

GUÍA DE

Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de Programas y/o iniciativas de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes





GUÍA DE

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la implementación de programas y/o iniciativas de la sca¹.

Anexo N°2 de Informe Final
**MEDIDA N°6 POLÍTICAS Y/O PROGRAMAS PÚBLICOS
ELABORADOS POR EL SERVICIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

INDICADOR EQUIDAD DE GÉNERO PMG 2024

**Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión /
Departamento de Planificación y Presupuesto**

Subsecretaría de las Culturas y las Artes

¹ Subsecretaría de las Culturas y las Artes.

Presentación

La Subsecretaría de las Culturas y las Artes tiene el firme compromiso de promover la igualdad, la equidad de género y la inclusión en todas sus áreas de acción. En este contexto, presentamos la "Guía de Buenas Prácticas para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Implementación de Programas y/o Iniciativas de la SCA".

Este material reúne y comparte un marco de referencia de interés sobre la temática, a partir de un conjunto de experiencias institucionales de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, que han integrado efectivamente el enfoque de género en la ejecución de programas y/o iniciativas de cara a la ciudadanía, sobre las cuales resulta de interés conocer, conversar e identificar aspectos modélicos significativos para abordar creativa y documentadamente los procesos de diseño y mejoras de nuestros programas y/o iniciativas.

Asimismo, ofrece una serie de recomendaciones para promover la participación equitativa en la implementación de iniciativas y/o programas, incluyendo orientaciones para el análisis de género, construcción de indicadores y para la comunicación inclusiva de género.

De esta manera, la guía aspira a constituirse en una herramienta valiosa para los equipos de trabajo encargados no sólo del diseño, sino también de la implementación programática y su evaluación, favoreciendo sinergias y trabajo colaborativo que enriquezca la acción institucional, y pueda actualizarse con nuevas y valiosas experiencias que aporten a las necesidades de hombres, mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género, y generen un cambio consciente de todas aquellas decisiones y prácticas institucionales que reproducen las condiciones de desigualdad.

CONTENIDO

Contextualización	6
1 Definiciones y Conceptos	12
2 Buenas Prácticas con Enfoque de Género en la implementación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes	26
2.1 Impacto Medible	27
2.2 Replicabilidad	31
2.3 Sostenibilidad	36
2.4 Participación comunitaria	44
2.5 Colaboración y Alianzas	52
2.6 Enfoque Interseccional	56
2.8 Evaluación y Aprendizaje Continuo	66
3 Análisis de género en la implementación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes	71
4 Indicadores de género en la implementación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes	77

5 Estrategias para promover la participación equitativa en la implementación de iniciativas y/o programas	87
5.1 Diagnósticos participativos	88
5.2 Medidas para garantizar la inclusión y la equidad en la participación ciudadana.	89
5.3 Orientaciones para una Comunicación Inclusiva	90
5.4 Generación de contenidos.	92
5.5 Educación y mediación	92
5.6 Registro y atención ciudadana	93
5.7 Alianzas y gestión participativa	93
6 Referencias	95

Contextualización

La Guía de Buenas Prácticas para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Implementación de Programas y/o Iniciativas de la SCA (Subsecretaría de las Culturas y las Artes),

forma parte de una estrategia integral para fortalecer el enfoque de género en el Servicio. Este esfuerzo complementa otras iniciativas anuales, como la formación permanente de la planta funcionaria en temas vinculados al género, y la reciente implementación del Sistema de Gobernanza para la Equidad de Género. Este sistema se concreta a través de la formalización de la Mesa Institucional de Género del Servicio y la Red Nacional de Contrapartes de Género en las 16 regiones del país (Seremis) y de los departamentos del Nivel Central, consolidando un trabajo coordinado y estructurado a nivel nacional.

En este contexto, el presente documento responde a necesidades identificadas en el marco del Programa de Trabajo de Género y el Indicador de Equidad de Género (PMG) 2024, instrumentos que desde hace más de una década han permitido avanzar en la transversalización del enfoque de género en todo el ciclo de entrega de bienes y servicios de la Subsecretaría y de su antecesor legal el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. A lo largo de los años, se han desarrollado medidas estratégicas orientadas a reducir brechas, eliminar barreras e inequidades, y promover mejoras sustantivas en las condiciones de vida de mujeres, diversidades y disidencias sexo-genéricas, que impacten positivamente tanto en la cultura organizacional, como en la planificación e implementación de Programas y/o Iniciativas que materializan los objetivos estratégicos del Servicio de cara a la ciudadanía. Con este objetivo, se han estructurado procesos internos que buscan entregar herramientas efectivas a los equipos técnicos, basados en dos conceptos clave:

- 1. Identificar y priorizar necesidades prácticas para transversalizar el enfoque de género:** Generar y utilizar estudios, datos y estadísticas desagregados por sexo y género, complementados con análisis cualitativos, para visibilizar brechas específicas y orientar acciones concretas. Estos insumos son fundamentales para diseñar estrategias que respondan de manera efectiva a las desigualdades detectadas en el sector artístico y cultural, garantizando que las intervenciones se basen en evidencia contextualizada.



2. Incorporar la perspectiva de género como un eje estratégico institucional

institucional: Integrar el enfoque de género de manera transversal en todas las etapas del ciclo programático, desde el diseño hasta la evaluación de políticas, programas y/o iniciativas. Esto implica influir activamente en la planificación estratégica, programática y presupuestaria asegurando que las acciones propuestas no solo respondan a las desigualdades detectadas, sino que también impulsen cambios estructurales que promuevan la equidad y la inclusión en el sector artístico y cultural.

Un ejemplo destacado de este compromiso institucional es el diagnóstico realizado en el año 2022, que analizó inequidades de género en cuatro campos culturales (música, libro, audiovisual y artes visuales)¹. A partir del análisis de diversos estudios sectoriales mandatados por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, y de datos proporcionados por el Registro de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales (RAC)², se diagnosticaron brechas de género significativas en dimensiones como la valoración social, el desarrollo profesional, el acceso a fondos concursables y barreras relacionadas con la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, la violencia de género y estereotipos culturales, entre otras. Este diagnóstico, desarrollado bajo la Medida N°1 del Indicador de Equidad de Género PMG 2022, ha orientado acciones concretas para integrar la perspectiva de género en el diseño programático del Servicio.

Asimismo, se han realizado análisis de programas y/o iniciativas institucionales utilizando el Formulario E: Presentación de Programas e Iniciativas Programa Presupuesto, en el marco del Proceso de Formulación presupuestaria 2021, ejemplos de ello son los cinco programas del Departamento de Ciudadanía Cultural, como; "Red Cultura" y "Fortalecimiento de la Identidad Cultural Regional", que en 2020 desarrollaron un plan de trabajo para transversalizar el enfoque de género. Más recientemente, los programas "Centros de Creación", "Desarrollo Artístico para Niños, Niñas y Jóvenes" e "Interculturalidad e

¹ Disponible para consulta en la Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión.

² Fundación Instituto de la Mujer (2016). Estudio sobre arte, cultura y género: aproximación a un diagnóstico; Isónoma (2019). Mujeres artistas en la Macro Área Artes de la Visualidad: brechas, barreras e inequidades de género en el campo artístico chileno; Observatorio de Políticas Culturales (2020). Mujeres Artistas en el campo de la música: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno; Observatorio de Políticas Culturales (2021). Mujeres en el campo audiovisual. brechas y barreras de género en el sector artístico chileno; Observatorio de Políticas Culturales (2022) Mujeres en el campo del libro. Brechas y barreras de género (2022), Se analizan bases de datos: Registro de Agentes Culturales, Estadísticas culturales, Fondos Cultura 2022.

Inclusión de Migrantes”, fueron analizados desde esta perspectiva como parte de los compromisos de equidad de género del PMG 2023.

Estos aprendizajes han permitido consolidar un conocimiento institucional que resulta imprescindible relevar, sistematizar y difundir. Según la UNESCO (2023), las buenas prácticas que logran reducir brechas de género generan resultados sostenibles al transformar dinámicas estructurales y culturales, asegurando intervenciones que no solo resuelven problemas inmediatos, sino que también desarticulan prácticas discriminatorias³.

En el sector cultural, identificar y consolidar buenas prácticas con enfoque de género permite abordar inequidades persistentes, como la subrepresentación de mujeres en roles de liderazgo, la masculinización y feminización de ciertos roles y oficios o las barreras que enfrentan las diversidades sexo-genéricas en la participación cultural. Estas iniciativas fortalecen la inclusión activa y el reconocimiento de la diversidad, además de construir narrativas que enriquecen el ecosistema cultural y artístico.

La implementación de medidas afirmativas, como cuotas de género en espacios de toma de decisiones, amplía las perspectivas y promueve una gestión más equitativa, mientras que la incorporación de acciones transformadoras, como la reestructuración de procesos institucionales o la creación de programas y/o iniciativas que garanticen el acceso equitativo a oportunidades de formación, producción y participación cultural, genera cambios estructurales sostenibles. Asimismo, la inclusión del enfoque interseccional asegura que las políticas y prácticas culturales atiendan las múltiples dimensiones de exclusión que afectan a mujeres y diversidades sexo-genéricas, considerando factores como edad, identidad cultural, territorio, clase social y orientación sexual. Este enfoque posiciona al sector cultural como un espacio clave para promover una sociedad más justa, inclusiva y representativa de su pluralidad.

En este marco, la sistematización y estructuración de experiencias, que han integrado el enfoque de género e interseccional, en un formato accesible y organizado resulta fundamental para facilitar su comprensión, aplicación y adaptación en diversos contextos culturales. En efecto, visibilizar estas buenas prácticas es igualmente esencial para sensibilizar a otros equipos y a actores/as culturales, generar sinergias y replicar modelos exitosos en distintos territorios. Este propósito orienta la estructura de la presente guía, organizada en cinco capítulos.

³ UNESCO. (2024). La UNESCO en acción por la igualdad de género.

El primer capítulo “**Definiciones y Conceptos**”, presenta conceptos y sus definiciones básicas para entender el enfoque de género, como concepto fundamental de una buena práctica, que se incorpora para garantizar que el diseño y la implementación programática y presupuestaria de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, reflejen los principios de igualdad y equidad.

En el segundo capítulo, titulado “**Buenas Prácticas con Enfoque de Género en la implementación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Arte**”, se presentan los criterios esenciales que definen una buena práctica en este ámbito: impacto medible, replicabilidad, sostenibilidad, participación comunitaria, colaboración y alianzas, enfoque interseccional, innovación, y evaluación con aprendizaje continuo. Cada criterio es ejemplificado a través de una o más buenas prácticas con enfoque de género, desarrolladas principalmente por los departamentos programáticos de las Seremis y el Nivel Central de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes. Estos ejemplos ilustran cómo los criterios se aplican en la práctica, desde una mirada contextual en cada territorio, para impulsar la equidad y la igualdad de género en el ámbito artístico y cultural.

El tercer capítulo, “**Análisis de género en la implementación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes**” aborda la importancia de esta herramienta teórico-metodológica para identificar y comprender las desigualdades de género que afectan a hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas en el sector artístico y cultural, aportando también ejemplos relacionados con los objetivos estratégicos institucionales.

El cuarto capítulo, “**Indicadores de género en la implementación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes**”, detalla cómo estas herramientas permiten medir el impacto y los cambios producidos en las relaciones de género por las políticas, programas y/o iniciativas culturales. A través de ejemplos prácticos extraídos de los Planes de Acción de distintos programas y/o iniciativas de la SCA, se ilustran metodologías prácticas para su construcción. Además, el capítulo enfatiza la necesidad de incluir a las comunidades beneficiarias en el diseño de indicadores y contextualizarlos según las dinámicas culturales y sociales específicas, asegurando su relevancia y efectividad en la promoción de la igualdad sustantiva en el sector artístico y cultural.

El quinto capítulo, “**Estrategias para promover la participación equitativa en la implementación de iniciativas y/o programas**”, aborda un conjunto de recomendaciones orientadas a garantizar la inclusión y la equidad de género en la gestión cultural. Entre las

estrategias destacadas, se incluyen diagnósticos participativos, que permitan identificar necesidades específicas a través de consultas y talleres con las comunidades, incorporando un enfoque interseccional que contemple género, etnicidad, discapacidad, y otros factores. También se promueve la implementación de medidas de inclusión y equidad, como cuotas mínimas de participación, horarios flexibles y espacios de cuidado, así como la creación de indicadores para evaluar el impacto en igualdad de género. El capítulo también ofrece orientaciones para una comunicación inclusiva, proporcionando lineamientos sobre el uso de lenguaje no sexista, imágenes representativas y estrategias de sensibilización en temas de género. Además, destaca la importancia de las alianzas y la gestión participativa, promoviendo la creación de redes colaborativas, la inclusión de grupos subrepresentados en la toma de decisiones y la implementación de acciones formativas que fortalezcan los liderazgos de mujeres y diversidades en la gestión cultural. En conjunto, estas estrategias buscan consolidar una implementación programática que sea inclusiva, equitativa y representativa de la diversidad de la sociedad.

Finalmente, destacamos que esta Guía de Buenas Prácticas busca ser un instrumento vivo que se nutra de manera permanente de la experiencia acumulada por las distintas personas y equipos que conforman la Subsecretaría de las Culturas y las Artes. Por esto se extiende la invitación a revisarlas, ampliarlas y adaptarlas en consideración a los contextos cambiantes, a la aparición de nuevos conceptos y a las necesidades que surjan al interior de la Subsecretaría como parte de su gestión.

1

Definiciones y Conceptos

Este capítulo tiene como propósito establecer una base conceptual clara y práctica para comprender el enfoque de género, no solo como un estándar de buena práctica, sino como un principio esencial para desarrollar políticas culturales que promuevan la transformación social. A través de la presentación de conceptos clave y sus definiciones, se busca proporcionar herramientas efectivas para integrar este enfoque en los procesos de diseño, implementación y evaluación de los programas e iniciativas de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes. Estas definiciones, adaptadas al ámbito de acción del Servicio, reflejan las particularidades del sector cultural como un espacio fundamental para la creación, la participación activa de diversas comunidades y la representación de múltiples identidades y experiencias sociales y culturales. El objetivo final es asegurar que las políticas y acciones institucionales se alineen de manera concreta con los principios de igualdad y equidad, fomentando una gestión institucional que no solo sea inclusiva y diversa, sino que también contribuya activamente a erradicar las desigualdades estructurales que afectan a mujeres y diversidades sexo-genéricas⁴.

