de manera clara los motivos de sus solicitudes, identificando diversas inequidades y brechas en el acceso y uso de permisos, particularmente aquellos relacionados con responsabilidades familiares y parentales.

Adicionalmente, se llevaron a cabo **reuniones con jefaturas de departamento**, donde se discutió la tramitación y gestión de permisos laborales. Estas reuniones proporcionaron una visión integral de las dificultades administrativas y culturales que enfrentan los trabajadores al ejercer sus derechos laborales, evidenciando áreas críticas de mejora en los procesos internos.

El análisis permitió identificar que las brechas no solo responden a desigualdades estructurales, sino también a desafíos culturales y organizacionales que impactan directamente en la conciliación de la vida laboral y familiar. Entre estas barreras destacan la falta de conocimiento y aplicación de derechos relacionados con la vida familiar, así como la persistencia de normas culturales tradicionales que limitan la corresponsabilidad parental.



2

Gestión de personas

Difusión interna sobre los permisos relacionados con paternidad, maternidad y familia.



Difusión Interna sobre los permisos relacionados con paternidad, maternidad y familia

El Servicio de Vivienda y Urbanización (SERVIU) de la región de Los Lagos estableció como uno de sus objetivos para 2022 la difusión interna de información relacionada con los permisos de maternidad, paternidad y familia. En consideración a los hallazgos realizado en el año 2021.

En este contexto, el Servicio de Vivienda y Urbanismo (SERVIU) se propuso contribuir a disminuir las brechas de género y a promover la equidad en la provisión de bienes y servicios. Por lo que la difusión de estos derechos laborales es fundamental para garantizar que todos los funcionarios y funcionarias estén informados sobre sus derechos y las oportunidades disponibles.



Mediante coordinaciones con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se realizaron dos actividades estratégicas dirigidas a todos el funcionariado del SERVIU en la región., las cuales se llevaron a cabo de manera presencial, en Serviu Puerto Montt, Serviu Osorno y Serviu Castro.

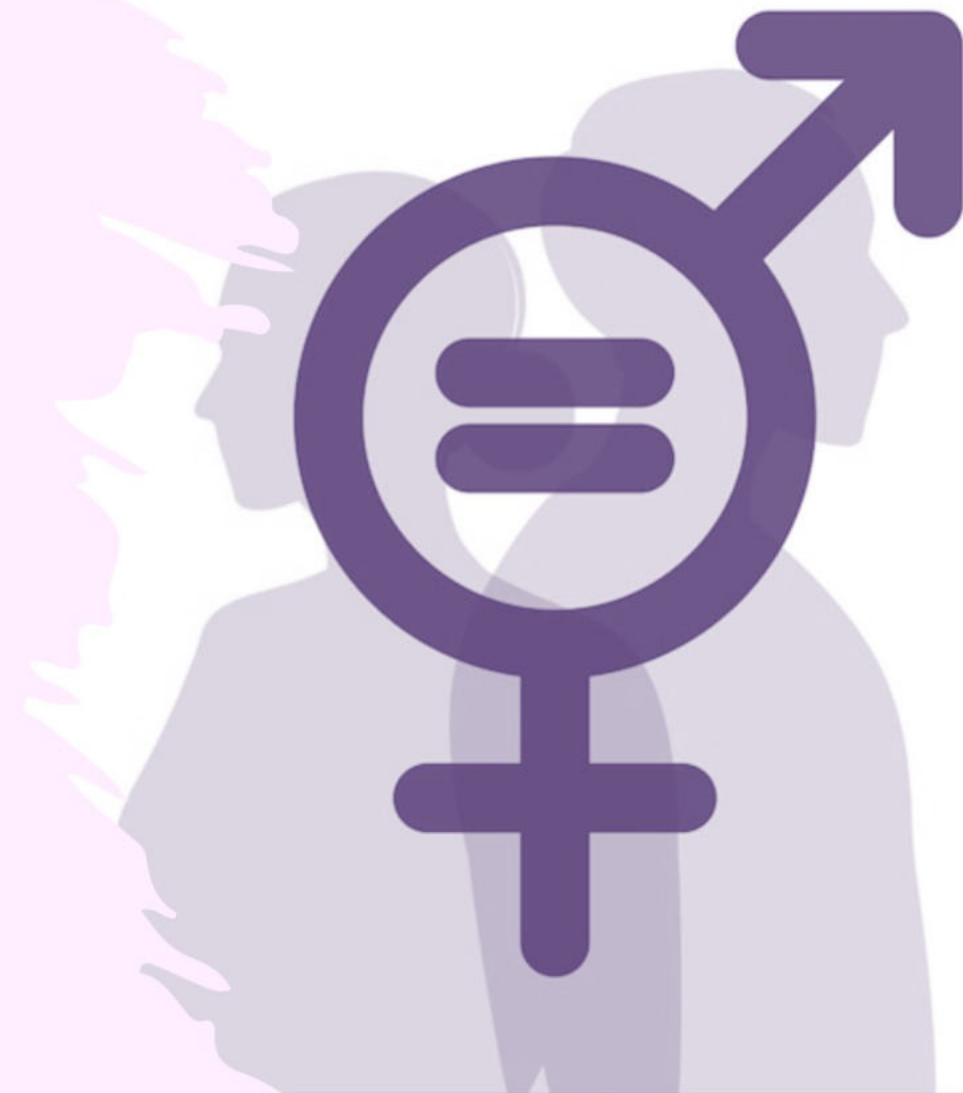
Dentro de los contenidos, se abordaron los derechos laborales vinculados a la maternidad y paternidad, incluidos el fuero maternal, los permisos prenatales, postnatales y postnatales parentales, así como los subsidios y la importancia de la accesibilidad a sala cuna.

Se distribuyó material informativo sobre los derechos de protección a la maternidad y el impacto positivo que tienen en la equidad de género en el trabajo.

Además el área de gestión de personas formalizo un procedimiento para estos procesos con el fin de garantizar que todos los funcionarios y funcionarias estén informados e informadas sobre sus derechos, lo cual permite la creación de un entorno más inclusivo y solidario, donde tanto hombres como mujeres pueden ejercer sus derechos laborales sin temor a ser discriminados. La implementación de estas medidas han sido esenciales para continuar cerrando las brechas de género y promover una cultura de corresponsabilidad en el ámbito laboral.

3

**Capación básica y avanzada en materias
de Género para el funcionariado
Serviu Los Lagos**



La capacitación en género constituye un pilar esencial para fomentar la igualdad y la inclusión dentro del SERVIU Región de Los Lagos. En línea con su compromiso de integrar la perspectiva de género en todas las áreas de la gestión pública, entre 2021 y 2023 se desarrollaron una serie de capacitaciones básicas y avanzadas dirigidas a todo el personal del Servicio.

Estas iniciativas no solo han proporcionado herramientas conceptuales y prácticas, sino que también han impulsado un cambio cultural orientado a desafiar las normas y dinámicas que perpetúan las desigualdades de género. En 2021, se llevó a cabo una capacitación avanzada centrada en el **enfoque de género aplicado a la Política Urbana y Habitacional**, la cual buscó capacitar a los participantes en el diseño, implementación y evaluación de políticas inclusivas. Este proceso formativo, que contó con una alta participación y resultados positivos, se convirtió en un hito clave para la promoción de la igualdad de género en el ámbito del SERVIU.

