

Unidad III

PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO DETERMINANTES ESTRATÉGICOS

Curso: "VIOLENCIA Y EQUIDAD DE
GÉNERO"



Índice

Índice	2
1. La Economía	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Definiciones	¡Error! Marcador no definido.
Introducción	3
1. Tema 1	5
1.1. Subtítulo 1	¡Error! Marcador no definido.
2. Tema 2	6
Conclusión	11
Referencias bibliográficas	19

Introducción

Las organizaciones no son espacios neutros frente al género. Las normas, procedimientos y decisiones que regulan el ingreso, la distribución de funciones, las remuneraciones, las oportunidades de capacitación, la promoción, el liderazgo, la conciliación y las condiciones laborales pueden reproducir desigualdades o contribuir activamente a disminuirlas. El material formativo revisado previamente advierte que el mundo laboral puede reproducir la división sexual del trabajo, los estereotipos, y las brechas de género cuando determinadas tareas u oportunidades continúan asociándose a expectativas tradicionales sobre mujeres y hombres.

Por esta razón, promover la igualdad y la no discriminación requiere avanzar desde las declaraciones generales hacia una gestión organizacional basada en evidencia. Esto implica identificar inequidades, brechas y barreras; analizar información desagregada; construir indicadores; reconocer riesgos y establecer medidas concretas que permitan evaluar los avances alcanzados. La NCh3262:2021 constituye un referente relevante para este propósito, ya que incorpora la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal dentro de un sistema de gestión organizacional (Instituto Nacional de Normalización [INN], 2021). El material previamente desarrollado para el curso ya sitúa esta norma como una herramienta para examinar oportunidades, responsabilidades y condiciones laborales.

La igualdad formal no garantiza por sí sola la igualdad efectiva. Una organización puede aplicar las mismas reglas a todas las personas y, aún así, presentar diferencias sistemáticas en el acceso a cargos, remuneraciones, desarrollo profesional, responsabilidades de cuidado o espacios de decisión. De la percepción a la evidencia. Una brecha de género corresponde a una diferencia observable entre grupos en un ámbito determinado. Para comprenderla correctamente no basta con identificar que existe una diferencia: es necesario desagregar la información y analizar los factores relacionados con ella.

Esta distinción será fundamental durante el módulo. El estudio de la Dirección de Presupuestos sobre remuneraciones del sector público chileno demuestra precisamente la importancia de analizar los datos en profundidad: las diferencias remuneracionales observadas varían según sector, estamento y otras características laborales, por lo que una cifra global no permite explicar por sí misma sus causas (Ureta Retamal et al., 2026).

De forma complementaria, los indicadores nacionales permiten observar desigualdades en diferentes dimensiones. El INE utiliza indicadores desagregados para visibilizar brechas relacionadas con autonomía económica, toma de decisiones, trabajo no remunerado y otros ámbitos, destacando que los datos constituyen un insumo para orientar políticas destinadas a disminuir desigualdades (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2025).

Algunos indicadores pueden examinar la participación de mujeres y hombres según cargo, contratación, antigüedad, capacitación, promoción, remuneración, desvinculación, responsabilidades familiares o satisfacción laboral. La guía de apoyo para implementar la NCh3262:2021 propone precisamente este tipo de mediciones para elaborar diagnósticos organizacionales con perspectiva de género (SernamEG, 2025).

Del diagnóstico a la acción organizacional, identificar una brecha constituye el inicio del proceso, no su finalidad. Una organización necesita preguntarse qué barreras pueden estar produciendo o manteniendo esa diferencia,

qué riesgos genera y qué acciones permitirían modificarla. Esta lógica puede representarse mediante la siguiente secuencia:



De esta manera, la perspectiva de género se integra en la gestión y permite diseñar iniciativas, protocolos y planes con objetivos verificables, en lugar de limitarse a acciones aisladas de sensibilización.

Esta orientación también se encuentra presente en la legislación laboral vigente. Por ejemplo, la Ley N° 21.643 establece que los protocolos de prevención deben incorporar la identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo desde un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, junto con medidas preventivas y objetivos medibles que permitan evaluar su eficacia (Ley N° 21.643, 2024).

1. IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.

1.1. ¿QUÉ SIGNIFICA IGUALDAD DE GÉNERO EN UNA ORGANIZACIÓN?