Análisis de género en el sector artístico y cultural: El análisis de género es un enfoque sistemático que permite examinar y comprender, a partir de información cuantitativa y cualitativa, la situación de las personas según su género, utilizando los conceptos de sexo y género como ejes organizadores. En el contexto artístico y cultural, este análisis resulta fundamental para identificar desigualdades específicas y evaluar los impactos diferenciados que proyectos, programas o intervenciones tienen sobre mujeres, hombres, y diversidades y disidencias sexo-genéricas en este ámbito. Además, permite diseñar estrategias específicas que atiendan las problemáticas particulares que enfrentan diversos grupos y analizar cómo estas diferencias influyen en los resultados, accesos y beneficios asociados a las iniciativas artísticas y culturales. Este enfoque contribuye, en última instancia, a la creación de políticas y programas más equitativos, que promuevan la diversidad y el respeto a las identidades en el campo cultural.

⁴ Elaboración propia de la Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión en base a definiciones del "Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres 2022-2030" (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2023); "Guía práctica de identificación y clasificación del gasto público en género para el presupuesto del sector público de Chile" (DIPRES, 2024); "¿Cuáles son los conceptos que nos permiten conocer, comprender y dialogar respetando y valorando al estudiantado LGBTIQA+?" (MINEDUC, 2024); Glosario de Igualdad de Género (ONU MUJERES, s/f). Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>

Autonomía: La autonomía de las mujeres en el ámbito artístico y cultural implica la capacidad de tomar libremente decisiones que afectan sus vidas y trayectorias profesionales en condiciones de igualdad, dentro de un entorno que promueva la equidad, la diversidad y el acceso universal a la cultura. Alcanzar esta autonomía requiere eliminar la violencia de género, garantizar el ejercicio pleno de los derechos culturales y sociales, fomentar la participación equitativa en la toma de decisiones en espacios culturales y artísticos, y asegurar el acceso igualitario a recursos, oportunidades y tiempo, desmantelando patrones patriarcales y prácticas discriminatorias que limitan su desarrollo.

- ◆ **Autonomía económica:** Se refiere a la capacidad de las mujeres para generar, gestionar y controlar ingresos propios provenientes de actividades artísticas y culturales. Esto incluye acceder a recursos materiales, tecnológicos y financieros necesarios para su trabajo creativo, asegurar un reconocimiento justo de su labor y garantizar la igualdad en oportunidades de financiamiento, formación y visibilidad en el ámbito cultural.
- ◆ **Autonomía en la toma de decisiones:** Refiere a la plena participación cultural de las mujeres y diversidades sexo genéricas en igualdad de condiciones. Implica que las voces de mujeres y diversidades sexo-genéricas sean valoradas en la formulación de políticas culturales, en la dirección de proyectos y en las dinámicas colectivas que configuran la agenda cultural del país.
- ◆ **Autonomía física:** Consiste en garantizar que las mujeres, adolescentes y niñas, en toda su diversidad, puedan ejercer su derecho a una vida libre de violencia y discriminación en los espacios culturales y educativos. Esto incluye proteger sus derechos sexuales y reproductivos y asegurar que los entornos de aprendizaje y práctica artística sean seguros y respetuosos.

Buenas Prácticas en igualdad de género: Las buenas prácticas en igualdad de género representan un conjunto de estrategias, políticas, programas e iniciativas que promueven la equidad entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, abordando de manera efectiva y sostenible las desigualdades estructurales que atraviesan el ámbito artístico y cultural. Estas prácticas buscan garantizar la participación equitativa en la creación, producción, acceso y representación cultural, así como en la gobernanza de las instituciones artísticas y culturales. Para ser consideradas buenas prácticas, deben cumplir ciertos criterios esenciales que aseguren su impacto positivo, como la capacidad de transformar realidades, su sostenibilidad en el tiempo, y su replicabilidad y adaptabilidad a diversos contextos sociales, culturales y territoriales.

Asimismo, estas iniciativas deben responder de manera específica a las particularidades y necesidades del ámbito artístico, integrando un enfoque interseccional que valore la diversidad cultural y las múltiples identidades presentes en la sociedad.

Brechas de género: Las brechas de género en el sector artístico y cultural se manifiestan como diferencias en la distribución de recursos, acceso a oportunidades, participación en espacios creativos y de gestión, control sobre los procesos culturales y poder en la toma de decisiones. Estas desigualdades afectan especialmente a mujeres y diversidades sexo-genéricas, limitando su representación equitativa y su capacidad de influir en el desarrollo cultural. La medición de estas brechas permite caracterizar las desigualdades de género específicas del ámbito artístico y cultural, proporcionando datos esenciales para diseñar políticas, programas e iniciativas que promuevan una participación inclusiva y equitativa, así como un acceso igualitario a los recursos y espacios culturales.

Datos desagregados por sexo: Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas, permitiendo una representación clara de las situaciones, roles y condiciones de cada grupo, por ejemplo, en términos de acceso a financiamiento para proyectos artísticos, representación en espacios de toma de decisiones culturales, diferencias en salarios de artistas, o acceso a formación artística y cultural. Cuando los datos no están desagregados por sexo, se dificulta identificar desigualdades reales y potenciales, así como diseñar estrategias para abordarlas. En el contexto cultural, disponer de estos datos es esencial para un análisis de género que permita promover la igualdad en el acceso a recursos, oportunidades y espacios de representación, asegurando así una participación artística y cultural más inclusiva y equitativa.

Derecho a la identidad de género: refiere al derecho que toda persona tiene a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género. En el caso de que su identidad de género no coincida con su sexo asignado al nacer, podrá solicitar su rectificación según la ley N°21.1206.

Desigualdad de género: La desigualdad de género es una situación estructural que genera disparidades entre las personas según su género. En el ámbito artístico y cultural se manifiesta en múltiples dimensiones, como el acceso desigual a recursos culturales y económicos, la representación desproporcionada en espacios de toma de decisiones, la división sexual del trabajo en roles artísticos y de gestión, la invisibilización de ciertas identidades y expresiones culturales, la

discriminación en la valoración de las obras según el género de quienes las producen, y la perpetuación de estereotipos de género.

Además, esta desigualdad también se refleja en la prevalencia de prácticas violentas y discriminatorias dentro del ámbito cultural, limitando el desarrollo pleno de mujeres y diversidades sexo-genéricas como creadoras, productoras y gestoras culturales. Reconocer y abordar estas desigualdades es esencial para construir un sector artístico y cultural más inclusivo, equitativo y representativo.

Disidencias sexuales y de género: Las disidencias sexuales y de género representan un cuestionamiento profundo a la heteronormatividad y a la construcción binaria de género, que han sido históricamente reforzadas por las estructuras culturales y sociales. En el sector artístico y cultural, estas disidencias se manifiestan como expresiones creativas, teóricas y políticas que desafían las asignaciones rígidas de roles, transforman las narrativas predominantes y abren espacio para nuevas formas de representación y participación.

Las disidencias sexuales y de género no solo visibilizan las identidades y experiencias que trascienden las categorías de lo femenino y masculino, sino que también interrogan las relaciones de poder que estructuran a las sociedades. En este contexto, el arte y la cultura se convierten en herramientas poderosas para desarticular estas dinámicas, al promover discursos críticos, resistencias sociales y transformaciones que amplían los horizontes de la diversidad y la equidad. Reconocer y promover las disidencias sexuales y de género en el ámbito artístico y cultural es fundamental para construir un sector que celebre las diferencias, valore las resistencias y fomente relaciones más justas y equitativas en todas sus manifestaciones.

Diversidad de género: Es un concepto que reconoce que la identidad, expresión y orientación de muchas personas no se ajustan a las normas de género tradicionales o hegemónicas.

El reconocimiento de la diversidad de género implica garantizar el derecho de todas las personas a expresar su identidad en formas y contextos diversos, incluyendo aquellos que trascienden lo heterosexual y cisgénero. En el sector cultural, esta diversidad se entrelaza con otras variables, como el origen étnico, la clase social, la edad y el territorio, generando dinámicas interseccionales que deben considerarse en el diseño, implementación y evaluación de programas e iniciativas que materializan políticas culturales. Incorporar la diversidad de género en esta dimensión, no solo contribuye a una representación más inclusiva, sino que también fortalece la creación de espacios que reflejen y respeten las múltiples identidades y experiencias presentes en la sociedad.

Equidad de género: La equidad de género es un principio que garantiza que mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas accedan de manera justa e igualitaria al control, uso y disfrute de los bienes y servicios culturales, así como a las oportunidades y reconocimientos en este ámbito. Este enfoque reconoce las desigualdades históricas y estructurales que afectan a ciertos grupos y busca promover medidas diferenciadas que nivelen las condiciones, asegurando que quienes están en desventaja puedan alcanzar una participación y representación equitativa.

En el sector artístico y cultural, la equidad de género implica diseñar y ejecutar políticas, programas e iniciativas que no solo eliminen barreras de acceso, sino que también fomenten la inclusión activa de mujeres y diversidades en la creación, gestión, formación, participación y difusión cultural. Este principio se traduce en acciones concretas que transformen las dinámicas de poder y valoren las contribuciones de todos los géneros en la construcción y enriquecimiento del patrimonio cultural colectivo.

Enfoque de género: El enfoque de género es una perspectiva analítica que examina las relaciones de poder y el acceso a recursos materiales, sociales y culturales desde la variable sexo-género, considerando sus determinantes y manifestaciones dentro de un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico específico. En el sector artístico y cultural, este enfoque permite entender cómo las diferencias de género se transforman en desigualdades, y cómo estas impactan la participación, creación y representación de las personas y comunidades.

Una pregunta clave para aplicar el enfoque de género en este ámbito es: ¿cómo las diferencias de género en oportunidades, roles y expectativas afectan el acceso y la contribución de las personas al desarrollo cultural? Asimismo, es relevante analizar las restricciones en los repertorios de acción permitidos a cada género dentro de las comunidades artísticas y cómo estas limitaciones influyen en los proyectos de vida, las narrativas creativas y la visibilidad de diversos grupos en la cultura. Este enfoque no solo aporta una comprensión más profunda de las dinámicas culturales, sino que también orienta la formulación de políticas y programas que promuevan la igualdad y la inclusión en el ámbito artístico y cultural.

Enfoque de territorialidad: El enfoque de territorialidad busca recuperar y revalorizar las particularidades, potencialidades e identidades propias de cada territorio, reconociéndolo como un espacio dinámico donde interactúan las diferencias entre mujeres, hombres, diversidades sexo-genéricas y comunidades culturales. Este enfoque se caracteriza por priorizar las decisiones de actorías locales

y considerar la interconexión del territorio con contextos más amplios como municipios, regiones y naciones, lo que permite integrar lo local en una visión más abarcadora y estratégica.

Aplicado al ámbito cultural, este enfoque promueve la descentralización de las decisiones y acciones artísticas, asegurando que las expresiones culturales respondan a las necesidades y características de cada territorio. Implica pasar de una perspectiva sectorial a una multidimensional, donde las prácticas culturales se vinculen con factores como el medio ambiente, la economía local y el desarrollo comunitario. Esto permite una planeación cultural que no solo aproveche los recursos del territorio como fuente de riqueza, sino que también fomente la prosperidad colectiva, reconociendo la cultura como un motor de transformación social y cohesión.

El enfoque de territorialidad contribuye a fortalecer la diversidad cultural y a articular los esfuerzos locales y globales, asegurando que las políticas y programas culturales sean inclusivos, sostenibles y adaptados a los contextos específicos de cada comunidad.

Estereotipos de género: Los estereotipos de género son creencias ampliamente difundidas y simplificadas que asignan características, roles y conductas a las personas según su género, definiendo lo que socialmente se considera "femenino" o "masculino". En el ámbito artístico y cultural, estos estereotipos pueden influir de manera significativa en la representación, creación y acceso a oportunidades, perpetuando barreras que limitan la participación equitativa de mujeres y diversidades sexo-genéricas.

Estos estereotipos no solo condicionan las trayectorias profesionales y creativas de las personas en el sector cultural, sino que también afectan la percepción y valoración de las obras y expresiones artísticas según el género de quienes las producen. Al perpetuar dinámicas discriminatorias, restringen el potencial de desarrollo personal y colectivo, impidiendo que las identidades diversas encuentren un espacio de visibilidad y reconocimiento en el mundo cultural.

Expresión de Género: Este concepto se refiere a la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar, vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos. Es decir, este concepto se vincula con la manera de expresarnos en contextos sociales. La expresión de género puede coincidir o no con las expectativas sociales sobre la identidad de género y la orientación sexual. No existe un continuo natural entre sexo-identidad de género-expresión de género-orientación sexual.

Gastos con incidencia positiva en género: Incluye todos los gastos públicos cuyo propósito principal final declarado; o aquellos que, aunque no tengan este objetivo tienen un impacto positivo en el ejercicio de la autonomía y los derechos de las mujeres, niñas y diversidades sexo genéricas, al aportar a reducir las discriminaciones de género o las desigualdades; o que implementa acciones específicas tomando en cuenta las necesidades diferenciadas.

Género: Es la construcción social, cultural, política y económica de la diferencia sexual. Contempla el conjunto de ideas, creencias, representaciones, atributos, mandatos, roles y relaciones que en una sociedad establece lo que es propio de los hombres (lo masculino) y de las mujeres (lo femenino). Estas construcciones se reproducen a través de los procesos de socialización y responden a contextos históricos, sociales, políticos y culturales específicos.

Es relevante destacar que género no es sinónimo de mujer, pues las relaciones de género involucran mandatos culturales que afectan a todas las personas, por tanto, su superación implica cambios sociales que convocan a la sociedad en su conjunto. En efecto, es en estas relaciones en las que se observa cómo las diferencias se transforman en desigualdades de género; es decir en relaciones de poder y jerarquía.

Identidad de género: Es la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a su género y la vivencia personal del cuerpo, la que podría coincidir o no con sus características biológicas y sexuales. Las personas no nacen biológicamente predeterminadas con una identidad de género, sino que la adopción de una identidad personal es el resultado de un largo proceso de construcción a partir de una serie de necesidades y predisposiciones. Dentro de esta categoría se encuentran, por ejemplo, las personas transgénero.

Igualdad de género: La igualdad de género se refiere a garantizar los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, incluidas mujeres, hombres y personas de la diversidad sexual y de género. Este principio no implica que todas las personas deban ser iguales, sino que sus derechos, oportunidades y responsabilidades no deben estar determinados por el género con el que nacieron, sino por sus capacidades, aspiraciones y contribuciones.

En el ámbito artístico y cultural, la igualdad de género significa reconocer y valorar las diferentes experiencias, necesidades e intereses de mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, asegurando que todos los grupos puedan participar plenamente en la creación, gestión, difusión y acceso a las expresiones culturales. Este enfoque no solo

promueve la equidad, sino que también enriquece la diversidad y la innovación en el ámbito cultural.