Posteriormente, en 2023, el SERVIU reforzó su compromiso con la formación en género mediante una capacitación específica **sobre la División Sexual del Trabajo**. Esta actividad, desarrollada como parte del Plan Anual de Capacitación (PAC), se enfocó en visibilizar cómo las dinámicas de género influyen en la distribución de responsabilidades y oportunidades laborales, promoviendo una reflexión crítica y transformadora en las prácticas cotidianas del equipo.

Estas acciones formativas no solo responden al objetivo de garantizar el cumplimiento de normativas y estándares de igualdad de género, sino que también buscan generar un impacto profundo y sostenido en la cultura organizacional del SERVIU. Al transformar las perspectivas y prácticas internas, el SERVIU avanza hacia un entorno laboral más equitativo, inclusivo y consciente de las diversas realidades y necesidades de todos sus funcionarios y funcionarias.



Descripción general de las capacitaciones:

a) Capacitación avanzada centrada en el enfoque de género en el ámbito de la política urbana y habitacional, año 2021

Objetivo: Proporcionar herramientas conceptuales y prácticas para comprender el enfoque de género y su aplicación en la gestión pública. Esta capacitación buscó capacitar a los y las participantes para diseñar, implementar y evaluar políticas y programas que promuevan la igualdad de género y la inclusión, especialmente en el ámbito del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Metodología: La capacitación se desarrolló en modalidad E-Learning, combinando actividades sincrónicas y asincrónicas, con una duración total de 16 horas distribuidas en tres módulos. La metodología adoptada se centró en la enseñanza para adultos, fomentando la participación activa y el aprendizaje colaborativo.

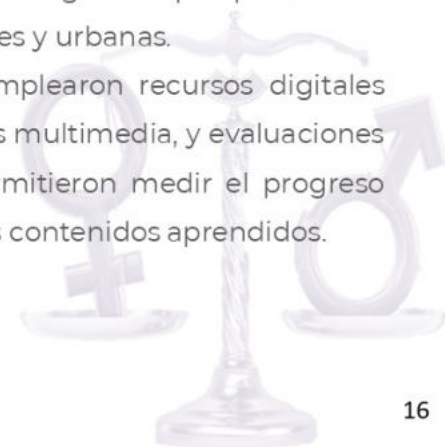
Los contenidos abordaron los siguientes temas clave:

1. Teoría sexo/género: Exploración de los conceptos fundamentales sobre género, roles de género y cómo influyen en las dinámicas sociales y laborales.

2. Violencia de género: Análisis de sus manifestaciones en distintos contextos y estrategias para su prevención.

3. Incorporación del enfoque de género en políticas públicas: Aplicación de herramientas para integrar la perspectiva de género en las políticas habitacionales y urbanas.

Para facilitar el aprendizaje, se emplearon recursos digitales como foros de discusión, materiales multimedia, y evaluaciones formativas. Estas evaluaciones permitieron medir el progreso de los/as participantes y reforzar los contenidos aprendidos.



b) Capacitación, perspectiva de género y la división sexual del trabajo, año 2023.

Objetivo: Promover un cambio cultural dentro del SERVIU Región de Los Lagos mediante la incorporación de la perspectiva de género, con énfasis en la reflexión sobre la División Sexual del Trabajo y su impacto en las dinámicas organizacionales.

Metodología: La capacitación fue diseñada como un espacio participativo y transformador, orientado a cuestionar las normas y prácticas tradicionales que perpetúan las desigualdades de género en el ámbito laboral.

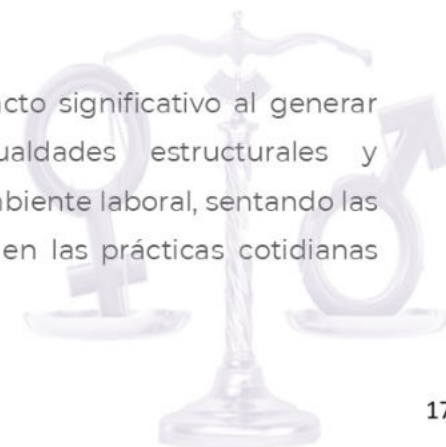
Se emplearon metodologías activas centradas en:

1. Reflexión crítica: Los participantes analizaron cómo las construcciones sociales de género influyen en la asignación de roles y responsabilidades dentro del trabajo y el hogar.

2. Diálogo constructivo: Se facilitaron discusiones grupales para generar aprendizajes colaborativos y construir propuestas que fomenten la igualdad en el servicio.

3. Prácticas aplicadas: A través de talleres y ejercicios prácticos, los/as participantes identificaron áreas de mejora en su entorno laboral y desarrollaron estrategias para integrar una perspectiva de género en sus actividades diarias.

Esta capacitación tuvo un impacto significativo al generar conciencia sobre las desigualdades estructurales y culturales que persisten en el ambiente laboral, sentando las bases para cambios profundos en las prácticas cotidianas del servicio.



A partir de las capacitaciones implementadas en el período 2021-2023, el SERVIU Región de Los Lagos ha logrado importantes avances en la promoción de la igualdad de género y la transformación cultural dentro de la institución, destacándose:



Estos avances reflejan el impacto positivo de estas medidas, tanto en el desarrollo profesional de los funcionarios y funcionarias como en el fortalecimiento de una cultura organizacional más equitativa e inclusiva. Continuar con estas iniciativas será clave para consolidar los logros alcanzados y seguir avanzando hacia una gestión pública con perspectiva de género.



Mayor nivel de sensibilización sobre la igualdad de género:

Más del 50% del funcionariado del SERVIU ha recibido formación en materias relacionadas con género, violencia de género y primera acogida. Esto ha incrementado significativamente el nivel de conocimiento sobre estas temáticas, promoviendo una comprensión más amplia de la importancia del enfoque de género en la gestión pública.

Incorporación del enfoque de género en las prácticas laborales:

Las capacitaciones han generado cambios concretos en las prácticas laborales cotidianas, fomentando la reflexión crítica sobre la asignación de roles y la importancia de la corresponsabilidad parental y laboral. Esto se ha traducido en un ambiente más inclusivo y equitativo.

Fortalecimiento de competencias en diseño de políticas públicas con enfoque de género:

Las capacitaciones avanzadas sobre género han dotado a los funcionarios y funcionarias de herramientas prácticas para aplicar el enfoque de género en el diseño, implementación y evaluación de políticas habitacionales y urbanas. Esto ha contribuido a que el SERVIU avance en la incorporación de la igualdad de género en sus programas y proyectos.

Reducción de sesgos y estereotipos de género en la organización:

Los procesos formativos han permitido a los y las participantes identificar y cuestionar los sesgos y estereotipos de género presentes en las dinámicas laborales, abriendo espacios para el desarrollo de estrategias para reducir las desigualdades.