La igualdad de género implica que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependan de su género. En una organización, este principio debe reflejarse en condiciones concretas de acceso, permanencia, desarrollo, reconocimiento y participación. Por ello, la igualdad no se limita a establecer una regla idéntica para todas las personas. También requiere analizar si esa regla produce, en la práctica, oportunidades comparables.

Resulta útil distinguir dos conceptos:

- **Igualdad formal:** las normas establecen los mismos derechos y condiciones.
- **Igualdad efectiva o sustantiva:** además de existir igualdad normativa, se analizan y enfrentan las condiciones que pueden impedir que determinadas personas ejerzan esos derechos en igualdad de oportunidades.



CONCEPTO CLAVE

Tratar de forma idéntica no siempre produce resultados equitativos. La perspectiva de género permite identificar aquellas condiciones que pueden situar sistemáticamente a determinados grupos en una posición de desventaja.

1.2. ¿QUÉ SIGNIFICA NO DISCRIMINACIÓN?

La no discriminación supone evitar distinciones, exclusiones o restricciones injustificadas que afecten el ejercicio de derechos. En Chile, la Ley N° 20.609 define la discriminación arbitraria como una distinción, exclusión o restricción carente de justificación razonable que provoque privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de derechos fundamentales. Entre los motivos expresamente considerados se encuentran sexo, género, maternidad, orientación sexual e identidad y expresión de género, entre otros (Ley N° 20.609, 2012).

La discriminación puede manifestarse de forma directa o indirecta:

- **Discriminación directa:** una persona recibe un trato desfavorable explícitamente relacionado con una característica protegida.
- **Discriminación indirecta:** una disposición o práctica aparentemente neutral puede producir una desventaja particular para determinado grupo.

Esta segunda dimensión resulta especialmente relevante para analizar organizaciones, porque permite observar prácticas que no necesariamente fueron creadas con intención de discriminar, pero cuyos efectos pueden ser desiguales.

1.3. ¿DÓNDE OBSERVAR LA IGUALDAD DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN?

La igualdad de género debe analizarse durante todo el ciclo de vida laboral. Entre otros aspectos, resulta pertinente observar:

La igualdad de género en todo el ciclo de vida laboral

Para avanzar hacia organizaciones más igualitarias e inclusivas, es importante observar cada etapa del ciclo laboral e identificar posibles desigualdades, brechas o barreras de género.



La NCh3262:2021 proporciona precisamente un marco de gestión para abordar la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (INN, 2021). SernamEG identifica, entre los ámbitos relevantes de implementación, el reclutamiento y selección, participación en cargos de jefatura, desarrollo de carrera, capacitación, remuneraciones, conciliación corresponsable, prevención del acoso sexual y laboral, y salud integral (SernamEG, 2026).

Ejemplo:

Una institución informa que sus concursos internos están abiertos a todas las personas. Sin embargo, al analizar los últimos cinco años observa que las mujeres constituyen la mayoría de su dotación, pero tienen una participación considerablemente menor en cargos de jefatura.

La existencia de una regla formalmente igualitaria no permite concluir que exista discriminación. Sin embargo, la diferencia constituye una señal que justifica analizar los procesos de selección, promoción, desarrollo de carrera y las posibles barreras existentes.

💡 ¿SABÍAS QUE?

Una organización puede cumplir formalmente con el principio de igualdad y mantener brechas en sus resultados. Por ello, la gestión con perspectiva de género necesita combinar normas, datos, análisis de prácticas y seguimiento de resultados.

2. INICIATIVAS DE INTEGRACIÓN Y HERRAMIENTAS.

2.1. De la intención a una gestión organizada

Una iniciativa de igualdad de género adquiere mayor capacidad de transformación cuando responde a un problema identificado y cuenta con objetivos, responsables, recursos, plazos e indicadores. Por ello, una actividad aislada —por ejemplo, realizar una charla anual— puede contribuir a sensibilizar, pero **no constituye por sí sola un sistema de gestión de igualdad de género**. La gestión requiere continuidad.

Puede representarse mediante la siguiente secuencia:



Este principio coincide con la lógica de mejora continua promovida por la NCh3262:2021. La guía de implementación de SernamEG señala que el diagnóstico permite identificar brechas y que posteriormente deben establecerse planes de acción, recursos, indicadores, seguimiento y evidencias de implementación (SernamEG, 2025).