La igualdad de género no es una cuestión exclusiva de mujeres, sino que involucra a todas las personas como agentes de cambio. Requiere un compromiso colectivo para desmantelar las barreras estructurales que perpetúan las desigualdades, visibilizar las contribuciones de los grupos históricamente marginados y promover políticas y prácticas culturales inclusivas. En este sentido, la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino también un requisito indispensable para el desarrollo de un sector cultural que sea verdaderamente centrado en las personas y representativo de la diversidad social.

Igualdad sustantiva: Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Indicadores de género: Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres y diversidades sexo genéricas en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género. Su utilidad se centra en dar cuenta de los cambios de estatus y rol de las mujeres y personas de género diverso, midiendo de esta manera si se ha alcanzado la igualdad o no a través de las diferentes acciones planificadas.

Los indicadores de género pueden ser de dos tipos:

- ◆ **Indicadores cualitativos:** Capturan experiencias, percepciones y actitudes relacionadas con el género en la práctica artística y cultural. Por ejemplo, pueden analizar cómo las personas perciben su representación en los espacios culturales o cómo se sienten respecto a las oportunidades de desarrollo en el sector.
- ◆ **Indicadores cuantitativos:** Se construyen a partir de datos estadísticos obtenidos mediante encuestas, censos o registros administrativos. En el contexto cultural, estos indicadores pueden medir la proporción de mujeres, hombres y personas no binarias que acceden a financiamiento, son parte de exposiciones artísticas o participan en roles de liderazgo en instituciones culturales.

Estos indicadores son fundamentales para monitorear avances hacia la igualdad de género, identificar áreas de mejora y diseñar políticas

y programas que promuevan un ámbito artístico y cultural más inclusivo y equitativo.

Interculturalidad: La interculturalidad se refiere a la interacción equitativa entre diversas culturas, promoviendo la generación de expresiones culturales compartidas a través del diálogo y el respeto mutuo. Este enfoque, fundamentado en la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, reconoce y valora la diversidad cultural como una riqueza inherente y busca garantizar que las relaciones entre las diferentes culturas se desarrollen en condiciones de igualdad.

En este contexto, la interculturalidad abarca no solo la interacción entre personas de diferentes nacionalidades o pueblos originarios, sino también entre distintos grupos étnicos, sociales, de género y orientaciones sexo-afectivas dentro de un mismo territorio. Este enfoque es particularmente relevante en el ámbito cultural, donde el arte se convierte en un espacio privilegiado para expresar identidades múltiples, desmantelar prejuicios y construir narrativas inclusivas.

La perspectiva intercultural en las artes y la cultura no solo reconoce la coexistencia de diversas culturas, sino que busca transformar las relaciones de poder desiguales que perpetúan la exclusión y la discriminación de ciertos grupos. Esto incluye un compromiso activo con la representación de identidades no binarias y diversidades sexo-genéricas, asegurando que sus formas de ser, hacer y expresar también encuentren un espacio en el diálogo intercultural.

Interseccionalidad: La interseccionalidad es una herramienta clave para analizar cómo el género se cruza con otras identidades y factores, configurando experiencias únicas de opresión y privilegio que afectan de manera particular a mujeres, personas y diversidades sexo-genéricas. Este enfoque permite comprender cómo elementos como la raza, clase, etnia, edad, orientación sexual y capacidades se entrelazan con el género, generando desigualdades específicas en el acceso, la representación y la participación artística y cultural.

En este ámbito, la interseccionalidad revela cómo estas múltiples dimensiones de identidad afectan las trayectorias creativas, la valoración de las expresiones artísticas y el reconocimiento en el campo cultural. Por ejemplo, las barreras que enfrentan las mujeres indígenas o las personas no binarias racializadas en su acceso a recursos culturales o en la representación de sus obras en espacios institucionales destacan la necesidad de una mirada interseccional para desmantelar dichas desigualdades.

Este enfoque no solo analiza las bases estructurales de la discriminación, sino también el entorno social, político, económico y legal que las perpetúa. Aplicar la interseccionalidad como estrategia metodológica en el ámbito artístico y cultural permite diseñar políticas públicas más pertinentes, sensibles a las realidades complejas y diversas, y enfocadas en promover una igualdad sustantiva.

LGBTIQA+: acrónimo comúnmente utilizado para denominar la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género que habitualmente son objeto de discriminaciones. Se refiere a lesbiana, gay, bisexual, trans e intersex, queer, asexuada y otras. Puede incorporar “NB” para visibilizar a las personas no binarias, quedando como LGBTIQANB+.

Nombre Registral: es el nombre registrado en la partida de nacimiento del Registro Civil e Identificación. También se le conoce como nombre legal.

Nombre social: es aquel escogido por una persona de acuerdo con su identidad y expresión de género, el que difiere de su nombre legal o registral. Permite que cada persona sea llamada de la manera en que se siente representada.

Orientación sexual: Se puede comprender como la atracción física, sexual o afectiva que una persona siente hacia otras. La orientación sexual se expresa en un continuo que puede transitar desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad, como también la asexualidad. Las personas bisexuales pueden experimentar una atracción sexual, emocional y afectiva hacia personas de su mismo sexo y del sexo opuesto, mientras que una persona asexual no experimenta atracción sexual y/o no desea contacto sexual con otra persona.

La orientación sexual es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo. Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas. Todas las personas tienen una orientación sexual, que, en conjunto con la identidad de género y el sexo biológico, constituyen la identidad sexual.

Perspectiva de género: El término “perspectiva de género” es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y personas de la diversidad sexo genérica, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.

Roles de género: Los roles de género son conjuntos de comportamientos, expectativas y responsabilidades sociales asignados a las personas según su género en un contexto sociocultural determinado. En el ámbito artístico y cultural, estos roles influyen en quiénes participan como creadores, gestores o líderes, así como en las narrativas y representaciones que se visibilizan en las producciones culturales. Por ejemplo, roles tradicionalmente asociados con las mujeres, como el cuidado, pueden traducirse en una menor representación en posiciones de liderazgo cultural, mientras que los roles de proveedor o líder suelen ser atribuidos a los hombres, impactando en su reconocimiento y visibilidad en espacios creativos.

Estos roles de género no son estáticos, varían según las culturas, sociedades y contextos históricos, y también están influenciados por factores como la edad, la clase social, la pertenencia étnica y la identidad sexo-genérica. En el ámbito cultural, estas diferencias pueden observarse en la forma en que las responsabilidades y oportunidades se distribuyen en función de estas interseccionalidades, afectando el acceso a recursos, poder y visibilidad dentro de los espacios artísticos.

Los roles de género se diferencian en las siguientes dimensiones:

- ◆ **Variaciones según el contexto sociocultural:** Las tareas y funciones asignadas según el género pueden diferir significativamente entre culturas, regiones o incluso dentro de un mismo país. Por ejemplo, en algunas culturas, las mujeres pueden estar más representadas en artesanías tradicionales, mientras que en otras estas prácticas son lideradas por hombres.
- ◆ **Transformaciones a lo largo del tiempo:** Los roles de género cambian a medida que las personas transitan diferentes etapas de la vida, como pasar de jóvenes artistas a mentores o gestores culturales, reflejando una evolución en sus responsabilidades y roles en el ecosistema cultural.

Transversalización de género: Es el proceso de examinar y valorar las implicaciones para mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en cualquier área, en todos los niveles y etapas. Es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de diversos grupos e identidades una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos.

Sexismo: El sexismio se manifiesta a través de prácticas y actitudes que perpetúan un trato diferenciado hacia las personas en función de su sexo o género. Estas prácticas se basan en la asunción de características y comportamientos estereotipados, que se espera que las personas cumplan de manera cotidiana según las normas tradicionales de género.

En el ámbito cultural, el sexismio puede observarse en la asignación de roles específicos en la producción artística, la subrepresentación de mujeres y diversidades sexo-genéricas en posiciones de liderazgo cultural, o la valoración desigual de obras según el género de quien las crea. Estas actitudes no solo limitan el desarrollo personal y profesional de ciertos grupos, sino que también restringen la diversidad y riqueza de las expresiones culturales.

Sexo: Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Sobre esas características biológicas del cuerpo, la cultura construye y atribuye un conjunto de funciones, roles y significados estereotipados para hombres y mujeres, dando paso al concepto de género.

Es preciso señalar que, si bien nuestra sociedad ha establecido solo la posibilidad de dos sexos - hombre y mujer-, también existen personas que nacen con otras variaciones cromosómicas o de genitales internos o externos, que no se ajustan a las clasificaciones binarias de los cuerpos masculinos o femeninos, y que la mayoría de las veces son sometidas a tratamientos quirúrgicos innecesarios de normalización para poder entrar en estas categorías. En este sentido, el sexo correspondería más bien al ámbito de la naturaleza, a partir de cuya interpretación, la cultura occidental establece una dicotomía excluyente.

Esto quiere decir que hay otras existencias más allá del binarismo hombre-mujer; por lo tanto, urge un cambio de paradigma que les otorgue reconocimiento y derechos. Por ello, hoy se ha comenzado a hablar de sexo asignado al nacer.



Sexo asignado al nacer: conceptualización que hace referencia a que el sexo no es un hecho biológico innato, sino más bien, se asigna a partir de la percepción que tienen los demás, generalmente el equipo médico o el personal de salud, sobre la genitalidad de cada persona, sin embargo, algunas personas no encajan con el binarismo hombre/mujer como es el caso de personas intersex.

Violencia de género: La violencia de género se refiere a cualquier acto de violencia ejercido hacia una persona dentro de una relación desigual de poder, basado en su sexo, género o identidad de género. Esta violencia puede manifestarse de diversas formas, incluyendo el acoso, la discriminación, la exclusión y la desvalorización de las contribuciones creativas de mujeres y diversidades sexo-genéricas.

En el sector cultural, la violencia de género también puede presentarse como la perpetuación de estereotipos en las narrativas artísticas, la invisibilización de ciertas identidades y expresiones, o la creación de entornos laborales y creativos inseguros para personas que desafían las normas tradicionales de género. Estas dinámicas no solo afectan a las personas directamente involucradas, sino que también limitan la diversidad y riqueza cultural al restringir la participación y representación equitativa.

2

Buenas Prácticas con Enfoque de Género en la implementación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

Este capítulo reúne y describe buenas prácticas con enfoque de género implementadas por los equipos de las Secretarías Regionales Ministeriales (Seremis) y del Nivel Central de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, con especial énfasis en aquellas de carácter programático.

El objetivo es ofrecer una visión estructurada y concreta de cómo se pueden incorporar los principios de equidad e inclusión en la ejecución de programas e iniciativas culturales. Para ello, cada criterio es presentado y acompañado de ejemplos específicos que ilustran cómo estos principios se han aplicado exitosamente en distintos contextos territoriales y temáticos.

Más allá de servir como un catálogo de experiencias, este capítulo busca inspirar y orientar a los equipos en la adopción de estrategias que transformen las dinámicas culturales hacia un modelo más justo e inclusivo. Al destacar estas buenas prácticas, se refuerza el compromiso institucional con la transversalización del enfoque de género y se visibilizan las oportunidades para replicar y adaptar estas acciones en diferentes realidades y desafíos del sector artístico y cultural.

2.1 Impacto Medible

El impacto medible es un criterio esencial para identificar buenas prácticas para la equidad e igualdad de género, ya que permite evaluar y demostrar la efectividad de una intervención a través de resultados tangibles, verificables y cuantificables. Este criterio implica que las acciones implementadas deben generar cambios específicos en la reducción de brechas de género, contribuyendo de manera clara a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y diversidades sexuales y de género, y promoviendo la equidad en diversos ámbitos sociales, económicos y culturales.

Una práctica con impacto medible se caracteriza por incorporar desde su diseño indicadores claros que permitan monitorear los avances hacia sus objetivos. Estos indicadores pueden ser tanto cuantitativos (porcentajes, tasas, números absolutos) como cualitativos (percepciones, testimonios, cambios en la cultura organizacional), y deben ser recogidos a través de metodologías sistemáticas y rigurosas. Además, el impacto debe ser contextualizado para reflejar las condiciones específicas de la población objetivo y establecer una línea de base contra la cual medir el progreso.

La medición del impacto también debe estar vinculada a la sostenibilidad y escalabilidad de la práctica, proporcionando evidencia que respalde su efectividad y justificando su replicación en otros contextos. Por último, este criterio permite la transparencia y la rendición de cuentas, permitiendo a las personas y equipos responsables de las iniciativas comunicar de manera efectiva los resultados alcanzados a las partes interesadas, incluidas las comunidades beneficiadas, financiadores y formuladores de políticas⁵.

En resumen, el impacto medible como criterio de buena práctica garantiza que las iniciativas para la equidad e igualdad de género sean no solo efectivas, sino también comprobables, escalables y alineadas con objetivos claros y resultados tangibles.

Buena Práctica 1: “Mujeres Fantásticas en tu Biblioteca” Unidad Regional de Ciudadanía Cultural, SEREMI Los Lagos

Un ejemplo de buena práctica relacionada con el criterio de medición de impacto es la iniciativa **“Mujeres Fantásticas en tu Biblioteca”**, desarrollada por la **Coordinación Regional de Bibliotecas Públicas y la Unidad Regional de Ciudadanía Cultural en la región de Los Lagos**. Esta práctica busca visibilizar las contribuciones de mujeres destacadas en disciplinas como la literatura, el audiovisual, la artesanía y la academia, promoviendo su participación en conversatorios realizados en bibliotecas públicas. A través de estos encuentros mensuales, que incluyen mediaciones y actividades formativas, se fomenta el acceso de la comunidad a referentes femeninos y a espacios de reflexión.

La medición del impacto en esta iniciativa se realiza mediante indicadores claros y verificables. Por ejemplo, el seguimiento incluye el nivel de asistencia a las actividades, medido a través de informes y supervisión en terreno. Estos datos cuantitativos permiten evaluar el alcance territorial, el público beneficiado y la continuidad de la participación, lo que ha resultado en la fidelización de los asistentes y la sostenibilidad de la práctica en el tiempo.

⁵ Instituto de la Mujer. (s.f.). Guía para la Elaboración de Informes con Enfoque de Género. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0206.pdf>

Además, el impacto cualitativo se refleja en la valoración de los referentes femeninos por parte de la comunidad, destacando su rol en la promoción de la igualdad de género en el ámbito cultural. Este enfoque no solo contribuye a cerrar brechas en el acceso a circuitos literarios y de creación artística, sino que también justifica la replicabilidad de la iniciativa en otros territorios, asegurando su relevancia y efectividad como una herramienta de transformación cultural.



Imagen 1: Registro fotográfico “Ciclo de Mujeres Fantásticas en tu Biblioteca”.
Biblioteca de Llanquihue, Región de los Lagos.