Consolidación de la equidad de género como prioridad institucional:

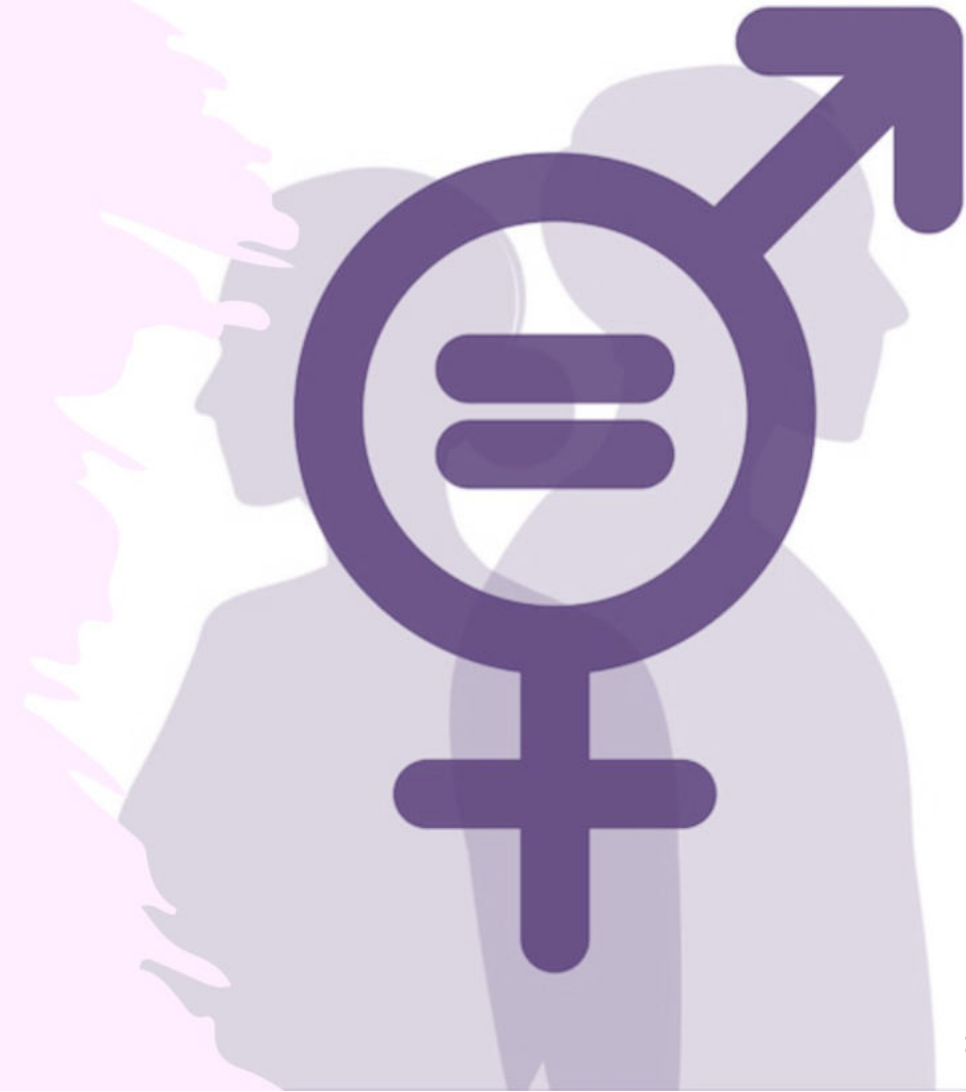
Las capacitaciones han reafirmado el compromiso del SERVIU con la equidad de género, posicionando estas temáticas como un eje transversal en las políticas internas y en la relación con los usuarios y las comunidades.

Capacitación como base para futuros desarrollos:

Al capacitar a más del 50% del personal, se ha establecido una base sólida para extender este aprendizaje al resto del funcionariado, logrando que la igualdad de género sea una práctica habitual y sostenible dentro de la institución.

4

Procedimiento M.A.L.S
**Instructivo para casos de
denuncia, investigación y sanción
del maltrato, acoso laboral y
sexual.**



En el marco de la promulgación de normativas orientadas a garantizar la dignidad, igualdad y respeto en el ámbito laboral, como la Ley N° 20.607 sobre Acoso Laboral y el Instructivo Presidencial N°006/2018, se identificó la necesidad de diseñar un instructivo que establezca procedimientos claros y efectivos para prevenir, denunciar, investigar y sancionar situaciones de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, EL SERVIU Región de los Lagos diseño un instructivo que tiene como propósito no solo cumplir con las disposiciones legales, sino también garantizar que los funcionarios y funcionarias estén informados y capacitados para identificar y abordar estas conductas, promoviendo un entorno laboral libre de violencia y discriminación.

El **instructivo de Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS)** busca además fortalecer la cultura organizacional, fomentando el buen trato y la corresponsabilidad en todas las interacciones laborales. Con una sólida base normativa y principios orientadores enfocados en la equidad de género, convirtiéndose en una herramienta esencial para construir un ambiente laboral inclusivo y seguro.

Elementos Clave del Procedimiento:

Marco Normativo:

- Basado en normativas clave como la Ley N°20.607 sobre acoso laboral, el Instructivo Presidencial N°006/2018, y la Resolución Exenta N° 2214 de 2019.
- Este marco refuerza la prioridad institucional de garantizar un ambiente de trabajo respetuoso, donde la dignidad de las personas sea un bien jurídico protegido.

Objetivos del Procedimiento:

- Prevenir y sancionar conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- Promover la sensibilización y la educación en estas materias para generar un cambio cultural.
- Proteger a las víctimas y garantizar la independencia de los procesos investigativos.



Impacto y Avances:

La implementación del Procedimiento MALS ha fortalecido las capacidades institucionales para prevenir y abordar conductas inadecuadas.

Ha generado conciencia entre los funcionarios y funcionarias, promoviendo un cambio cultural hacia un ambiente laboral más seguro y que resguarda los derechos de sus trabajadores.

Fases del Procedimiento:

- Fase de Denuncia: Permite a los afectados/as y terceros presentar denuncias mediante canales seguros, preservando la confidencialidad.
- Fase de Investigación: Se instruyen investigaciones sumarias o sumarios administrativos según la gravedad de los hechos denunciados.
- Fase de Sanción: Incluye medidas como censura, multas, suspensión y, en casos graves, destitución.

Principios Orientadores:

- Igualdad de Género: Garantizar que las medidas adoptadas promuevan un entorno laboral inclusivo y equitativo.
- Confidencialidad e Imparcialidad: Asegurar procesos libres de prejuicios y que resguarden la privacidad de las partes involucradas.
- Celeridad y Responsabilidad: Resolver las denuncias de manera eficiente, protegiendo los derechos de las víctimas.

Integrantes del comité M.A.L.S:

- Jefatura Departamento de Gestión de personas .
- Encargada de Género.
- Representante Sección de Bienestar/social.
- Representante comité paritario.
- Representante Departamento Prevención de Riesgo.
- Representante Asociación funcionarios.