2.2. EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

El diagnóstico permite conocer la situación inicial de una organización. No consiste solamente en contar cuántas mujeres y hombres trabajan en ella. Requiere analizar cómo se distribuyen las personas y qué ocurre con sus trayectorias y oportunidades.

Por ejemplo, pueden revisarse:

- Composición de la dotación
- Distribución por cargos y niveles jerárquicos
- Tipos de contrato y jornadas
- Remuneraciones y compensaciones
- Acceso a capacitación
- Promociones
- Participación en espacios de decisión
- Utilización de medidas de conciliación
- Distribución de responsabilidades
- Situaciones de discriminación, acoso o violencia
- Percepción del ambiente laboral

Los datos cuantitativos pueden complementarse con información cualitativa proveniente de encuestas, entrevistas, grupos de discusión, revisión documental u otras herramientas pertinentes.

2.3. HERRAMIENTAS PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD

Una vez identificada la situación organizacional, pueden seleccionarse herramientas de acuerdo con las brechas y necesidades detectadas. Entre ellas pueden encontrarse procedimientos de selección con criterios objetivos, revisión de perfiles de cargo, sistemas transparentes de promoción, acciones de corresponsabilidad, capacitación, protocolos de prevención y actuación, revisión de comunicaciones, indicadores de seguimiento y planes de acción. La herramienta debe responder al problema.



Ejemplo: Si un diagnóstico identifica baja participación de mujeres en determinados cargos, una respuesta adecuada no consiste automáticamente en realizar una capacitación.

Primero corresponde analizar **por qué ocurre la diferencia**: requisitos de acceso, mecanismos de promoción, horarios, oportunidades de formación, criterios informales, estereotipos u otros factores. Sólo después pueden seleccionarse las intervenciones pertinentes.

2.4. NCH3262:2021 COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN

La NCH3262:2021 establece requisitos para un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (INN, 2021).

Su valor pedagógico para este módulo radica en que permite **comprender la igualdad como un proceso organizacional sistemático, y no únicamente como una declaración de principios**. SernamEG describe una trayectoria que contempla compromiso de la dirección, conformación de estructuras responsables, diagnóstico, identificación de brechas, plan de acción, implementación, auditoría y mejora continua (SernamEG, 2026).

💡 ¿SABÍAS QUE?

El seguimiento es tan importante como la planificación. Una acción puede haberse ejecutado completamente y, aun así, no haber producido el cambio esperado. Por eso se necesitan indicadores que permitan distinguir entre **“hacer una actividad” y “alcanzar un resultado”**.

3. INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS DE GÉNERO

Estos tres conceptos se encuentran relacionados, pero no significan lo mismo. Diferenciarlos permite realizar diagnósticos más precisos.

3.1. INEQUIDAD DE GÉNERO

La inequidad hace referencia a situaciones injustas y evitables en la distribución de oportunidades, recursos, responsabilidades, reconocimiento o poder relacionadas con el género. No toda diferencia constituye automáticamente una inequidad. Para establecerlo es necesario analizar su origen, contexto y consecuencias.

3.2. BRECHA DE GÉNERO

Una brecha corresponde a una diferencia observable y susceptible de medición entre grupos en una determinada dimensión.

Por ejemplo:

- **Brecha de participación:** diferencias en presencia dentro de determinados cargos.
- **Brecha de remuneraciones:** diferencias en ingresos o remuneraciones.
- **Brecha de capacitación:** diferencias en acceso a oportunidades formativas.
- **Brecha de promoción:** diferencias en ascensos o desarrollo de carrera.
- **Brecha de cuidados:** diferencias en el tiempo destinado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Una brecha indica dónde existe una diferencia, pero no demuestra por sí sola por qué existe.

Esta precaución resulta fundamental. El estudio de Dirección de Presupuestos (DIPRES) del Ministerio de Hacienda de Chile sobre remuneraciones del sector público chileno muestra que las brechas pueden variar según sector y categoría ocupacional, y que su análisis requiere considerar factores observables antes de atribuir una explicación determinada (Ureta Retamal et al., 2026).

3.3. BARRERA DE GÉNERO

Una barrera es una condición, práctica, norma, criterio o dinámica que puede dificultar el acceso, participación, permanencia o desarrollo de determinadas personas.