Buena Práctica 2: “Formulación de indicadores programáticos con perspectiva de género” – Sección de Planificación Estratégica, Departamento de Planificación y Presupuesto (Nivel Central)

Otra buena práctica que ilustra la aplicación del criterio de medición de impacto es la **“Formulación de Indicadores Programáticos con Perspectiva de Género”**, implementada por la **Sección de Planificación Estratégica del Departamento de Planificación y Presupuesto** de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes. Esta práctica, iniciada en 2023, tiene como objetivo que todos los programas y/o iniciativas de la Subsecretaría incorporen al menos un indicador con perspectiva de género en sus planes de acción. Dichos indicadores permiten visibilizar brechas, inequidades o barreras que puedan estar presentes en la implementación de los mismos, facilitando así la generación de acciones específicas para abordarlas.

El criterio de medición de impacto se aplica en esta práctica mediante el diseño de indicadores claros, verificables y alineados con las metas de igualdad de género. En 2023, se lograron incorporar 31 indicadores en 22 programas y/o iniciativas, además de 6 instituciones de transferencias corrientes. Esta cifra aumentó a 33 indicadores en 2024, lo que demuestra un progreso tangible y cuantificable en la integración del enfoque de género en la planificación institucional. Además, se realiza un seguimiento continuo para evaluar cómo estos indicadores informan y mejoran las acciones implementadas por los programas y/o iniciativas.

Esta práctica no solo mide el impacto a través de datos concretos, sino que también fomenta la sostenibilidad al incorporar de manera transversal el enfoque de género mediante el diseño de indicadores, trascendiendo la planificación de actividades específicas. Asimismo, plantea el desafío de fortalecer la capacitación de los equipos programáticos y profundizar en la evaluación de su impacto, con el objetivo de consolidarla como una práctica institucional.

Buena Práctica 3: “Circular Regional que Instruye el Registro de Actividades con Datos de Sexo e Identidad de Género” – Gabinete, SEREMI Metropolitana

Otra buena práctica que ilustra el criterio de evaluación de impacto es la implementación de la **“Circular Regional que Instruye el Registro de Actividades con Datos de Sexo e Identidad de Género”**, liderada por la **Secretaría Regional Ministerial de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de la Región Metropolitana**. Esta iniciativa, iniciada en junio de 2024, tiene como objetivo instalar un sistema permanente de registro de datos desagregados de participantes en actividades culturales, incluyendo variables como sexo, identidad de género, edad, pertenencia a pueblos originarios, discapacidad, condición migrante y participación en organizaciones sociales. El criterio de evaluación de impacto se aplica en esta práctica mediante la recopilación sistemática de datos que, en etapas futuras, permitirán analizar inequidades, barreras y brechas en la participación cultural. Aunque en la etapa inicial no se han evaluado formalmente los resultados, esta base de datos proporciona insumos esenciales para diseñar y ajustar políticas públicas, programas y/o iniciativas y actividades regionales, asegurando que respondan a las necesidades específicas de las diversas comunidades culturales.

Además, esta práctica fomenta la transparencia y la rendición de cuentas, ya que los datos recopilados podrán ser utilizados para demostrar avances en la inclusión y equidad de género en el sector cultural. Este enfoque no solo facilita la toma de decisiones informadas, sino que también fortalece las capacidades institucionales para evaluar y medir el impacto de las políticas implementadas, asegurando que estén alineadas con los objetivos de igualdad y diversidad en el ámbito cultural.

2.2 Replicabilidad

Este criterio se refiere a la capacidad de una intervención, política, programa y/o iniciativa que promueve la igualdad de género de ser replicada o adaptada con éxito en diferentes contextos, territorios o comunidades, manteniendo sus objetivos, efectividad y resultados positivos. La replicabilidad implica que las lecciones aprendidas, las metodologías utilizadas y los enfoques adoptados puedan ser transferidos a otros entornos, sin perder el impacto de la intervención original.



La replicabilidad es clave para garantizar que las buenas prácticas no sean soluciones aisladas y de alcance limitado, sino que puedan extenderse y ampliarse para beneficiar a un mayor número de personas, de distintos territorios y contextos. Este criterio, propicia que las soluciones adoptadas en un entorno puedan ser ajustadas y utilizadas de manera efectiva en otros, sin necesidad de reinventar un diseño, más cuando el diagnóstico previo habla de una situación estructural, como es la desigualdad de género, la cual cobra una forma única en cada contexto y por eso las propuestas requieren ser adaptadas.

Una práctica para la equidad e igualdad de género se considera replicable cuando se han identificado claramente los factores que contribuyen a su éxito, como la metodología utilizada, el enfoque de participación, las actorías involucradas y los recursos necesarios. Estos factores deben ser lo suficientemente flexibles como para ser aplicados en distintas circunstancias, pero al mismo tiempo, deben estar fundamentados en principios universales de derechos humanos y no discriminación.

Por ejemplo, en el sector artístico y cultural, un programa que garantice la participación equitativa de mujeres y diversidades sexo-genéricas en festivales de arte escénico puede ser replicado en distintos contextos. Si este programa incluye directrices claras para establecer cuotas de género en la selección de artistas, criterios de evaluación inclusivos y estrategias de sensibilización para curadores/as y programadores/as, puede adaptarse a otras disciplinas culturales. Una vez probada su efectividad, otros festivales podrían implementar el modelo, ajustándolo según su escala, recursos y características locales, asegurando siempre el respeto por los principios de igualdad y diversidad cultural.

Buena Práctica 4: Ciclo de capacitaciones “Cultura viva comunitaria y desafíos para la igualdad de género”

Departamento de Ciudadanía Cultural, Programa Puntos de Cultura Comunitaria (Nivel Central)

Un ejemplo institucional de buena práctica en el ámbito de la replicabilidad, lo presenta el Programa Puntos de Cultura Comunitaria. Con el objetivo de proporcionar conocimientos en materia de derechos humanos y fortalecer la vinculación social de las organizaciones y agentes culturales locales, el Programa Puntos de Cultura Comunitaria del Departamento Ciudadanía Cultural, en colaboración con la Red de Ciudades y Gobiernos Locales, desarrollaron durante el 2024 un ciclo de cuatro módulos con temáticas relacionadas con la inclusión, la igualdad de género, el respeto por los derechos humanos y la cultura viva comunitaria.

En particular, el módulo **“Cultura viva comunitaria y desafíos para la igualdad de género”**, fue desarrollado en conjunto con la Sección de Participación, Género e Inclusión de la SCA y ONU Mujeres Chile y replicado en las 16 regiones del país, agrupadas en cuatro macrozonas. A través de ocho talleres virtuales, se compartieron herramientas prácticas para crear ambientes de trabajo libres de violencia de género e integrar la perspectiva de género y de diversidad en proyectos culturales.

La replicabilidad de esta iniciativa radica en su capacidad de adaptarse a las especificidades de cada región, permitiendo que los contenidos y metodologías sean aplicables a los contextos locales, mientras se mantiene la coherencia con los objetivos generales del programa. Además, la modalidad virtual facilitó la participación de un amplio espectro de organizaciones, eliminando barreras geográficas y fortaleciendo la red nacional de Puntos de Cultura Comunitaria. Este enfoque no solo asegura que las herramientas y conocimientos adquiridos sean transferibles, sino que también permite a las organizaciones replicar y adaptar las buenas prácticas aprendidas en sus propios territorios, potenciando su impacto y sostenibilidad a largo plazo. Ver información del ciclo en:

<https://www.dialogosytallerespcc.cl/puntos-de-cultura/genero>

PUNTOS DE CULTURA COMUNITARIA

Ciclo de talleres **online** para Puntos de Cultura Comunitaria y agentes culturales

"Cultura viva comunitaria y desafíos para la igualdad de género"

Organizan:
Programa Puntos de Cultura y Sección de Participación, Género e Inclusión, con el apoyo de ONU Mujeres Chile

Inscripciones:
dialogosytallerespcc.cl



GOBIERNO DE CHILE  CHILE AVANZA CONTIGO

Imagen 2: Gráfica de difusión del ciclo "Cultura viva comunitaria y desafíos para la igualdad de género".

Buena Práctica 5: “Consideración para la inclusión y equidad en la composición de equipos de trabajo en bases de licitación pública” – Programa Red Cultura, SEREMI Araucanía

A partir del 2024, el Programa Red Cultura de la Unidad Regional de Ciudadanía Cultural de la Seremi de la Araucanía, incorpora en sus bases de licitación, cuando corresponda, una consideración que establece que el equipo de trabajo debe estar compuesto de manera diversa y con criterios de equidad de género. Aunque esta consideración no contempla un medio de verificación para su evaluación, representa un avance significativo en la integración del enfoque de género en los procesos de contratación pública del ámbito cultural, en tanto alienta la promoción de equipos inclusivos y diversos. Asimismo, se trata de una medida perfectible y replicable para otros programas, iniciativas y regiones.

La replicabilidad de esta práctica se basa en varios elementos clave. En primer lugar, la incorporación de esta medida en los procesos licitatorios establece un marco formal que puede adaptarse a otros contextos. Este enfoque normativo facilita su implementación en diversas realidades, al tiempo que asegura la sostenibilidad de la práctica. En segundo lugar, la colaboración con unidades jurídicas para viabilizar la inclusión de criterios y consideraciones que fomenten la equidad de género asegura que la estrategia sea técnicamente aplicable y legalmente válida, lo que refuerza su potencial de réplica.

Aunque aún no se ha realizado un seguimiento formal de impacto, los resultados preliminares muestran un fortalecimiento en la colaboración entre el gobierno y organizaciones no gubernamentales, fundamental para promover la inclusión de mujeres en el sector cultural y en las compras públicas. Este aprendizaje, combinado con una adecuada comunicación y difusión de la práctica, puede servir como base para su implementación en otros contextos institucionales.

2.3 Sostenibilidad

La sostenibilidad en el contexto de la igualdad de género en el sector artístico y cultural implica acciones y estrategias que fomenten cambios estructurales duraderos, integrando este enfoque en las prácticas institucionales y comunitarias. Una práctica sostenible no debe depender únicamente de financiamiento externo o proyectos puntuales, sino que debe ser capaz de proyectar sus beneficios a través del tiempo y adaptarse a nuevos contextos, fortaleciendo capacidades locales y generando alianzas entre múltiples actorías culturales.

Entendiendo la educación y formación como herramientas para la transformación cultural, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes ha consolidado la capacitación en igualdad de género como un pilar esencial de varios de sus programas y/o iniciativas, con el objetivo de fomentar de manera sostenible el desarrollo de una cultura inclusiva y equitativa en el sector artístico-cultural.

Buena Práctica 6: “Herramientas Prácticas para la Economía Creativa 2023” – Departamento de Fomento de las Culturas y las Artes, Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural (Nivel Central)

Un ejemplo destacado es la iniciativa “**Herramientas Prácticas para la Economía Creativa 2023**” desarrollada por el **Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural, del Departamento e Fomento de la Cultura y las Artes**, que aborda temas como la “perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales”. Este programa está diseñado para agentes culturales de todo el país e incluye módulos de formación flexibles que proporcionan recursos prácticos, como cápsulas audiovisuales y guías, que permiten a los participantes aplicar estos enfoques en la gestión de sus proyectos culturales.

El programa, a través de uno de sus componentes, capacita a agentes culturales, como artistas, gestores/as y educadores/as, para integrar la diversidad y la equidad en su trabajo, contribuyendo a la creación de espacios más inclusivos y libres de discriminación. Al mismo tiempo, se fomenta una mayor profesionalización en la gestión de proyectos

culturales, ayudando a crear entornos laborales donde se respeten y promuevan los derechos de las mujeres y las diversidades de género.

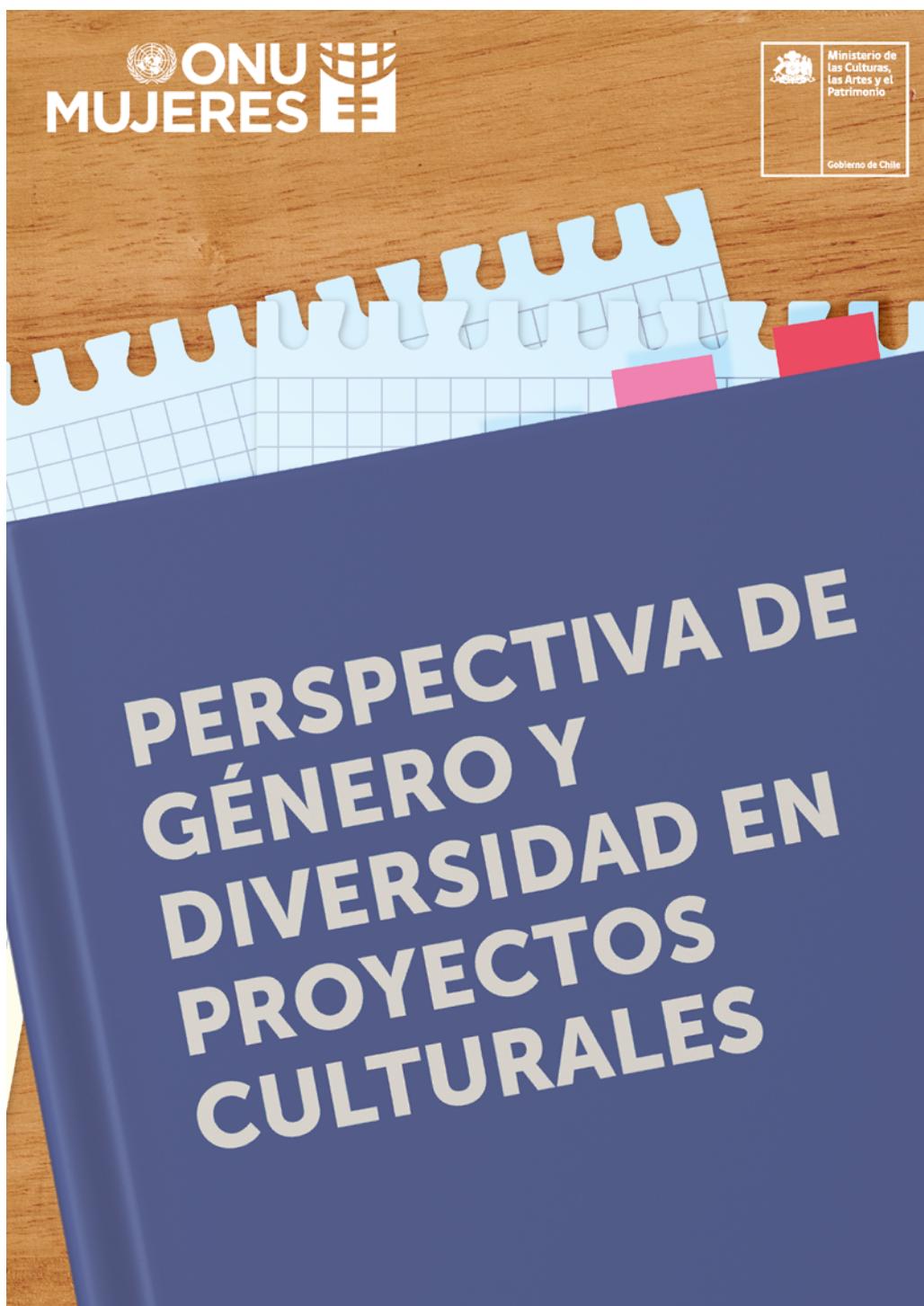


Imagen 3: Gráfica de la guía asociada al módulo “Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales” que forma parte de la iniciativa “Herramientas Prácticas para la Economía Creativa 2023”, del Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural.