Funciones del Comité de Prevención y Asistencia:

- Este comité, compuesto por representantes de diversas áreas del SERVIU, tiene un rol activo en el desarrollo del Plan MALS, la sensibilización del personal y el seguimiento de las denuncias.
- Además, ofrece acompañamiento a los equipos afectados y promueve actividades que fortalezcan un buen clima laboral

5

**Programas Habitacionales,
Proyectos Urbanos y Territoriales**
**Desagregación por sexo y análisis
de género**



a) Desagregación por sexo y análisis de género subsidio habitacional D.S N°1/2011

En 2021, el SERVIU de la región de Los Lagos llevó a cabo una importante iniciativa para visibilizar las brechas de género en el acceso a la vivienda mediante la elaboración de dos boletines semestrales. Estos documentos presentaron estadísticas desagregadas por sexo, junto con un análisis de género en el contexto de los llamados a subsidio habitacional D.S. N°1 (AVC) realizados durante el año indicado.

El Subsidio D.S. N°1 es un programa del Ministerio de Vivienda y Urbanismo de Chile, diseñado para facilitar el acceso a vivienda a grupos emergentes y medios. Este subsidio se rige por el Decreto Supremo N°1 de 2011, que establece las normativas para su entrega y funcionamiento.

Objetivos

- **Facilitar el acceso a la vivienda:** Proporcionar apoyo financiero a las familias que buscan adquirir una vivienda, ya sea a través de la compra de una vivienda nueva o usada, o mediante la construcción en un terreno propio.
- **Promover la inclusión social:** Contribuir a mejorar las condiciones de habitabilidad de las familias, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad económica.

Beneficiarios

- El subsidio está dirigido a familias que cumplan con ciertos requisitos socioeconómicos de postulación (puedes revisarlos en www.minvu.cl), priorizando a aquellas familias, y grupos que históricamente han tenido menor acceso a una vivienda digna.

Tipos de Subsidios

- **Subsidio para la compra de vivienda:** Ayuda a las familias a adquirir su primera vivienda, pudiendo ser nueva o usada.
- **Subsidio para la construcción en sitio propio:** Apoya a quienes desean construir su propia casa en un terreno que ya poseen.

A través de esta iniciativa, el SERVIU busca identificar las desigualdades existentes y promover políticas que fomenten la igualdad de oportunidades en el acceso a soluciones habitacionales e integración de proyectos urbanos y territoriales.



Boletín Primer semestre 2021

- **Datos Clave:**

El primer boletín del semestre 2021 abordó el total de postulantes al Programa Habitacional, que fue de 5,641 familias, de las cuales 4,298 tenían jefatura femenina y 1,343 jefatura masculina.

- **Análisis de Postulaciones:**

La mayoría de las postulaciones provino de hogares con jefatura femenina, lo que subraya el papel activo de las mujeres en la búsqueda de soluciones habitacionales.

- **Beneficiarios:**

De los beneficiados, 230 eran mujeres y 56 hombres, lo que refleja la predominancia femenina en la obtención de subsidios habitacionales.

- **Situación de Madres y Padres Solteros:**

154 de los beneficiados eran madres solteras, mientras que 11 eran padres solteros. De estos, 131 madres y 11 padres tenían hijos menores de 18 años, evidenciando la importancia de considerar la situación familiar en el acceso a la vivienda.

Boletín Segundo semestre 2021

- **Datos Clave:**

El segundo boletín reportó un total de 7,472 postulantes, donde 5,488 tenían jefatura femenina y 1,984 jefatura masculina.

- **Tendencia:**

Las estadísticas mostraron un aumento en la participación de mujeres en las postulaciones, lo que es indicativo de un cambio positivo en la dinámica de búsqueda de vivienda.

- **Desigualdades identificadas:**

El análisis subrayó que un 80.55% de los postulantes se encontraba en situación de pobreza, con un mayor porcentaje de hogares liderados por mujeres en esta categoría.



Los boletines confeccionados en el año 2021 proporcionaron información valiosa sobre el acceso a la vivienda por parte de mujeres y hombres en la región. La destacada participación de mujeres en las postulaciones y en la obtención de subsidios subraya la necesidad de continuar integrando el enfoque de género en las políticas habitacionales.

Es fundamental asegurar que todas las familias, independientemente de su jefatura, tengan acceso a soluciones de vivienda dignas.

Los Programas Habitacionales del Servicio de Vivienda y Urbanización (SERVIU) están diseñados para ser accesibles a todos los ciudadanos del país, sin distinción de raza, sexo o género. Su objetivo es avanzar en la igualdad de oportunidades y eliminar las fuentes de inequidad en el acceso a los programas del MINVU.

Al analizar los datos y desagregar esta información por sexo, se puede visibilizar cómo hombres y mujeres se ven afectados en distintos ámbitos de la vida social, política, económica y cultural. Las estadísticas de género son una representación numérica de hechos que, al ubicarse en un contexto temporal y espacial, desempeñan un papel clave en la eliminación de estereotipos y en la formulación de políticas efectivas para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres (CEPAL, 2006).

Un hallazgo relevante de este boletín indica que a nivel regional, las mujeres son las principales beneficiarias de los programas habitacionales del Ministerio, recibiendo el 71% de los beneficios. Esto ha contribuido a disminuir la brecha en la tenencia de viviendas, ya que hasta el año 2017, el 61% de las propiedades pertenecían a hombres, mientras que ahora el 59% son de mujeres. (Minvu, 2021).



BOLETÍN DE GÉNERO
NOTICIAS, ANÁLISIS Y ESTADÍSTICAS

Puedes visitar en detalle nuestros boletines ingresando en :

- Enlace Boletín primer semestre: <http://www.serviuloslagos.cl/documentos/202108-BoletindeGeneroNo1.pdf>
- Enlace Boletín segundo semestre: <http://www.serviuloslagos.cl/documentos/202112-BoletindeGeneroNo2.pdf>

b) Desagregación por sexo y análisis de género subsidio habitacional D.S N°1/2011

En línea con los anterior y en el contexto del compromiso del Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU) por fomentar la igualdad de oportunidades, el SERVIU de la región de Los Lagos continuo con la desagregación de datos para el periodo 2022, elaborando dos boletines que analizan la desagregación por sexo y el enfoque de género en el Subsidio de Arriendo D.S. N°52.

Estos boletines tienen como objetivo visibilizar las brechas de género en el acceso a la vivienda, proporcionando datos que permiten entender cómo hombres y mujeres interactúan con los programas habitacionales.



• **Boletín del Primer Semestre**

El primer boletín del Subsidio de Arriendo D.S. N°52 reportó un total de 1,358 postulantes, de los cuales 1,159 (85.3%) eran hogares con jefatura femenina. Se identificaron 799 hogares monoparentales, donde 749 eran encabezados por mujeres. Este boletín destacó que el 81.97% de los postulantes pertenecía al 40% de menores ingresos, lo que refleja una alta vulnerabilidad económica entre los solicitantes.

• **Boletín del Segundo Semestre**

En el segundo boletín, la participación de mujeres en las postulaciones se mantuvo alta, alcanzando el 85.64%. Se reflejó un incremento en el número de hogares monoparentales, con 224 hogares liderados por mujeres. Además, se observó que un 94.87% de los beneficiarios pertenecía al 40% de menores ingresos, subrayando la persistente vulnerabilidad económica de los hogares que acceden a este subsidio.