Tipos de barreras de género en las organizaciones

Las barreras de género pueden manifestarse de diferentes formas y en distintos niveles. Reconocerlas permite identificar sus efectos y definir acciones para superarlas.



Ejemplo: Una organización observa que existe menor participación femenina en cargos directivos.

Brecha: menor representación de mujeres en esos cargos.

Posteriormente identifica que las reuniones estratégicas se realizan sistemáticamente después de la jornada habitual, y que las responsabilidades de cuidado afectan de modo desigual la disponibilidad de parte de la dotación.

Posible barrera: organización horaria que puede dificultar la participación de quienes concentran responsabilidades de cuidado.

El análisis permite entonces investigar si esa barrera contribuye efectivamente a la brecha antes de definir medidas.

3.4. ¿CÓMO SE RELACIONAN ESTOS CONCEPTOS?

De la observación a la acción: cómo analizar y abordar las brechas de género



Esta secuencia evita una conclusión frecuente: considerar que toda diferencia estadística constituye automáticamente discriminación.

PARA RECORDAR

- **Brecha:** muestra una diferencia.
- **Barrera:** ayuda a investigar qué puede estar dificultando la igualdad.
- **Inequidad:** incorpora el análisis de justicia y de las consecuencias de esa distribución.
- **Discriminación:** requiere analizar la existencia de un trato, exclusión o restricción jurídicamente relevante, y no debe presumirse únicamente a partir de una diferencia estadística.

3.5. LOS DATOS PERMITEN HACER VISIBLES LAS DESIGUALDADES

Los indicadores de género constituyen una herramienta fundamental porque permiten observar fenómenos que pueden permanecer ocultos cuando solamente se analizan cifras generales. El informe *Indicadores de género de Chile a 2024* utiliza información desagregada para examinar dimensiones relacionadas con autonomía económica, trabajo, participación, violencia y toma de decisiones, entre otras (INE et al., 2025).

La misma lógica puede trasladarse a una organización: **desagregar, comparar y contextualizar**.

4. INDICADORES DE GÉNERO Y SU USO EN LA MATRIZ DE RIESGOS COMO ÁMBITO ESTRATÉGICO

4.1. ¿QUÉ ES UN INDICADOR DE GÉNERO?

Un indicador es una medida que permite observar una situación, comparar resultados y monitorear cambios a través del tiempo. Un indicador de género permite identificar diferencias relevantes relacionadas con las condiciones, oportunidades, participación o resultados de distintos grupos. Su utilidad no consiste solamente en generar estadísticas. Permite responder preguntas de gestión:

- ¿Dónde existe una diferencia?
- ¿Cuál es su magnitud?
- ¿Está aumentando o disminuyendo?
- ¿Las acciones implementadas están produciendo cambios?

4.2. ¿CÓMO CONSTRUIR UN INDICADOR?

Un buen indicador debe encontrarse vinculado con un objetivo, y utilizar información disponible y comparable. Por ejemplo:

Objetivo: favorecer igualdad en el acceso a capacitación.

Indicador: porcentaje de participación en actividades de capacitación, desagregado por sexo/género según las categorías que corresponda registrar de manera pertinente y respetuosa.

Fórmula general:

$$\text{Nº de personas del grupo que acceden a capacitación} / \text{Nº total de personas del mismo grupo} \times 100$$

Luego pueden compararse las tasas obtenidas.

No basta con comparar números absolutos. Si una organización posee 800 mujeres y 200 hombres, informar que fueron capacitadas 200 mujeres y 100 hombres puede inducir a interpretaciones incorrectas. Las proporciones permiten analizar el acceso considerando el tamaño de cada grupo.

4.3. ¿QUÉ PUEDE MEDIRSE?

Dependiendo del diagnóstico y de los objetivos organizacionales, pueden construirse indicadores relacionados con:

- **Participación:** composición de la dotación y áreas.
- **Segregación vertical:** distribución por niveles jerárquicos.
- **Segregación horizontal:** distribución por ocupaciones, profesiones o áreas.
- **Remuneraciones:** diferencias en ingresos y compensaciones.
- **Capacitación:** acceso y participación.
- **Promoción:** ascensos y desarrollo de carrera.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** utilización de permisos y medidas disponibles.
- **Ambiente laboral:** percepción de igualdad, discriminación, acoso o trato.
- **Violencia y acoso:** información pertinente sobre prevención, reportes, procedimientos y medidas, resguardando confidencialidad.