Buena Práctica 7: “Incorporación del enfoque de género en la Colección Educación Artística” - Departamento de Educación y Formación en Artes y Cultura, Programa Nacional de Desarrollo Artístico en la Educación, PNDAE (Nivel Central)

Otro ejemplo en el ámbito de la sostenibilidad se sitúa en el desarrollo de colecciones, documentos y publicaciones, donde destaca la buena práctica de incorporar el enfoque de género en la producción de material pedagógico. El año 2015, el **Programa Nacional de Desarrollo Artístico en la Educación (PNDAE) del Departamento de Educación y Formación en Artes y Cultura**, inauguró una colección de recursos pedagógicos cuya finalidad fue poner en valor el patrimonio artístico nacional y vincularlo con el currículum escolar. Para ello produjo contenidos y herramientas didácticas para el sistema educativo formal y no formal, además de promover el vínculo entre ambos.

En la elaboración de contenidos de los materiales didácticos, se pone en valor el rol central de las artes en los procesos de aprendizaje, entendiéndolo como activador del pensamiento crítico, la creatividad, las habilidades socioafectivas y la sensibilidad estética. Las dos primeras publicaciones no incorporaron el enfoque de género. Desde el segundo año de implementación, este enfoque ha sido uno de los desafíos centrales de la colección, junto con el enfoque de derechos y el intercultural. Ver catálogo en: **Catálogo Colección Educación Artística | Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio**

Para garantizar la sostenibilidad de este enfoque, se desarrolló un manual editorial, que establece lineamientos claros dirigidos a colaboradores/as externos/as que trabajan en el levantamiento de contenidos y en las propuestas didácticas, para evitar estereotipos y valorar el aporte de mujeres y diversidades sexo-genéricas.

En este contexto, se han desarrollado las siguientes acciones:

- ♦ **Publicaciones monográficas sobre mujeres**, para visibilizar el aporte de las mujeres al patrimonio artístico nacional.
- ♦ **Incorporación de referentes mujeres en la publicación temáticas**: se ha intentado equiparar los referentes femeninos y masculinos e incorporar referentes de otras identidades sexo genéricas. Cuando no se logra equiparar, se hace notar la causa de la baja participación histórica de las mujeres en ciertos ámbitos socioculturales.

- ♦ **Abordaje de la temática de género como temática específica en la publicación** “Enfoques transversales para una educación artística transformadora” (2022). Esta publicación se origina a partir de una necesidad interna del Departamento de Educación y Formación en Artes y Cultura por entregar lineamientos a los docentes, educadores/as y facilitadores/as a cargo de llevar a cabo sus procesos pedagógicos. El contenido de esta publicación adopta la forma de capacitación a través del componente Formación del PNDAE que realiza instancias en las 16 regiones del país. En 2024, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) de Mineduc, adaptó la publicación a un curso auto formativo en el que se inscribieron más de 300 docentes.
- ♦ **Incorporación de la reflexión crítica de la baja representación de las mujeres en algunas disciplinas artística, en las propuestas didácticas:** En caso de que no se logre equiparar la representación de las mujeres en los referentes, se invita a hacer una reflexión y análisis de dicha situación en las unidades didácticas. Un ejemplo de ello es el cuaderno de la orquesta de cámara: experiencias musicales para la escuela, en el que se aborda la representación de las mujeres en la historia de la música orquestal.
- ♦ **Utilización de lenguaje inclusivo de género:** Esto se realiza de acuerdo a lineamientos institucionales contenidos en la “Guía de Lenguaje Inclusivo de Género (Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2022)
<https://www.cultura.gob.cl/genero/#documentos>

Como resultado, el Programa ha promovido el pensamiento crítico y la reflexión sobre los estereotipos de género entre estudiantes, además de proporcionar herramientas a docentes para incorporar esta perspectiva en sus prácticas pedagógicas, fortaleciendo el reconocimiento del aporte de las mujeres al patrimonio artístico nacional.

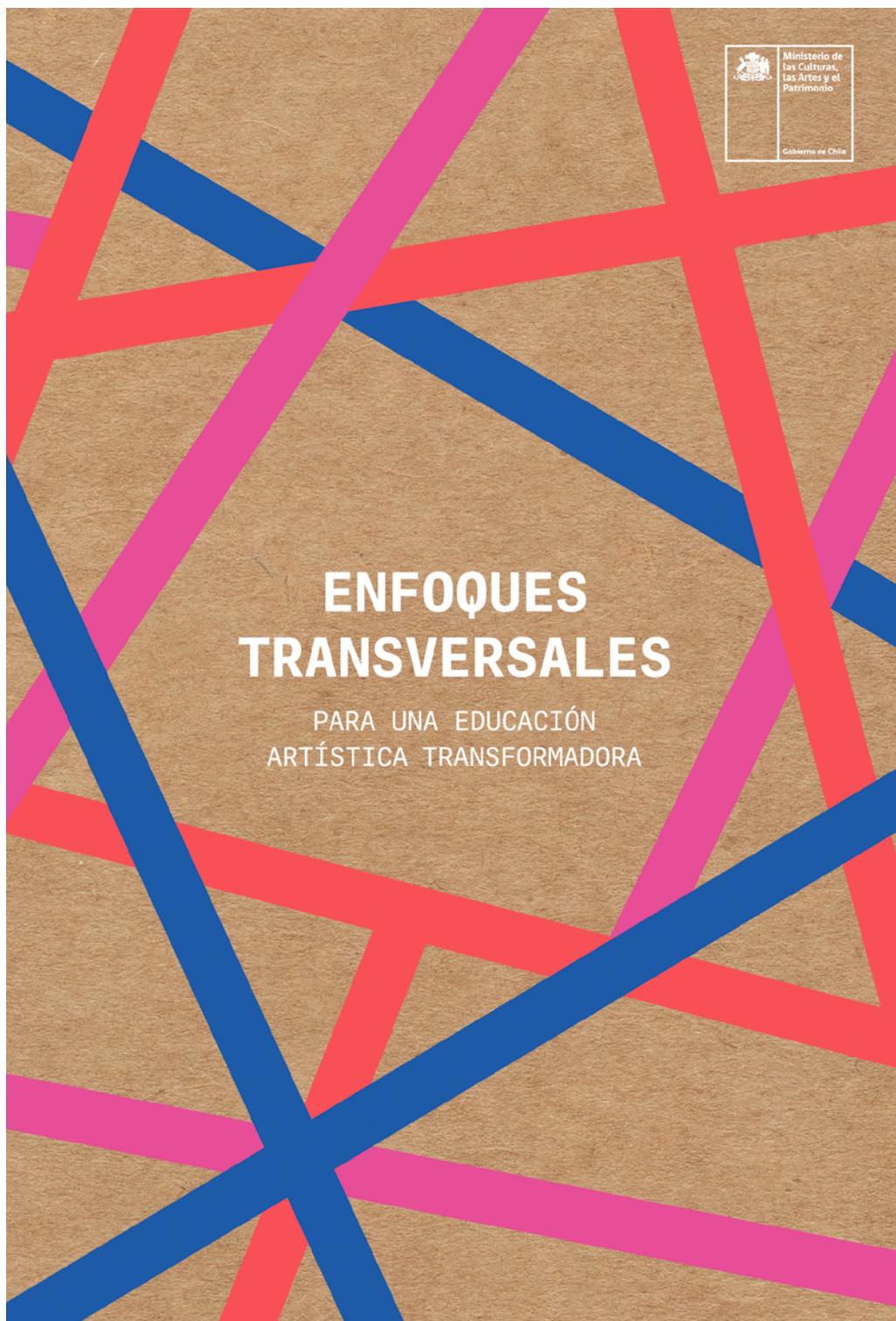


Imagen 4: Portada del documento
"Enfoques transversales para una educación artística transformadora" (Mincap, 2022).

Buena Práctica 8: “Disminuir las brechas de género por medio de la inclusión de mujeres y disidencias sexo genéricas en programas, acciones, actividades e iniciativas por medio de cuota mínima de inclusión” **Gabinete, SEREMI Aysén**

Destaca también en el ámbito de la sostenibilidad, tanto por su enfoque transversal en la gestión programática regional como por su impacto en la transformación de barreras estructurales de la desigualdad, una iniciativa de la **Seremi de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Aysén**. La práctica consiste la promoción de la inclusión activa de mujeres y diversidades sexo-genéricas en sus programas, actividades e iniciativas, a través del establecimiento de una cuota mínima de participación siempre que sea viable. El objetivo principal es potenciar su acceso y visibilización dentro de la comunidad artística regional. Al tratarse de un indicador transversal aplicado a todos los servicios y programas de la región, esta medida busca generar coherencia en la gestión institucional, permitiendo que sea observada, valorada y reconocida por la comunidad del sector artístico-cultural regional.

Concretamente, en el ámbito de las unidades programáticas, se ha garantizado la integración de mujeres y diversidades sexo genéricas en diversos programas, por ejemplo, en Ciudadanía Cultural, a través de residencias artísticas lideradas por mujeres y disidencias sexo-genéricas financiadas por el Programa Fortalecimiento de la Identidad Cultural Territorial (FICR); y la gestión del Programa Puntos de Cultura Comunitaria liderados por mujeres y su participación en la Feria de las Culturas. En Fomento a la Cultura y las Artes, se han establecido cuotas mínimas de participación en eventos como el Festival Confluencia y en procesos formativos de Escuelas del Rock, además de colaboraciones con la Red de Artistas Visuales de Aysén (RAVA) y la Red de Artes Escénicas (RAE). En Educación y Formación en Artes y Cultura, se han desarrollado laboratorios creativos, experiencias artísticas lideradas por mujeres, formación en cartografías de territorio y creatividad, y la activación de cuadernos pedagógicos.

En los procesos licitatorios, se han abierto espacios para capacitación y consultas destinadas a industrias creativas, productoras y empresas lideradas por mujeres y diversidades sexo-genéricas, estimulando su postulación a estas instancias. Además, a través de convenios de colaboración con Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) e Instituto de la Juventud (INJUV), se han potenciado formaciones en escritura creativa, artes visuales,

artesanía, artes escénicas y música, dirigidas a mujeres y jóvenes de diversidades sexo-genéricas.

Finalmente, en colaboración con la Dirección Regional del Servicio Nacional del Patrimonio Nacional, se han desarrollado encuentros en el marco del 8M, destacando el trabajo de mujeres en el patrimonio cultural inmaterial del territorio y promoviendo espacios de visibilización para funcionarias y sus aportes culturales. Estas acciones demuestran un compromiso integral con la equidad de género y la inclusión en todos los ámbitos de la gestión cultural regional.



Imagen 5: Taller de cerámica, realizado en Convenio con Fundación PRODEMU, Puerto Guadal, comuna de Chile Chico, Región de Aysén, 2024.

Buena Práctica 9: “Revista Mujeres del Biobío. Artistas y cultoras de nuestro territorio” – Unidad Regional de Ciudadanía Cultural, SEREMI Biobío

Finalmente, otra buena práctica que destaca por su sostenibilidad es la iniciativa **“Revista Mujeres del Biobío. Artistas y cultoras de nuestro territorio”**, implementada por la **Secretaría Regional**

Ministerial de las Culturas, las Artes y el Patrimonio del Biobío.

Esta revista bianual tiene como objetivo difundir y visibilizar el rol de las mujeres en el arte y la cultura, a través de entrevistas que exploran su vida, obra y aportes al ecosistema cultural regional. Desde su inicio en 2015, esta práctica ha logrado mantenerse y evolucionar, consolidando cinco ediciones en las que han participado más de 25 mujeres, incluyendo representantes de las tres provincias de la región y de pueblos originarios.

El criterio de sostenibilidad se refleja en varios aspectos clave de esta iniciativa. Primero, la revista tiene un enfoque de continuidad, asegurando que los contenidos y la visibilización de las mujeres artistas y cultoras se mantengan vigentes y sigan creciendo en alcance. Su producción constante y su distribución estratégica en bibliotecas públicas, municipios y espacios culturales garantizan que llegue a un público amplio, fortaleciendo el arraigo regional y la pertinencia cultural.

Además, la sostenibilidad se ve fortalecida por el enfoque en la diversidad territorial y cultural, incorporando criterios de selección que destacan a mujeres de diferentes contextos, incluidas aquellas de pueblos originarios. Esto no solo asegura la representatividad, sino que también promueve una narrativa inclusiva que reconoce el valor de las culturas locales y su contribución al patrimonio artístico.

Otro elemento clave es la incorporación de procesos que aseguran la replicabilidad de la práctica. Por ejemplo, el desarrollo de un modelo curatorial sólido y la participación de múltiples instituciones, como el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SernamEG), han permitido fortalecer las capacidades locales y establecer un ejemplo que puede ser adaptado en otros territorios. Aunque aún no se ha implementado una evaluación formal del impacto, el alcance sostenido y la respuesta positiva de la comunidad reflejan su relevancia y efectividad como práctica transformadora.



Imagen 6: Portadas revista "Mujeres del Biobío años, 2016, 2019, 2022.

2.4 Participación comunitaria

En el contexto de la igualdad de género, la participación comunitaria implica que las personas que sufren las consecuencias de la desigualdad de género (mujeres, niñas, personas transgénero, personas no binarias, entre otras) sean protagonistas en los procesos de toma de decisiones que buscan erradicar la discriminación, promover la equidad y garantizar los derechos de todos los géneros.

La participación comunitaria no implica solo una consulta o una intervención pasiva, sino un proceso dinámico y deliberativo en el que las voces de los grupos marginados se toman en cuenta de manera integral, respetando sus perspectivas y experiencias. Este enfoque permite que las políticas de igualdad de género sean más inclusivas, contextualizadas y efectivas, ya que reflejan las realidades, necesidades y deseos de las personas directamente afectadas por las desigualdades de género. Además, la participación comunitaria fomenta la construcción de un sentido de pertenencia y empoderamiento colectivo, como grupo social organizado que vela por un bien común que, por consecuencia, impacta a nivel individual cuando se aplica en la implementación programática.