Los análisis presentados en los boletines de 2022 evidencian la importancia de seguir integrando el enfoque de género en las políticas habitacionales. La alta participación de mujeres en las postulaciones y la obtención de subsidios reflejan un avance hacia la igualdad de oportunidades, pero también destacan la necesidad de abordar las barreras económicas que enfrentan estas familias, especialmente aquellas encabezadas por mujeres.

En este contexto, el subsidio de arriendo se presenta como una solución paliativa al problema habitacional, diseñado para ofrecer a las familias una alternativa temporal que les permita salir de su situación socioeconómica precaria. Este instrumento tiene como objetivo principal brindar apoyo económico a los hogares más vulnerables, facilitando su acceso a una vivienda transitoria mientras logran estabilizarse y avanzar hacia una solución habitacional definitiva. Su implementación ha sido clave para evitar la profundización de la precariedad habitacional, promoviendo un entorno de mayor seguridad y bienestar para las familias beneficiadas. La recopilación de datos desagregados por sexo es esencial para comprender las realidades habitacionales y diseñar políticas efectivas que respondan a las necesidades de todos los grupos. A medida que el SERVIU y el MINVU continúan trabajando para eliminar las brechas de género en el acceso a la vivienda, es crucial que se mantenga el enfoque en la vulnerabilidad económica y se implementen estrategias que garanticen un acceso equitativo a soluciones de vivienda dignas para todas las familias. Esto incluye fortalecer el impacto del subsidio de arriendo como herramienta de transición hacia una estabilidad económica y habitacional más sólida.

Puedes revisar estos Boletines en:

- Enlace Boletín primer semestre:
<http://www.serviuloslagos.cl/documentos/202212-BoletindeGeneroNo1.pdf>
- Enlace Boletín segundo semestre:
<http://www.serviuloslagos.cl/documentos/202212-BoletindeGeneroNo2.pdf>



Programa para Arriendo de Vivienda



6

**Programas Habitacionales,
Proyectos Urbanos y Territoriales**
**Licitaciones publicas con
incorporación de criterios
inclusivos**



En 2022, el SERVIU de la Región de Los Lagos implementó una medida estratégica orientada a fomentar la igualdad de género en el ámbito de las licitaciones públicas. Esta acción consiste en incorporar un criterio inclusivo relacionado con mujeres e igualdad de género, con una ponderación del 5% en las bases de licitación que incorporen presupuesto bajo los subtítulos 22 y 29. La inclusión de este criterio marca un paso significativo hacia la promoción de la equidad en el acceso a oportunidades de contratación en el sector público.

El objetivo principal de esta medida es garantizar que las mujeres sean consideradas en el proceso de licitación, fomentando su participación en proyectos urbanos y territoriales financiados por el SERVIU. Mediante el establecimiento de un criterio de evaluación que valore la inclusión de género, se busca no solo promover la igualdad en el acceso a oportunidades laborales, sino también contribuir a cerrar las brechas de género en sectores tradicionalmente masculinizados, como la construcción y el desarrollo urbano. Para formalizar esta medida, se emitió el documento conductor por parte de la Dirección Regional del SERVIU, dirigido al Departamento de Administración y Finanzas. Este documento instruye la incorporación del criterio inclusivo en las bases de licitaciones públicas.

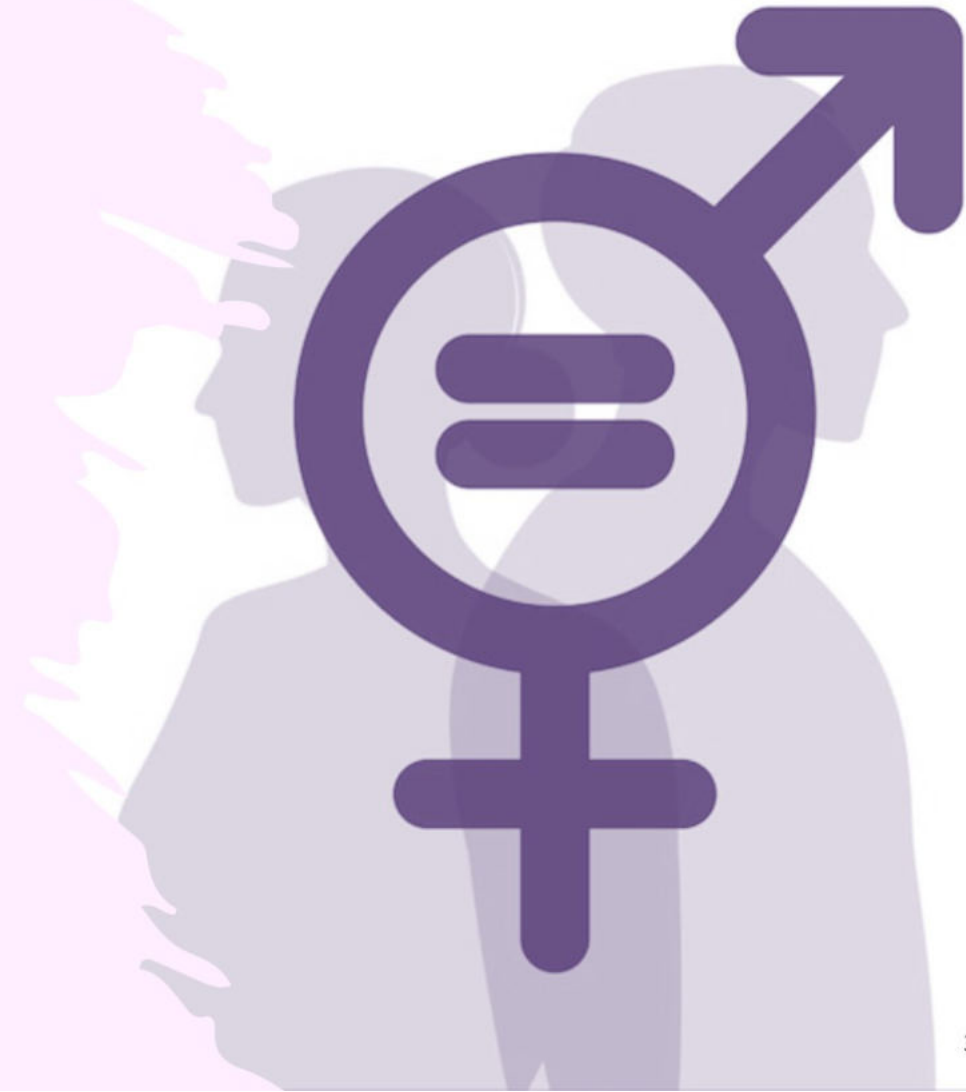




- Las empresas licitantes en concreto deben presentar evidencia que respalde su compromiso con la igualdad de género mediante el cumplimiento de criterios específicos establecidos en las bases de licitación. Este criterio inclusivo contempla: Si,
 - El oferente es una persona natural de sexo femenino o cuenta con el sello Mujer, se verifica en el Registro de Proveedores.
 - Si el oferente es una microempresa liderada por una mujer, debe verificarse en el Registro de Proveedores o en la constitución legal de la sociedad.
 - Si la empresa está establecida bajo la propiedad de una o más mujeres en al menos un 51% y estas tienen el control y la administración del negocio, el registro deberá acreditarse en la ficha de proveedor o directamente en el proceso de licitación, en caso de no estar inscritas.
- Estos requisitos aseguran que las propuestas presentadas reflejen un compromiso real con la inclusión de género, promoviendo la participación activa de mujeres en los proyectos financiados por el SERVIU.