¿SABÍAS QUE?

Un indicador aislado muestra una fotografía. Una serie de indicadores observados periódicamente permite identificar tendencias, evaluar avances y detectar retrocesos.

4.4. DEL INDICADOR A LA MATRIZ DE RIESGOS

La perspectiva de género puede incorporarse al análisis estratégico de riesgos de la organización. Una matriz de riesgos permite organizar situaciones que podrían impedir el cumplimiento de los objetivos y priorizar su gestión.

Estructura para integrar la perspectiva de género en la matriz de riesgos

Esta estructura permite identificar, evaluar y gestionar riesgos relacionados con desigualdades de género, priorizando acciones concretas y medibles.



Integrar la perspectiva de género en la matriz de riesgos permite anticiparse, tomar decisiones informadas y avanzar hacia organizaciones más justas, inclusivas y libres de discriminación.

Por ejemplo, si existe una brecha persistente de participación en cargos de decisión, esta información puede constituir una señal para analizar riesgos relacionados con los procesos de desarrollo, selección o promoción. La Ley N° 21.643 ofrece un ejemplo concreto de integración entre perspectiva de género y gestión de riesgos: en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la normativa exige identificar peligros y evaluar riesgos psicosociales con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, incorporando medidas preventivas y objetivos medibles (Ley N° 21.643, 2024).

4.5. INDICADORES PARA TOMAR DECISIONES, NO SOLAMENTE PARA INFORMAR

La medición tiene sentido cuando genera información útil para actuar.

De los datos a la acción: proceso para abordar las brechas de género



Este proceso permite transformar los datos en decisiones y acciones concretas para avanzar hacia organizaciones más justas, inclusivas y libres de discriminación.

IDEA CLAVE

Lo que se mide puede monitorearse; lo que se monitorea puede evaluarse; y aquello que se evalúa permite tomar decisiones basadas en evidencia. Sin embargo, un indicador no explica automáticamente las causas de una desigualdad. Los resultados cuantitativos deben interpretarse dentro de su contexto.

5. PROTOCOLOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES: IMPLEMENTACIÓN, GESTIÓN, INDICADORES Y PLANES:

5.1. ¿QUÉ ES UN PROTOCOLO?

Un protocolo es un instrumento que establece criterios, responsabilidades y procedimientos previamente definidos para actuar frente a determinadas situaciones. Su utilidad consiste en disminuir la improvisación y permitir que quienes integran una organización conozcan qué corresponde hacer, quién debe hacerlo, cómo debe registrarse y qué mecanismos de seguimiento existen. Sin embargo, disponer de un documento escrito no significa que el protocolo se encuentre efectivamente implementado.

5.2. ¿QUÉ SIGNIFICA INCORPORAR PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Un protocolo con perspectiva de género considera que determinadas situaciones pueden afectar de manera diferente a las personas y que los estereotipos, relaciones de poder, discriminaciones o desigualdades preexistentes pueden influir tanto en el problema como en la respuesta institucional.



También requiere considerar la interseccionalidad cuando otras condiciones pueden interactuar con el género y producir experiencias diferenciadas.

5.3. DE LA ELABORACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN

Un protocolo debe formar parte de la gestión cotidiana.



Cada etapa cumple una función:

- Diagnóstico: identifica el problema y las necesidades.
- Diseño: establece objetivos, procedimientos y responsabilidades.
- Formalización: otorga respaldo institucional.
- Difusión: permite que las personas conozcan el instrumento.
- Capacitación: desarrolla competencias para aplicarlo correctamente.
- Implementación: transforma el procedimiento escrito en una práctica.
- Seguimiento: permite verificar su funcionamiento.
- Evaluación: analiza resultados, dificultades y oportunidades de mejora.

5.4. PLANES DE ACCIÓN

Cuando un diagnóstico identifica una brecha o barrera, el plan de acción permite transformar el hallazgo en una respuesta organizada.



La guía de implementación de la NCh3262:2021 señala la necesidad de definir recursos, indicadores, periodos de revisión, registro de avances, reportes y ajustes cuando las acciones no progresan de acuerdo con lo planificado (SernamEG, 2025).

5.5. INDICADORES PARA EVALUAR UN PROTOCOLO

La evaluación puede incorporar distintos niveles:

Indicadores de proceso: permiten conocer si las actividades comprometidas fueron realizadas.