En el ámbito cultural y artístico, la participación comunitaria es especialmente importante, ya que permite que las mujeres y las comunidades en su conjunto sean parte activa en la creación, preservación y promoción del patrimonio cultural. Esto no solo fortalece la identidad cultural, sino que también desafía las representaciones y narrativas tradicionales sobre género, contribuyendo a un cambio cultural que reestructura las bases y creencias sobre los roles de género y la organización social.

Buena Práctica 10: “Mesa de Trabajo de Mujeres Trabajadoras de las Artes” – SEREMI Coquimbo

Un claro ejemplo de participación comunitaria en el ámbito cultural y artístico es la creación de la **Mesa de Trabajo de Mujeres Trabajadoras de las Artes**, creada en coordinación con la **Seremi de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de la Región de Coquimbo**. Esta iniciativa tuvo como objetivo enfrentar las inequidades de género y visibilizar las barreras estructurales que las generan, mediante el análisis y la elaboración de propuestas colaborativas.

La Mesa se convirtió en un espacio de encuentro para trabajadoras culturales de diversas disciplinas, quienes articularon un espacio para reflexionar sobre sus desafíos, compartir experiencias y construir estrategias conjuntas. Su origen está en el análisis de los fondos culturales regionales, que evidenció problemas transversales vinculados a desigualdades en dimensiones como el acceso a recursos, valoración de su trabajo y su representación en espacios clave del sector cultural. Frente a este diagnóstico, la Seremi de Coquimbo lideró un proceso estructurado que incluyó la identificación de necesidades, la planificación de acciones concretas y la implementación de un modelo de trabajo participativo.

Esta iniciativa destaca en tres dimensiones fundamentales. En el plano institucional, posicionó la perspectiva de género como un eje prioritario dentro de la gestión cultural, sensibilizando al equipo gestor de la Seremi y garantizando un enfoque transversal en cada acción. En el plano metodológico, el modelo participativo permitió incorporar las voces y experiencias de las trabajadoras culturales, enriqueciendo las propuestas y fortaleciendo el involucramiento y la co-responsabilidad del proceso. En el ámbito de la vinculación, se lograron acuerdos interinstitucionales con la Seremi del Trabajo y la Seremi de la Mujer y Equidad de Género, lo que potenció el alcance y el impacto de las acciones emprendidas.

Algunas acciones derivadas de este trabajo mancomunado fueron:

- ◆ La gestión de capacitaciones específicas para abordar las brechas identificadas.
- ◆ La participación de las mujeres artistas en la elaboración de bases para el Festival de las Artes de la Región de Coquimbo (ARC), un evento cultural clave en la región.



- ◆ La exitosa organización del Primer Encuentro de Mujeres Trabajadoras de las Artes, cuya segunda edición año 2025, ya se encuentra en planificación.

Este proceso no solo fortaleció la red de mujeres trabajadoras del sector artístico, sino que también evidenció que el trabajo conjunto, la generación de alianzas estratégicas y el enfoque participativo, son herramientas esenciales en el fortalecimiento del sector artístico cultural.

Buena Práctica 11: “Medidas para la prevención del acoso sexual y violencia basada en género en el marco del 1º Festival Circo en Movimiento” - Unidad Regional de Fomento de las Culturas y las Artes, SEREMI BíoBío.

Otra destacada práctica en el ámbito de la participación comunitaria, en materia de prevención de la violencia de género, se enmarca en la organización del 1º Festival Circo en Movimiento, liderado por la **Secretaría Regional Ministerial de las Culturas, las Artes y los Patrimonios del Biobío**. Este evento contó con la activa participación de la comunidad circense de la región, articulada a través de una Mesa de Trabajo.

En el contexto de esta Mesa, las organizaciones de artes circenses manifestaron la necesidad de abordar problemáticas relacionadas con la violencia de género en el ámbito laboral, con el propósito de garantizar que el festival se desarrollara en un espacio seguro y libre de violencia. Ante esta solicitud, la Seremi del Biobío recurrió a la Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión para guiar el proceso.

Como primera acción, se llevó a cabo un taller dirigido por una especialista en violencia basada en género de ONU Mujeres Chile, seguido por una jornada de trabajo destinada a identificar necesidades y propuestas para prevenir y abordar situaciones de violencia, acoso y discriminación en el marco del festival. Este proceso dio lugar a diversas iniciativas, entre ellas la creación de un código de conducta validado por la Mesa de Trabajo y el diseño de gráficas con mensajes que promovían vínculos respetuosos y espacios libres de violencia. Estas gráficas se utilizaron como señaléticas en lugares visibles durante el festival.



Adicionalmente, en cada función del festival se incluyó un mensaje introductorio que destacaba los valores del encuentro, enfatizando el respeto, el cuidado y la valoración de la diversidad. Estas acciones no solo fortalecieron el compromiso con un entorno seguro y equitativo, sino que también promovieron una cultura de respeto en el ámbito artístico y entre el público asistente.

“La Secretaría Regional Ministerial de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de la región del Biobío, les da la más cordial bienvenida al Festival Circo en Movimiento, organizado junto a la comunidad circense de esta región.

Este es un espacio para celebrar el arte circense, compartir nuestras pasiones y construir una comunidad artística más segura, respetuosa y expresiva de toda la diversidad que somos. Para mantener una buena convivencia, te pedimos evitar expresiones o acciones que puedan incomodar, tales como silbidos, piropos, comentarios sexistas o discriminatorios.

Si observas alguna situación que te incomode o veas que incomode a otra persona, puedes acercarte a alguien de la organización para evaluar cómo abordarla en conjunto.

Este festival lo hacemos entre todas las personas. Agradecemos tu presencia y te invitamos a disfrutar de su primera versión, ¡el “Circo en Movimiento”!

Palabras de inicio de las funciones del 1º Festival “Circo en Movimiento”



SEREMI
Serie de Lineas
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

CÓDIGO DE CONDUCTA
PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO EN FESTIVAL DE CIRCO

Propósito

Resguardar el bienestar y los derechos fundamentales de las/los participantes de la comunidad del circo, mediante la promoción de un entorno inclusivo, respetuoso y seguro, en el marco de la realización del I Festival Circo en Movimiento, evento organizado por la Seremi de las Culturas y las Artes en conjunto con la comunidad circense de la región del Biobío.

Ámbito de Aplicación

Este Código de Conducta se aplicará a las actividades que se desarrollarán en el I Festival Circo en Movimiento, que se efectuará los días 9, 23 de noviembre y 1 de diciembre de 2024 en las comunas de Los Ángeles, Curanilahue y Concepción, respectivamente.

El Código de Conducta no tiene un carácter prescriptivo ni legal, sino complementario, y no afecta la aplicación de otras políticas, reglamentos, normas y disposiciones legales pertinentes.

Conductas prohibidas

Se entiende por **acoso** toda conducta inapropiada o indeseada que pueda considerarse, de manera razonable, motivo de **ofensa o humillación** para otra persona, o percibirse de ese modo. Cualquier forma de acoso por razón de género, identidad y expresión de género, orientación sexual, capacidad física, apariencia física, etnia, raza, origen nacional, afiliación política, edad, religión o cualquier otro motivo está prohibida en los sistemas de las Naciones Unidas, a lo cual adhiere la Seremi de las Culturas y las Artes de la región del Biobío.

El **acoso sexual** es un tipo concreto de conducta prohibida. Se entiende por acoso sexual toda conducta indeseada de carácter sexual que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona, o percibirse de ese modo. Puede producirse con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto género.

Algunos ejemplos no exhaustivos de acoso sexual:

- Hacer comentarios despectivos o derogatorios sobre la orientación sexual o la identidad de género de otra persona.
- Utilizar términos insultantes o vejatorios con connotaciones sexuales o de género.
- Hacer comentarios de naturaleza sexual sobre la apariencia, el atuendo o partes del cuerpo.
- Solicitar repetidamente citas o relaciones sexuales a una persona.
- Mirar fija o insistenteamente a otra persona de forma provocativa.

Material disponible a modo de prevención

- Guía "Recomendaciones Ambientes de Trabajo Libres de Violencia de Género 2023": <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/recomendaciones-para-ambientes-laborales-libres-de-violencia-de-genero/>
- Conversatorios "Cultura Viva Comunitaria y Desafíos para la Igualdad de Género", para Puntos de Cultura.
- Instalación de señaléticas en lugares de realización del Festival.

Proceso de denuncia

Las conductas que constituyan delito deberán ser denunciadas ante los organismos facultados para recibirlas (Carabineros, Policía de Investigaciones o Fiscalía). Sin perjuicio de lo anterior, cualquier participante o persona beneficiaria del Festival que sea testigo o se vea afectada por el incumplimiento de alguna conducta podrá comunicar los hechos a Constanza Sepúlveda, al correo electrónico constanza.sepulveda@cultura.gob.cl entregando cualquier elemento probatorio (relato, mensajes, audios, etc.).

Cabe señalar que en aquellos casos que sean meritorios de denuncia formal, se remitirá a una entidad facultada para proceder con el procedimiento correspondiente según el caso.

Medidas

Reunida toda la información y, en orden de gravedad de esta, se acuerdan las siguientes medidas:

- i) En los casos que se reconozcan como una falta leve a este código de conducta, se invitará a la persona que incurrió en esta falta a revisar su conducta, comprometerse a realizar un cambio inmediato y extender las disculpas a la o las personas ofendidas.
- ii) Los casos que sean constitutivos de delito, deben denunciarse ante los organismos competentes.

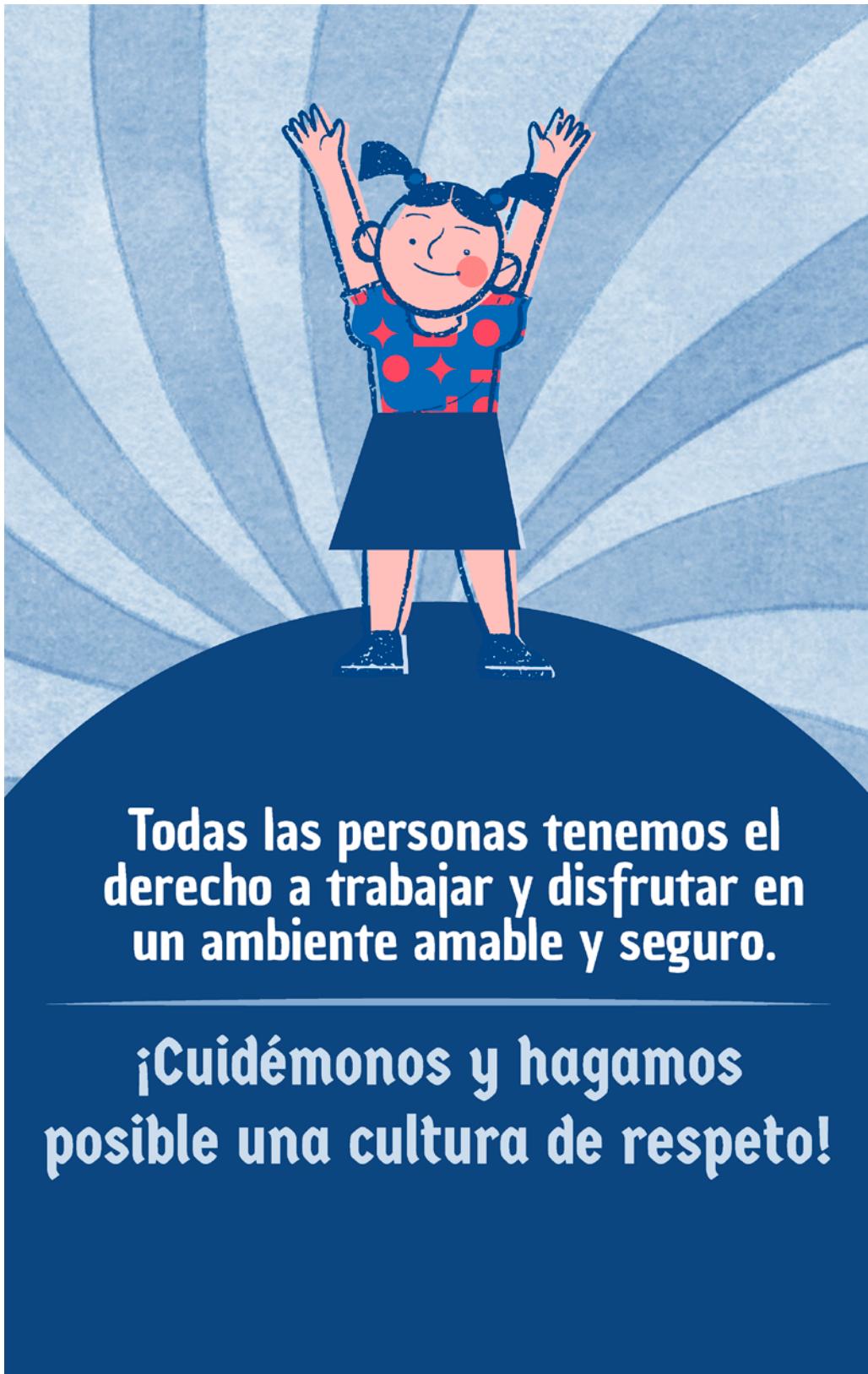
Cuando se trate de conductas que constituyan una violación grave a este código y, que en la información entregada se recojan relatos de conductas violentas y/o con connotación sexual que se tornan una amenaza a la integridad física y psicológica de quien las recibe, se orientará a la víctima o persona adulta responsable de una víctima menor de edad, para que realice la denuncia en carabineros o en el sistema judicial.

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

Imagen 7: Código de conducta para la prevención del acoso sexual y violencia basada en género.
 1º Festival de Circo en Movimiento. Región del Biobío, noviembre, 2024.

48



**Todas las personas tenemos el
derecho a trabajar y disfrutar en
un ambiente amable y seguro.**

**¡Cuidémonos y hagamos
posible una cultura de respeto!**

Imagen 8: Gráfica señalética de sensibilización. de 1º Festival de Circo en Movimiento.
Región del Biobío, noviembre, 2024.



**¿Sientes incomodidad en el
trato de una persona hacia ti?**

**No dudes en hablar con esa
persona y decirle cómo te hace
sentir. Si no te escucha, busca
apoyo en la coordinación del
Festival. Tu voz importa.**

Imagen 9: Gráfica señalética de sensibilización. de 1º Festival de Circo en Movimiento.
Región del Biobío, noviembre, 2024.