7

**Programas Habitacionales,
Proyectos Urbanos y Territoriales**
**Difusión de Parques Urbanos y
territoriales del MINVU**



Durante el año 2023, se llevó a cabo una serie de actividades orientadas a la difusión y fomento de la participación de mujeres en espacios públicos. Estas iniciativas se centraron en promover la inclusión y visibilidad de las mujeres en el uso y apropiación de espacios como los parques urbanos administrados por SERVIU. Como parte de esta estrategia, se organizaron eventos en diversos parques urbanos, en los que se convocaron a grupos de mujeres dedicadas a disciplinas artísticas y culturales como el baile, la música, el teatro y otras expresiones de la cultura comunitaria. Durante estas actividades, se realizaron entrevistas a las participantes, destacando sus experiencias, motivaciones y el impacto positivo que estos espacios tienen en su desarrollo personal y colectivo. Estas entrevistas fueron difundidas mediante los canales de comunicación, con el objetivo de sensibilizar a la población y motivar la participación activa de más mujeres y niñas en actividades recreativas, artísticas y culturales en espacios territoriales de acceso público. La iniciativa buscó fortalecer el uso equitativo de los parques y promover una cultura de igualdad de género en el ámbito urbano, contribuyendo además a la construcción de comunidades más cohesionadas.



La participación activa de niñas y mujeres en espacios públicos es fundamental para construir una sociedad inclusiva y empoderada. En este contexto, el Parque Costanera se erige como un escenario único en Puerto Montt, donde la expresión corporal y musical de disciplinas como el dancehall se han convertido en una poderosa herramienta de empoderamiento y cambio social.

Ana Cofré Marchant, conocida como Nany Bilex, lidera y dirige **Melipugyals**, un grupo conformado por niñas y mujeres que encabezan esta actividad, donde la música y el baile se convierten en poderosos agentes de cambio social. Su compromiso con la promoción de la participación de niñas y mujeres en el espacio público a través del dancehall resulta inspirador. En una breve pero reveladora entrevista, NanyBilex comparte sus reflexiones sobre cómo el dancehall no solo es un estilo de baile, sino también un medio para desafiar estereotipos y fomentar la autoconfianza en niñas y mujeres.

¿Cómo percibes la importancia de que las niñas y mujeres participen en espacios públicos como el Parque Costanera a través del dancehall?

Para mí es muy importante que participen niñas y mujeres, porque visibilizamos nuestro baile, primeramente, pero también está la cultura como trasfondo de la disciplina artística y el desarrollo de autoconfianza y espíritu de equipo en cada una de ellas. Creo que para nosotras es vital contar con este tipo de espacios.



¿Qué tan importante es para ustedes el contar con este espacio público a disposición?

Es demasiado bueno, sobre todo sabiendo que Puerto Montt no destaca por contar con tantos lugares para este tipo de prácticas y las saias de arriendo de pronto se convierten en una barrera de entrada para muchas personas. La apertura del parque significa un ahorro para todas, ya que no es necesario arrendar una saia, pero, además, genera interés en la gente que nos ve practicar.

Se nos acercan niñas, papás, a consultar cómo poder ser parte de esto, y eso permite que nosotras podamos visibilizar permanentemente y de mejor manera lo que hacemos. Y del parque, en particular, es bonito lo que se genera ahí, porque se vive un ambiente de respeto con otras disciplinas e instancias que se desarrollan en paralelo y por otro lado, es una buena vitrina para mostrar lo que hacemos a más niñas y mujeres que en cuanto nos ven practicando, nos hacen preguntas y muestran interés en unirse.

¿Quiénes pueden practicar junto a ustedes?

Como agrupación, siempre invitamos a que se unan desde los 12 años hacia arriba, por las características y destrezas necesarias para aprender el baile. Hemos tenido muy buenas experiencias con diferentes edades, la verdad. Para unirse, sólo es necesario que nos contacten por Instagram, en [@melipugyals](https://www.instagram.com/melipugyals) o en nuestro mail melipugyals_oh@gmail.com

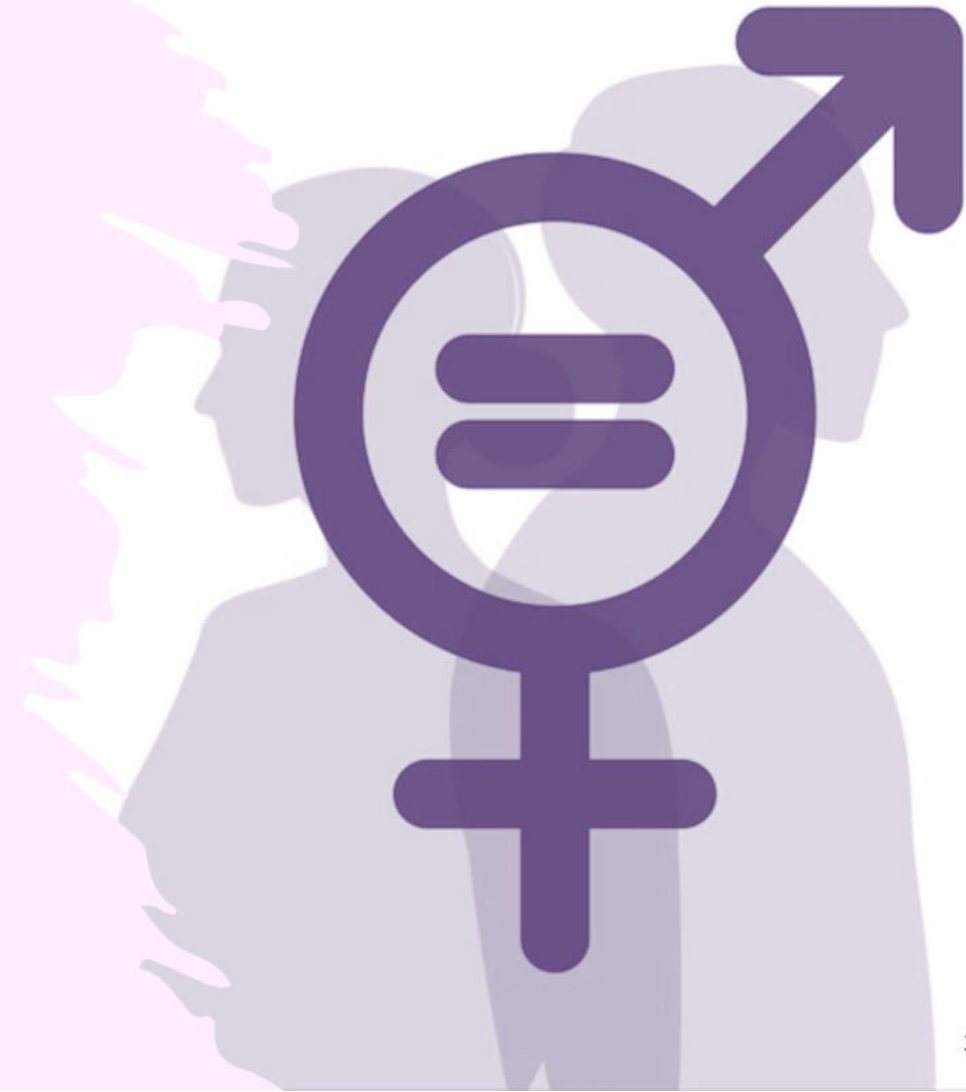
En un esfuerzo por fomentar la participación de mujeres y niñas en las distintas actividades que se realizan en la Red de Parques MINVU, hacemos extensiva la invitación a descubrir y aprovechar estos espacios públicos, como lugares de encuentro, expresión y crecimiento personal. ¡Te esperamos!