Ejemplo: porcentaje de personas capacitadas en la aplicación del protocolo.

Indicadores de resultado: permiten observar cambios asociados con el objetivo.

Ejemplo: porcentaje de personas que declara conocer la ruta institucional para solicitar orientación.

Indicadores de cumplimiento: permiten verificar la ejecución de requisitos o plazos establecidos.

Ejemplo: porcentaje de procedimientos gestionados dentro de los plazos definidos por la normativa aplicable.

Es importante interpretar estos indicadores de manera conjunta. Por ejemplo, un aumento de reportes después de implementar un protocolo no demuestra necesariamente que haya aumentado la violencia o discriminación; también podría relacionarse con mayor conocimiento del mecanismo, mayor confianza para utilizarlo o mejor registro. La interpretación requiere contexto.

5.6. GESTIÓN Y MEJORA CONTINUA

Un protocolo efectivo no permanece inalterable. Debe revisarse cuando cambian las normas, aparecen dificultades de aplicación, los indicadores muestran resultados insuficientes o se identifican nuevas necesidades.



La NCh3262:2021 resulta especialmente útil para comprender esta lógica porque sitúa la igualdad de género dentro de un sistema de gestión y mejora continua, en lugar de tratarla como una intervención aislada (INN, 2021; SernamEG, 2025).



Conclusión

A lo largo de este módulo se abordó la gestión organizacional con perspectiva de género, avanzando desde los principios de igualdad y no discriminación hacia la utilización de herramientas concretas para identificar, y abordar desigualdades dentro de las organizaciones.

Se revisó cómo las inequidades, brechas y barreras de género pueden manifestarse en diferentes etapas de la vida laboral y cómo su identificación requiere observar la realidad organizacional, analizar información desagregada e investigar los factores que pueden estar produciendo o manteniendo determinadas diferencias.

Asimismo, se comprendió la importancia de utilizar indicadores de género y matrices de riesgos para transformar los datos en información útil para la toma de decisiones. Medir permite identificar brechas, priorizar necesidades, establecer objetivos y evaluar si las acciones implementadas están generando los cambios esperados.

Finalmente, se analizaron los protocolos y planes con perspectiva de género como herramientas de gestión que requieren responsables, recursos, plazos, indicadores, seguimiento y evaluación. Su efectividad depende de una implementación real y de su revisión permanente mediante procesos de mejora continua.

Incorporar la perspectiva de género en una organización significa pasar de la intención a la acción: diagnosticar las desigualdades, identificar brechas y barreras, planificar respuestas, implementar medidas, medir sus resultados y mejorar continuamente.

Asimismo, la información y la evidencia se convierten en herramientas para avanzar hacia organizaciones más igualitarias, inclusivas y libres de discriminación.

Referencias bibliográficas

- Arancibia, P., Lexartza, L., & Valenzuela, M. E. (2024). *Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156* (L. Addati, colab.). Organización Internacional del Trabajo. [International Labour Organization](#)
[Acceder al documento de la OIT](#)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (s. f.). *Atlas de género*. Instituto Nacional de Estadísticas.
[Acceder al Atlas de Género del INE](#)
- Instituto Nacional de Estadísticas, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & ONU Mujeres. (2025). *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: Indicadores de género de Chile a 2024*. Instituto Nacional de Estadísticas. [Censo 2024](#)
[Acceder al informe Indicadores de género de Chile a 2024](#)
- Instituto Nacional de Normalización. (2021). *NCh3262:2021. Sistemas de gestión—Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal—Requisitos*. Instituto Nacional de Normalización. La existencia y denominación de la edición NCh3262:2021 se encuentran confirmadas en el portal institucional de SernamEG. [Portal BPLEG](#)
[Consultar información oficial sobre NCh3262:2021](#)
- Ley N.º 20.609. Establece medidas contra la discriminación. *Diario Oficial de la República de Chile*, 24 de julio de 2012. [Biblioteca del Congreso de Chile](#)
[Consultar Ley N.º 20.609 en BCN LeyChile](#)
- Ley N.º 21.643. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. *Diario Oficial de la República de Chile*, 15 de enero de 2024. [Biblioteca del Congreso de Chile](#)
[Consultar Ley N.º 21.643 en BCN LeyChile](#)
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2021). *Curso 1: Bases conceptuales: comprendiendo el género* (P. Varela Pino, autora; C. Muñoz Rojas, ed.). Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2023). *2023 Gender Social Norms Index (GSNI): Breaking down gender biases: Shifting social norms towards gender equality*. United Nations Development Programme. [Human Development Reports](#)
[Acceder al informe GSNI 2023](#)
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2025). *Guía de apoyo para la implementación de la Norma Chilena NCh3262:2021*. SernamEG. [Portal BPLEG](#)
[Acceder a la Guía NCh3262:2021](#)
- Ureta Retamal, C., Cabrera Escudero, T., & Mosso Pausic, V. (2026). *Estudio de brechas de género en remuneraciones del sector público en Chile* (Estudios de Finanzas Públicas N.º 2026/54). Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda. [Dipres](#)
[Acceder al estudio DIPRES 2026](#)