Buena Práctica 12: “Rederas de Atacama” - Unidad Regional de Ciudadanía Cultural, SEREMI Atacama

El proyecto Rederas de Atacama, liderado por el Programa de Fortalecimiento de la Identidad Regional en colaboración con organizaciones sociales de rederas y SEGEGOB, se llevó a cabo como un encuentro participativo centrado en el rescate y valorización del oficio de las mujeres tejedoras de redes pesqueras. Este evento permitió recopilar información clave sobre esta práctica tradicional, sentando las bases para la construcción de un plan integral de reconocimiento y visibilización. Uno de los objetivos derivados de este trabajo colaborativo es la creación de un guion documental, cuya producción está proyectada para el año 2025.

La iniciativa destaca como un ejemplo de participación comunitaria efectiva, priorizando el trabajo en alianza con las propias organizaciones de rederas, quienes fueron protagonistas en la construcción de relatos que rescatan su memoria e identidad. Este enfoque no solo pone en valor su oficio, sino que también refuerza el reconocimiento de su rol en la actividad pesquera y la riqueza cultural que representan.

En palabras de un reportaje de PNUD titulado La red invisible: mujeres rederas y su labor silenciosa, se señala: “En la actividad pesquera, se requiere cumplir con diversas tareas para que la captura sea exitosa. Muchas de ellas son llevadas a cabo por mujeres, quienes tienen la responsabilidad de desempeñar funciones que requieren habilidades especiales, como la manufactura, el procesamiento y la comercialización de la captura, así como el tejido de las redes pesqueras”. (Fuente: **Reportaje Miradas PNUD, TVN**)



Imagen 10: Registro proyecto Rederas de Atacama. Región de Atacama. 2024.

2.5 Colaboración y Alianzas

La colaboración y las alianzas estratégicas son fundamentales para generar sostenibilidad en las acciones de igualdad de género. En un mundo globalizado y diverso, los retos para alcanzar la igualdad de género requieren un enfoque multidimensional y colaborativo que implique a diversas actorías, incluyendo a organismos del Estado, empresas, organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil. La creación de alianzas permite combinar recursos, conocimientos y experiencias para diseñar soluciones más eficaces y duraderas, adaptadas a las realidades locales y a las transformaciones globales y así hacer más eficaz y eficiente la implementación programática.

Desde una perspectiva cultural, las alianzas son esenciales para superar las barreras sociales y normativas que perpetúan la desigualdad de género. Las tradiciones, estereotipos y roles de género profundamente arraigados en muchas culturas constituyen obstáculos significativos para la participación plena de las mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género en la vida pública, laboral y política. Al trabajar en colaboración, las diferentes entidades pueden fomentar un diálogo intercultural que promueva la inclusión y el respeto por los derechos de las mujeres y personas LGBTIQA+, desafiando de manera conjunta las normas discriminatorias. Además, al involucrar a líderes o lideresas comunitarias en estas iniciativas, las transformaciones son más sostenibles, ya que son ellas quienes mejor entienden las dinámicas sociales y pueden incidir progresivamente, en la vida cotidiana de sus comunidades.

Buena Práctica 13: “Mesas de trabajo; Mujer y Pesca y Mujer Rural” -Unidad Regional de Ciudadanía Cultural, SEREMI O’Higgins

Un caso destacado de colaboración y alianzas estratégicas en favor de la igualdad de género se observa en las mesas de trabajo, “**Mujer y Pesca**” y “**Mujer Rural**”, implementadas en la región de O’Higgins, en un trabajo mancomunado entre servicios públicos y agrupaciones de mujeres de la región. La **Mesa de Trabajo “Mujer y Pesca”** es liderada por el GORE y la Corporación Nacional de Mujeres de la Pesca, y destaca por su trabajo por reconocer el aporte cultural y productivo de las mujeres costeras, especialmente recolectoras de algas. La **Mesa**

de Trabajo “Mujer Rural”, es liderada por la Seremi de Agricultura y asesorada por la Seremi de la Mujer y la Equidad de Género, y centra su trabajo en fortalecer el liderazgo de mujeres rurales mediante la recuperación de memorias campesinas.

El 2024, la incorporación de la Seremi de las Culturas y las Artes, a través del **Programa de Fortalecimiento de la Identidad Cultural Regional (FICR)**, trae un nuevo énfasis para trabajar: la visibilización y valoración del aporte de estas mujeres a la identidad cultural regional. La materialización de este objetivo se tradujo en las siguientes acciones:

- 1. Registro Audiovisual:** Producción de documentales que destacan los roles y oficios de mujeres rurales y costeras.
- 2. Cartografía Digital:** Creación de un mapa interactivo que visibiliza los oficios femeninos campesinos en la región.
- 3. Trabajo Intersectorial:** Coordinación entre Seremis, Sernapesca, municipios y otras entidades para ampliar el alcance de las temáticas abordadas.
- 4. Aporte Cultural:** Incorporación de una perspectiva humanista y patrimonial que rescata relatos, biografías y prácticas ancestrales, tradicionalmente marginadas en las mesas de trabajo.
- 5. Participación Colectiva:** Uso de metodologías participativas que garantizan la toma de decisiones conjunta y fortalecen el liderazgo de las mujeres en todas las etapas del proceso.

Esta experiencia ejemplifica cómo la colaboración intersectorial y el enfoque en la equidad de género pueden generar iniciativas sostenibles que combinan el énfasis en el desarrollo productivo del sector con la valorización cultural y social otorgando reconocimiento simbólico a los roles y aportes realizados por las mujeres de la región.

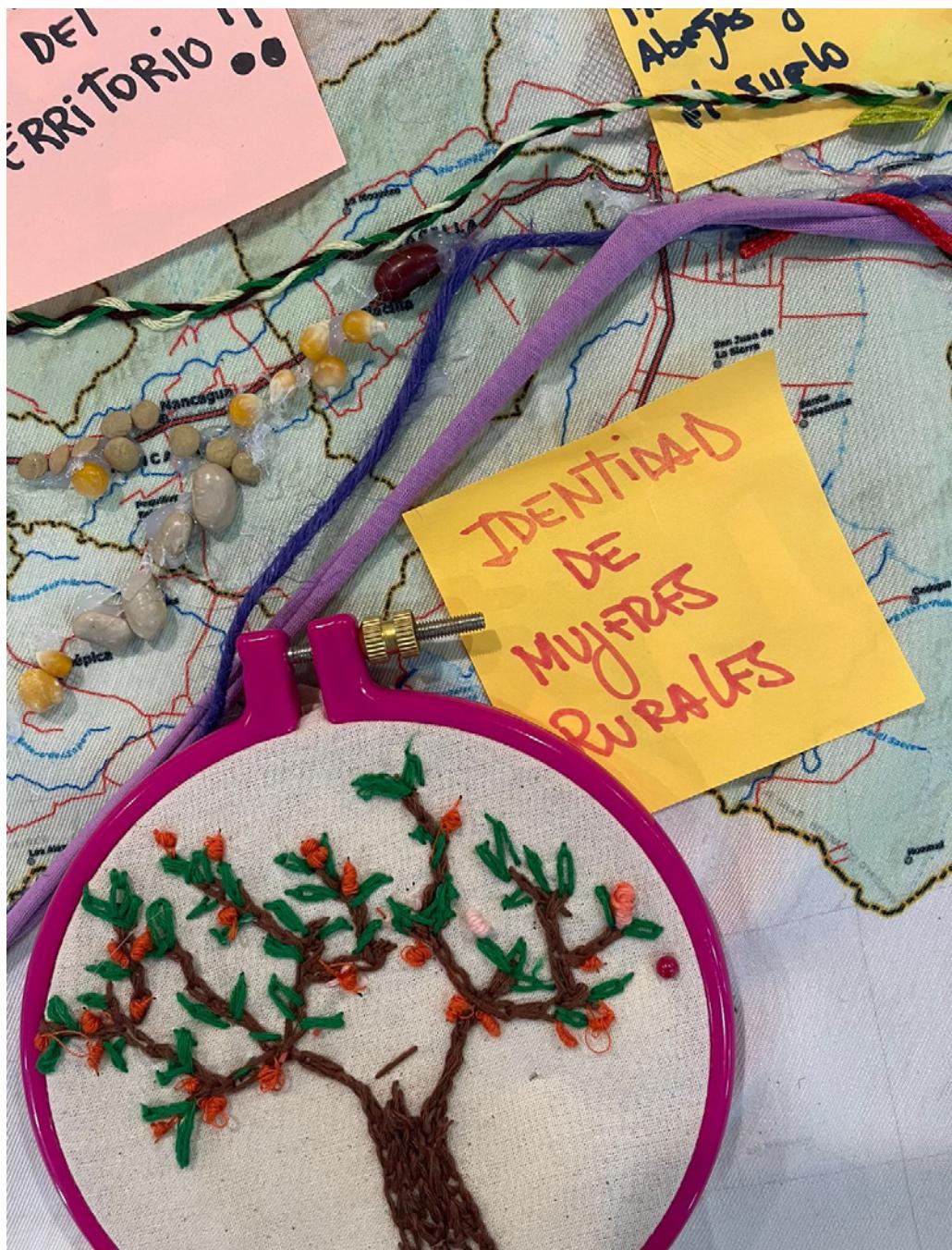


Imagen 11: Registros Talleres de Mujeres Rurales que se realizaron en las comunas de Marchigüe, San Fernando y Rancagua. Región del Libertador General Bernardo O'Higgins. 2024.



Imagen 12: Registro grabación documental “Mujeres rurales: relatos y saberes desde O’Higgins”. Región del Libertador General Bernardo O’Higgins. 2024.

Buena Práctica 14: “Visualización y potenciación de artistas mujeres” – SEREMI Magallanes.

La buena práctica **“Visualización y potenciación de artistas mujeres”**, implementada por la **Secretaría Regional Ministerial de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en Magallanes**, es un ejemplo destacado de cómo el criterio de colaboraciones y alianzas puede aplicarse para fortalecer la igualdad de género en el ámbito cultural. Esta iniciativa busca proporcionar oportunidades de desarrollo y acceso a bienes culturales para mujeres del sector artístico y cultural, incluyendo a aquellas de la ruralidad, jóvenes, mayores, indígenas, migrantes y en contextos de privación de libertad.

La colaboración y las alianzas se reflejan en diversas acciones, como la creación de redes entre mujeres artistas, instituciones públicas y actores clave que promueven un enfoque territorial inclusivo. Entre las actividades específicas destacan los programas de becas y residencias artísticas, la creación de espacios para exhibición y promoción de obras de mujeres, y el desarrollo de talleres en contextos de privación de libertad que integran reciclaje y técnicas tradicionales como orfebrería.



Además, la iniciativa organiza ferias de artesanía bilingües, vinculando el turismo cultural con el fomento de economías locales y creativas.

Estas acciones no solo muestran el impacto positivo de la articulación entre múltiples sectores, sino que también aseguran la sostenibilidad de los logros mediante estrategias conjuntas que fortalecen capacidades locales y promueven un reconocimiento social más amplio del aporte de las mujeres. La práctica ha destacado por su capacidad para generar sinergias, visibilizar las contribuciones de las mujeres y fortalecer su inclusión en todos los niveles del ecosistema cultural.



Imagen 13: Registro intervención en Estadio Fiscal de Punta Arenas. DDHH. Región de Magallanes y la Antártica Chilena. 2024.

2.6 Enfoque Interseccional

El enfoque interseccional en el contexto de políticas de igualdad de género reconoce que las desigualdades no actúan de forma aislada, sino que interactúan con otras formas de opresión basadas en factores como la raza, etnia, clase social, orientación sexual, discapacidad, edad y más. Este enfoque busca identificar y abordar cómo estas múltiples formas de discriminación se entrecruzan, creando experiencias únicas de exclusión o privilegio para diferentes grupos sociales. En el sector público, permite diseñar políticas más inclusivas, asegurando que las intervenciones no reproduzcan ni amplifiquen



desigualdades estructurales de distinto tipo, y hacer más efectiva la implementación programática.

Buena Práctica 15: “Diálogos en Movimiento” – Departamento de Fomento de la Cultura y las Artes, Plan Nacional del Libro y la Lectura (Nivel Central)

Un ejemplo de buena práctica de integración del enfoque interseccional en el contexto de la igualdad de género es la iniciativa “**Diálogos en Movimiento**”, que forma parte del Plan Nacional de la Lectura, que se realiza en contextos escolares y en espacios no convencionales de lectura, como centros de reinserción juvenil (ex Sename), residencias familiares del Servicio de Protección Especializada (Mejor Niñez), en diversos territorios, incluyendo zonas rurales o extremas del país. En estos espacios, no solo se fomenta el acceso a la lectura, sino que se abordan las intersecciones de género, edad, contexto social y territorial. Un ejemplo destacado es la realización de Diálogos en residencias familiares, donde jóvenes en situaciones de alta vulnerabilidad participan en encuentros literarios con autores/as cuyas obras exploran temas relacionados con la identidad, los derechos humanos y las disidencias sexuales. La selección de textos incorpora obras de mujeres y diversidades premiadas, autores/as indígenas y textos que representan experiencias de exclusión, creando un puente entre las narrativas literarias y las realidades vividas por participantes.



Imagen 14: Registro intervención en Estadio Fiscal de Punta Arenas. DDHH. Región de Magallanes y la Antártica Chilena. 2024.

Buena Práctica 16: “Diálogos en Movimiento, Centro de Cumplimiento Penitenciario Iquique” – Unidad Regional de Fomento de la Cultura y las Artes, SEREMI Tarapacá

En el marco de la misma iniciativa, otro ejemplo destacado de buena práctica en la integración del enfoque interseccional lo proporciona la Seremi de Tarapacá. Este programa, implementado desde 2016 en el Centro de Cumplimiento Penitenciario (CCP) de Iquique, centro femenino, tuvo una pausa durante los años 2021 y 2022 debido a la contingencia sanitaria, retomándose en 2023 y continuando hasta la fecha. La iniciativa, concebida como una actividad de acceso al fomento lector, consiste en un proceso de lectura mediado que culmina con un encuentro entre las internas participantes y el autor o autora de la obra leída.

Tras la primera experiencia, se decidió dar continuidad al programa debido al interés y compromiso manifestados por las inscritas, quienes participaron activamente en todas las etapas de la actividad. Además, la iniciativa complementa las acciones pedagógicas del centro, fortaleciendo el acceso a la lectura y generando un impacto significativo en el desarrollo personal de las internas. La implementación de “**Diálogos en Movimiento**” se realiza en coordinación con Gendarmería de Chile y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos,

consolidándose como una experiencia enriquecedora y sostenible en el ámbito del fomento lector en contextos de reclusión.

Buena Práctica 17: “VII Versión del Festival Ñusta” – Unidad Regional de Ciudadanía Cultural, SEREMI Arica y Parinacota.