Los parques del MINVU se posicionaron así como lugares emblemáticos para el encuentro, la convivencia y la expresión de las mujeres, reafirmando su compromiso con el desarrollo de entornos que fomenten la integración social y la participación activa de las comunidades.

8

Constitución Mesa de Género
Serviu Los Lagos



En 2023, el SERVIU de la Región de Los Lagos formalizó la constitución de la Mesa de Género, reafirmando su compromiso con la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de su gestión. Esta iniciativa surge como una respuesta concreta a los desafíos planteados en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género, y tiene como objetivo principal promover la igualdad de oportunidades y la inclusión de las mujeres en los ámbitos de la vivienda, la urbanización y el desarrollo territorial. La Mesa de Género se establece como un espacio estratégico y colaborativo para abordar las desigualdades de género presentes en la gestión pública, fortaleciendo las capacidades institucionales y generando un impacto positivo en las comunidades que el SERVIU atiende.



Además se establecen los siguientes objetivos Específicos:

- **Facilitar un espacio de trabajo colaborativo:** Crear un entorno que permita el diálogo y la acción conjunta entre distintas áreas del SERVIU, para identificar, analizar y abordar de manera proactiva las desigualdades de género en la gestión pública.
- **Fomentar la inclusión de mujeres en el sector de la vivienda y urbanización:** Diseñar e implementar acciones específicas que promuevan la participación activa de las mujeres en el sector de la construcción, tanto en roles operativos como en posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Esto incluye garantizar su presencia en procesos de diseño, y ejecución de proyectos habitacionales.
- **Incorporar el enfoque de género en proyectos habitacionales, urbanos y territoriales:** Asegurar que los proyectos habitacionales y de desarrollo urbano-territorial contemplen la perspectiva de género en su diseño y ejecución. Esto incluye la consideración de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, promoviendo soluciones habitacionales inclusivas y equitativas.
- **Fortalecer la capacitación en género:** Desarrollar e implementar programas de formación continua para funcionarios y funcionarias del SERVIU, con el objetivo de sensibilizar y fortalecer las competencias necesarias para aplicar la perspectiva de género en su labor cotidiana.
- **Evaluar y monitorear avances en materia de género:** Establecer indicadores claros que permitan medir el impacto de las acciones de la Mesa de Género y evaluar el grado de incorporación del enfoque de género en las políticas y proyectos del SERVIU.

Primeras Gestiones y Actividades de la Mesa de Género

En su etapa inicial, la Mesa de Género del SERVIU Región de Los Lagos ha desarrollado una serie de gestiones y actividades estratégicas orientadas a consolidar su funcionamiento y avanzar en la promoción de la igualdad de género en el ámbito institucional y territorial. Estas primeras acciones incluyen:

- **Difusión de la Constitución de la Mesa:** La Mesa de Género fue formalizada mediante una resolución institucional, la cual fue ampliamente difundida a través del correo electrónico dirigido a todo el funcionariado. Esta acción garantizó que los objetivos, estructura y funciones de la Mesa fueran conocidos por todos los integrantes de la organización.
- **Levantamiento de Demanda:** Se implementó una iniciativa piloto para identificar a mujeres usuarias interesadas en recibir capacitación en cursos relacionados con el área de la construcción. Este proceso permitió captar un total de 251 mujeres interesadas, marcando un precedente para futuras estrategias de formación y empoderamiento.
- **Gestión de Recursos para Capacitación:** Se presentó una solicitud al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) para obtener recursos destinados a capacitar a las mujeres identificadas en 2024, fortaleciendo sus competencias en áreas clave del sector de la construcción.





- **Promoción del Sello "Mujer Construcción":** Se impulsó la adhesión al Sello "Mujer Construcción" entre las empresas registradas en el Registro Nacional de Consultores del MINVU. Gracias a estos esfuerzos, la Región de Los Lagos se posicionó en el tercer lugar del ranking nacional con la mayor cantidad de empresas adheridas, destacando el compromiso regional con la inclusión de género.
- **Análisis del Convenio MINVU-SernamEG:** Se llevaron a cabo reuniones con profesionales del SernamEG y su red de atención, para evaluar y proponer mejoras al convenio vigente entre el MINVU y SernamEG. Estas instancias reforzaron el compromiso interinstitucional con la equidad de género y la protección de derechos de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
- **Operativo de Salud para Trabajadoras de Obras:** En conjunto con salud municipal, se organizó un operativo de toma de mamografías dirigido a las trabajadoras de obras vinculadas a proyectos habitacionales y urbanos del SERVIU Los Lagos. Esta acción se enfocó en fomentar la salud preventiva entre las trabajadoras, promoviendo su bienestar y fortaleciendo la perspectiva de género en el ámbito laboral, se destaca esta actividad como pionera contando con la participación de varias autoridades para replicar esta medida a nivel nacional.
- **Reuniones Periódicas de la Mesa de Género:** Se llevaron a cabo encuentros regulares para evaluar el cumplimiento de los compromisos adquiridos y planificar acciones futuras, garantizando una gestión continua y alineada con los objetivos estratégicos de la Mesa.

Impacto de la mesa de género en la transversalización del enfoque.

Las actividades realizadas han generado impactos significativos, permitiendo:

- Fortalecer la Capacitación:** Identificar y capacitar a mujeres en el área de la construcción, promoviendo su inclusión y fortaleciendo su participación en un sector tradicionalmente dominado por hombres. Esta acción no solo desarrolla competencias específicas, sino que también refuerza la equidad en el acceso a oportunidades laborales.
- Reducir Brechas de Género:** Abordar las desigualdades en el acceso a oportunidades, recursos y espacios de decisión, contribuyendo a cerrar brechas históricas en sectores clave como la vivienda y la urbanización. Estas acciones permiten avanzar hacia una distribución más justa de los beneficios y recursos institucionales
- Fomentar la Conciencia Social:** Crear espacios de reflexión y análisis sobre las problemáticas de género, promoviendo un cambio cultural dentro de la organización. Estos espacios son esenciales para sensibilizar al funcionariado y reforzar el compromiso institucional con la equidad de género.

La constitución de la Mesa de Género del SERVIU de la Región de Los Lagos representa un avance significativo hacia la promoción de la igualdad de género en el ámbito de la vivienda y urbanización. A través de un enfoque colaborativo y la implementación de acciones estratégicas, no solo se busca atender las necesidades específicas de las mujeres, sino también transformar la cultura organizacional hacia una mayor inclusión y equidad.