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2023, 22 de junio). *2023 Gender Social Norms Index* [Video]. [YouTube](#).
Este recurso audiovisual complementa el **Tema 3**, ya que permite abordar de manera breve cómo los sesgos y las normas sociales pueden transformarse en obstáculos persistentes para la igualdad.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (s. f.). *Video explicación Norma 3262* [Video]. Comunidad [BPLEG](#). [Portal](#) [BPLEG](#)
[Acceder](#) [al](#) [video](#) [y](#) [recursos](#) [de](#) [la](#) [NCh3262](#)
Este recurso resulta especialmente pertinente para los **Temas 2 y 5**, vinculados con herramientas, implementación, sistemas de gestión, protocolos, indicadores y mejora continua.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2023). *2023 Gender Social Norms Index (GSNI): Breaking down gender biases: Shifting social norms towards gender equality*. United Nations Development Programme. [Human](#) [Development](#) [Reports](#)
Temas 1 y 3. Permite profundizar en los sesgos y normas sociales de género que pueden limitar oportunidades en dimensiones políticas, educativas, económicas y de integridad física.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2025). *Guía de apoyo para la implementación de la Norma Chilena NCh3262:2021*. SernamEG. [Portal](#) [BPLEG](#)
Temas 1, 2, 3, 4 y 5. Se considera la **lectura principal del módulo**, porque aborda conceptos de género y desigualdad laboral, inequidades, brechas y barreras, corresponsabilidad, diagnóstico organizacional, implementación del sistema de gestión y proceso de certificación.
- Ureta Retamal, C., Cabrera Escudero, T., & Mosso Pausic, V. (2026). *Estudio de brechas de género en remuneraciones del sector público en Chile* (Estudios de Finanzas Públicas N.º 2026/54). Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda. [Dipres](#)
Temas 3 y 4. Permite analizar un ejemplo chileno reciente de medición e interpretación de brechas de género en remuneraciones y comprender por qué una diferencia estadística requiere análisis antes de atribuir sus causas.
- Instituto Nacional de Estadísticas, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & ONU Mujeres. (2025). *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: Indicadores de género de Chile a 2024*. Instituto Nacional de Estadísticas. [Censo](#) [2024](#)
Temas 3 y 4. Permite observar la utilización de indicadores para identificar y monitorear desigualdades de género en Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (s. f.). *Atlas de género*. Instituto Nacional de Estadísticas.
Tema 4. Recurso de consulta para comprender de manera aplicada cómo la información desagregada y los indicadores permiten visibilizar desigualdades y brechas.
- Arancibia, P., Lexartza, L., & Valenzuela, M. E. (2024). *Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156* (L. Addati, colab.). Organización Internacional del Trabajo. [International](#) [Labour](#) [Organization](#)
Temas 1 y 3. Profundiza en la relación entre responsabilidades de cuidado, normas sociales de género e igualdad de oportunidades en el trabajo.

- Ley N.º 21.643. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. *Diario Oficial de la República de Chile*, 15 de enero de 2024. [Biblioteca del Congreso de Chile](#)
Temas 4 y 5. Es fundamental para relacionar perspectiva de género, prevención, evaluación de riesgos y protocolos frente al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. La ley establece expresamente que las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad y con perspectiva de género.



Reservados todos los derechos. No se permite copiar, reproducir, reeditar, descargar, publicar, emitir, difundir, de forma total o parcial la presente obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de VASPER CAPACITA. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.