Esta medida resulta fundamental para construir una sociedad más equitativa, donde el género deje de ser un factor de discriminación y desigualdad. El impacto de estas iniciativas se traduce en un SERVIU más comprometido con la promoción de derechos y el bienestar de las comunidades, liderando el cambio hacia una gestión pública más inclusiva y consciente



9

**Registro fotográfico
de hitos relevantes**



 **serviuloslagos** ...



Les gusta a josefaa.mayorgaa y 32 más

serviuloslagos #8m con sentido: en el marco del #diainternacionaldelamujer nos coordinamos con el Depto. De Salud de @municipalidadpuertomontt y constructora Ararat para la realización de una charla informativa sobre prevención del cáncer de mamas dirigida a las trabajadoras que se desempeñan en una obra de 160 viviendas sociales en #Alerce. Esto como antesala del operativo de salud que se efectuará el próximo jueves en la misma obra con exámenes de mamografía. De esta forma, más mujeres ligadas al quehacer del @minvuchile acceden a los beneficios del Estado. #mujeres #diadelamujer #saludfemenina #mujeresenobra



Realizaron operativo de mamografías para trabajadoras de la construcción

CONTROL. Iniciativa del Serviu y de la Salud Municipal.

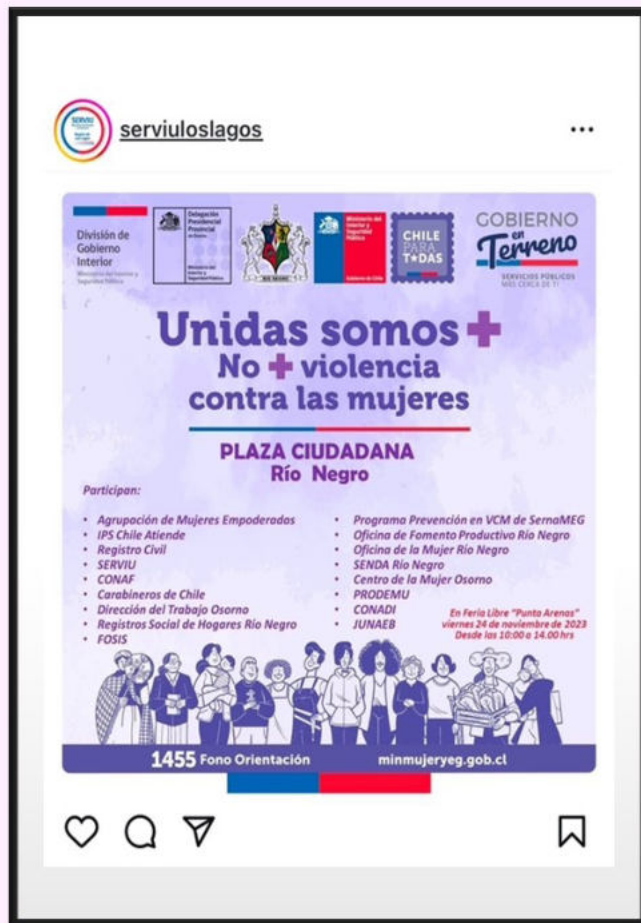
Un operativo de salud gratuito, dirigido a trabajadoras de la construcción, se efectuó en una obra de 160 viviendas sociales que el Serviu ejecuta en Alerce. rando una hora en el hospital, pero nunca llegó (...). Esta es una muy buena iniciativa, porque nos permite saber cómo está nuestra salud". María Cárcamo, vecina del

tora, admitió que el procedimiento "fue súper rápido (...). En el sistema de salud cuesta mucho obtener una hora, acá nos dan la oportunidad de hacerlo en el mismo lugar donde



Sello Mujer Construcción





Puedes ver en detalle estas iniciativas en nuestras redes sociales @serviuloslagos



10

Conclusiones



La presente Memoria de Género 2021-2023 del SERVIU Región de Los Lagos refleja un compromiso claro y progresivo con la incorporación de la perspectiva de género en su gestión institucional y en las políticas habitacionales y urbanas.

Durante este período, se han logrado avances significativos como la formalización de la Mesa de Género, la cual se ha consolidado como un espacio estratégico para planificar y ejecutar acciones destinadas a reducir las brechas de género, fomentar la inclusión de las mujeres y generar un cambio cultural dentro de la organización. Iniciativas como el levantamiento de demanda para capacitar a mujeres en el área de la construcción, la promoción del Sello "Mujer Construcción", la implementación de criterios de evaluación inclusivos en licitaciones públicas, y la colaboración interinstitucional con el SernamEG destacan como hitos clave que han fortalecido la equidad en los sectores de la vivienda y urbanización.

Asimismo, se identificaron y abordaron brechas importantes relacionadas con los permisos laborales, la corresponsabilidad parental y el desconocimiento de derechos laborales, implementando acciones que promueven un ambiente laboral más inclusivo y equitativo. El operativo de salud para trabajadoras de proyectos habitacionales y las actividades de sensibilización en espacios públicos reflejan un enfoque integral que combina el bienestar físico y la participación activa de las mujeres. Sin embargo, persisten desafíos asociados a la superación de barreras culturales y estructurales, como la desigual distribución de responsabilidades familiares, la falta de conocimiento sobre derechos laborales y la necesidad de ampliar el impacto de las políticas inclusivas.

En este contexto, el SERVIU Región de Los Lagos enfrenta el desafío de profundizar los esfuerzos realizados, fortaleciendo los mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar la sostenibilidad de las iniciativas implementadas. Es fundamental avanzar en la creación de herramientas efectivas para medir el impacto de las políticas de género, consolidar el cambio cultural en todos los niveles organizacionales y garantizar que las comunidades beneficiarias experimenten una mejora tangible en sus condiciones de vida. El compromiso con la igualdad de género debe ser constante y adaptarse a las nuevas necesidades y realidades, con el propósito de construir una sociedad más equitativa, inclusiva y justa para todos y todas las personas.

Esta memoria no solo evidencia el progreso alcanzado, sino que también reafirma el compromiso del SERVIU de liderar con determinación los cambios necesarios para hacer de la equidad de género un principio fundamental en la gestión pública.

Bibliografía

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2006). *Indicadores de género: Una herramienta para la igualdad*. Santiago, Chile: CEPAL
- Milosavljevic, M. (2007). *Indicadores de género para las políticas públicas: Una aproximación*. Santiago, Chile: CEPAL
- Organización de las Naciones Unidas (United Nations). (2019). *Transformando nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York, EE.UU.: ONU.
- Organización de las Naciones Unidas (UN Women). (2015). *Empoderamiento de las mujeres y las niñas en el desarrollo sostenible*. Nueva York, EE.UU.: ONU Mujeres.
- Banco Mundial (World Bank). (2020). *Gender Equality and Development Report*. Washington D.C., EE.UU.: World Bank.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernameG). (2019). *Guía de implementación de perspectiva de género en políticas públicas*. Santiago, Chile: SernameG.
- Ley N°20.545. (2011). Modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de <https://www.bcn.cl>
- Ley N°20.607. (2012). Regula el acoso laboral. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de <https://www.bcn.cl>