También se destacan por la integración de un enfoque interseccional, la iniciativa **“VII Festival Ñusta”**, que a partir del 2024 se articula con el “Festival Intercultural Arica Diversa”. Ambas instancias se consolidan como una práctica destacada de colaboración y promoción cultural con enfoque interseccional de género, desarrollada por la **Seremi de Arica y Parinacota, bajo la coordinación del Departamento de Ciudadanía Cultural, a través de su Programa Interculturalidad e Inclusión de Migrantes**, donde se involucran también agentes culturales, músicas y bandas regionales.

Estos eventos nacieron para abordar la escasa visibilidad de mujeres y disidencias sexuales en la música y las artes, ofreciendo una plataforma para destacar su trabajo creativo y artístico. Al mismo tiempo, fomentan el respeto por la diversidad cultural, combinando reflexiones sobre género, música y migración.

En su última versión, realizada en 2024, durante dos días, más de cuatro mil personas participaron en actividades que incluyeron presentaciones artísticas lideradas por mujeres, muestras de gastronomía típica, artesanía y conversatorios sobre disidencias y movilidad humana. El primer día estuvo dedicado a mujeres y disidencias sexuales, mientras que el segundo se enfocó en la comunidad migrante, creando un espacio que no solo celebró el arte, sino que también promovió el diálogo intercultural.

Los resultados fueron significativos: además de consolidar el evento como una tradición en la región, se logró una valoración positiva de la comunidad hacia la diversidad, la unión y el respeto por las expresiones de género y culturales. Este impacto evidencia el potencial del arte como vehículo fortalecedor de la diversidad y el tejido social.



Imagen 15: Registro fotográfico Festival Ñusta. Arica, Región de Arica y Parinacota. 28 y 29 de junio, 2024. Gustavo del Canto



Imagen 16: Afiche Festival Intercultural Arica Diversa. Arica, Región de Arica y Parinacota. 28 y 29 de junio, 2024

2.7 Innovación

El enfoque en innovación aplicado a las políticas de igualdad de género, promueve la creación de soluciones nuevas y eficientes para problemas complejos y cambiantes, ofreciendo alternativas más efectivas, inclusivas y adaptables a las realidades sociales, culturales, económicas y políticas. Implica diseñar e implementar estrategias novedosas, sean; tecnologías, alianzas, circuitos, campañas, procesos, metodologías de participación, involucramiento y motivación, que permitan diseñar, planificar y ejecutar acciones de manera creativa, usualmente, de manera interdisciplinaria.

Las políticas innovadoras no solo abordan problemas inmediatos, sino que también buscan transformar estructuras sociales y culturales que perpetúan desigualdades o ineficiencias. Esto incluye promover cambios en valores, normas y prácticas dentro de las instituciones públicas y la sociedad en general.

En el sector artístico-cultural, este enfoque se manifiesta en iniciativas que utilizan herramientas digitales, narrativas innovadoras, y plataformas participativas para amplificar las voces de mujeres y comunidades subrepresentadas, generando nuevos paradigmas de participación y acceso.

Buena Práctica 18: “Mujeres Creadoras Región de Los Ríos” Unidades Regionales de Ciudadanía Cultural y de Fomento de la Culturas y las Artes, SEREMI Los Ríos

El proyecto **“Mujeres Creadoras Región de Los Ríos”** ejemplifica un enfoque innovador en las políticas de igualdad de género al implementar estrategias interdisciplinarias y participativas que visibilizan y fortalecen el rol de las mujeres en el ámbito artístico-cultural. La iniciativa, desarrollada en 2019, surgió de una alianza entre el **Programa de Fortalecimiento de la Identidad Regional del Departamento de Ciudadanía y el Departamento de Fomento de la Seremi de las Culturas, las Artes y el Patrimonio**. Su objetivo principal fue destacar la participación de mujeres de la Región de Los Ríos en diversas disciplinas artísticas, como las artes escénicas, visuales, música, artesanía, literatura, investigación asociada e industrias creativas.



Una de las estrategias innovadoras del proyecto fue la realización de cuatro conversatorios en colaboración con la Galería Barrios Bajos. Estos espacios permitieron el intercambio de experiencias y conocimientos entre mujeres creadoras, fomentando redes de apoyo y colaboración. Además, se diseñaron fichas digitales individuales para cada participante, las cuales fueron publicadas en la plataforma Comunidad Creativa Los Ríos, facilitando la difusión y reconocimiento de su trabajo. Ver: <https://comunidadcreativalosrios.cultura.gob.cl/mujeres-creadoras-region-de-los-rios/>

La utilización de herramientas digitales y la creación de plataformas participativas no solo contribuyó a amplificar las voces de estas mujeres artistas, sino que también a establecer nuevos paradigmas de participación y acceso en el sector artístico-cultural. Al integrar metodologías de participación comunitaria y tecnologías de la información, el proyecto constituye un ejemplo para la promoción de cambios en las prácticas culturales y sociales de la región a favor de la igualdad de género.



Imagen 17: Gráfica de difusión contenidos audiovisuales "Mujeres Creadoras Los Ríos". (Seremi Región de Los Ríos, 2021).



Imagen 18: Portada catálogo "Mujeres creadoras Los Ríos". Seremi Región de Los Ríos, 2021.

MUJERES CREADORAS LOS RÍOS | 9091

Marcela Meza Panguilef

Futrono // Artesana y emprendedora cultural Recocida mujer mapuche y artesana oriunda de la comuna de Futrono, especializada en tejido y cestería mapu, oficio familiar heredado de generación en generación, el cual ha llevado a cabo con innovación y sustentabilidad, dedicándose no solo a lo artesanal tradicional, sino también a lo contemporáneo. En su búsqueda de resaltar este oficio y promover la valoración de las tradiciones culturales de su territorio, también se ha desempeñado como monitora, enseñando a niños, niños, jóvenes y adultos.

nural. Portadoras y transmisoras de conocimientos, gestoras de motores de la diversidad cultural. Portadoras y transmisoras de

Imagen 19: Página interior catálogo "Mujeres creadoras Los Ríos". Seremi Región de Los Ríos, 2021.

Buena Práctica 19: “Matriarcas de Atacama” – Unidad Regional de Ciudadanía Cultural, SEREMI Atacama

Otro ejemplo de buena práctica en el ámbito de la innovación es la iniciativa **“Matriarcas de Atacama”**, desarrollada por el **Programa de Fortalecimiento de la Identidad Cultural Regional**, en coordinación con el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, Delegaciones Provinciales y Municipios, quienes en conjunto seleccionan a mujeres mayores consideradas referentes de sabiduría y transmisoras de prácticas culturales identitarias en sus comunidades.

Esta iniciativa se enfoca en reconocer y visibilizar el aporte de estas mujeres, a través de la elaboración de cápsulas audiovisuales que registran ideas esenciales sobre su vida y oficio, representando a su vez el territorio cultural y natural que habitan. Con su voz, habla su cultura. Por ello, esta práctica se destaca por su impacto en el reconocimiento cultural de la región. La acción comienza el 2021 y se ha sostenido periódicamente hasta la actualidad, gracias al interés e involucramiento de distintas entidades públicas tanto en la selección como en la circulación de los materiales por escuelas y otras instancias de presentación. Ver cápsulas. Acceso directo mediante el siguiente link <https://www.youtube.com/playlist?list=PLubNZG-f-4eILQLG5wq5UEMMVpI2EKECN>



Imagen 20: Ernestina Ossandón, iniciativa Matriarcas de Atacama; Seremi de Atacama, 2024.

2.8 Evaluación y Aprendizaje Continuo

Se refiere a un proceso dinámico y adaptativo mediante el cual, se evalúa el impacto de las políticas, programas y acciones dirigidas a la equidad e igualdad de género y se analizan los resultados y las etapas del proceso para ajustar estrategias y mejorar la pertinencia de la implementación programática. Este paso requiere del monitoreo, evaluación y análisis constante de los resultados, para así ajustar constantemente considerando las lecciones aprendidas y las necesidades cambiantes de las comunidades. Este enfoque busca mejorar la efectividad de las intervenciones, y crear un ciclo constante de retroalimentación que permita la mejora continua de las estrategias y actividades. Además, potencia la madurez de los grupos de trabajo, factor trascendente en la sostenibilidad de las acciones y continuidad de los grupos de trabajo, valorando y reconociendo su experiencia.

Este enfoque pone énfasis en la recopilación y análisis de datos cualitativos y cuantitativos que reflejan las realidades y experiencias de los diferentes grupos afectados, sean sujetos objetivos de la intervención o entidades colaboradoras de su diseño y ejecución. A través de la evaluación participativa, se involucra a personas beneficiarias en el proceso de evaluación, permitiendo que las políticas sean más inclusivas y efectivas. Además, promueve el aprendizaje continuo entre las instituciones, las políticas públicas y las comunidades, lo que facilita la evolución hacia soluciones más creativas y eficientes, que sienten bases claras para fortalecer las confianzas entre los equipos y grupos beneficiarios específicos.

Buena Práctica 20: “Espacios de cuidado de infancias en iniciativas interculturales de la comuna de Valparaíso” – Unidad Regional de Ciudadanía Cultural, SEREMI Valparaíso

En Valparaíso, el **Departamento de Ciudadanía Cultural** ha implementado **Espacios de cuidado de infancias** en iniciativas interculturales, en respuesta a las barreras identificadas que enfrentan mujeres migrantes, especialmente aquellas que no hablan español, para participar en actividades artístico-culturales. Este enfoque busca fomentar la inclusión y el acceso equitativo, garantizando que las

madres y cuidadoras puedan disfrutar y participar plenamente en estas instancias, mientras sus niños y niñas reciben atención adecuada.

El diagnóstico realizado por la Mesa de Trabajo Intercultural de Valparaíso reveló diversas dificultades, como la baja capacidad económica para financiar actividades, la falta de redes sociales para conocerlas, y las limitaciones de tiempo libre debido a la alta dedicación al trabajo y al cuidado de familiares. También se identificaron la escasez de espacios culturales inclusivos en términos idiomáticos y geográficos, y la carencia de herramientas para acceder a fondos concursables que potencien el arte y la cultura de las comunidades migrantes.

En respuesta, las propuestas levantadas por las organizaciones comunitarias se integraron al diseño programático de las iniciativas asociadas al programa FICR, asegurando su pertinencia con la realidad local. Este modelo incluye mecanismos de evaluación y seguimiento continuo, en colaboración con las gestoras de las iniciativas, para ajustar y fortalecer las acciones según las necesidades detectadas.

Buena Práctica 21: “Taller Enfoque de Género, Derechos Humanos y Diversidades Sexo genéricas, para el Acompañamiento Afirmativo a Niñeces y Juventudes” en CECREA - Unidad Regional de Educación y Formación en Artes y Cultura, SEREMI Antofagasta

Otra buena práctica destacada en el ámbito de la evaluación y aprendizaje continuo fue liderada por el **Programa CECREA**, coordinado por **Departamento de Educación y Formación en Arte y Cultura, de la región de Antofagasta**. Esta consistió en un **Taller** “Enfoque de Género, Derechos Humanos y Diversidades Sexo genéricas, para el Acompañamiento Afirmativo a Niñeces y Juventudes”. El objetivo fue fortalecer las capacidades de formadoras y formadores de CECREA para un acompañamiento afirmativo en el desarrollo de la identidad de género de niñeces y juventudes (NNJ) beneficiarias/os del Centro.

La formación surgió de un análisis de las necesidades del centro CECREA de la región, en el que el equipo de facilitación expresó el interés de contar con herramientas y conocimientos específicos para abordar situaciones complejas que enfrentan NNJ dentro del programa.

En particular, se identificaron necesidades relacionadas con transiciones de género, violencia basada en género, y desigualdades de género observadas por las niñas en sus colegios.

La jornada de formación, con una duración de 6 horas, se centró en proporcionar a quienes participaron herramientas y conocimientos para mejorar la comprensión e inclusión de la diversidad de género en el trabajo cotidiano con NNJ.



*Imagen 21: Registro fotográfico Taller “Enfoque de Género, Derechos Humanos y Diversidades Sexo genéricas, para el Acompañamiento Afirmativo a Niñeces y Juventudes”.
Antofagasta, Región de Antofagasta. 10 de agosto, 2024*

Los contenidos abordados incluyeron:

- ◆ Género como construcción social: Exploración de conceptos clave como orientación sexual, identidad de género, expresión de género y construcción de la identidad de género.
- ◆ Prejuicios y estereotipos de género: Análisis de cómo estos afectan el desarrollo emocional y social de NNJ.
- ◆ Desarrollo emocional y social de NNJ: Enfoque en el proceso de posicionamiento identitario y los desafíos específicos para NNJ en transición y procesos identitarios.
- ◆ Herramientas para el acompañamiento afirmativo: Estrategias para ofrecer contención y apoyo a NNJ que manifiestan orientaciones sexuales no normativas, promoviendo un enfoque empático y reflexivo.
- ◆ Desafíos profesionales: Reflexión sobre la psicoeducación y la actualización de conocimientos en materia de género, diversidades, disidencias, derechos humanos y educación sexual integral (ESI).

Según identifica el propio programa, esta buena práctica no solo contribuye a la formación continua del equipo CECREA, sino que también establece una base sólida para que las herramientas adquiridas puedan ser replicadas y adaptadas en sus diferentes contextos, fortaleciendo el compromiso institucional con la igualdad de género y la diversidad. Asimismo, facilita la implementación de estrategias más efectivas y sensibiliza a los equipos sobre la importancia de una perspectiva de género en su labor diaria.

Uno de los resultados que el equipo reconoce en el tiempo, después de tener esta capacitación, dice relación con la creación consciente de espacios seguros y la activación de acciones pequeñas y significativas que apuntan hacia un marco de igualdad que se percibe desde el público como tal. Así también, han logrado acompañar procesos de transición de identidad de género desde el entendimiento sin juicio, respetando y valorando las decisiones de la identidad de género que tome cada persona, independiente a su edad.

En el contexto del mismo programa, destacan también otras prácticas cotidianas que se realizan en el Centro CECREA de Antofagasta, que buscan integrar una perspectiva de género en su quehacer.

- ◆ Los baños se dividen sólo en función de la edad (niñeces y personas adultas) y no por género.

- ◆ Uso de lenguaje inclusivo: Se emplea lenguaje inclusivo en la redacción de planificaciones, comunicaciones y en la ejecución de las actividades.
- ◆ Refuerzo de juegos no estereotipados: Se fomenta el uso de juegos y actividades que no perpetúen estereotipos de género.
- ◆ Enfoque sin binarismos: Se evita la clasificación de actividades, roles y características en términos binarios tradicionales (masculino/femenino).
- ◆ Espacios de diálogo y reflexión: Se crean espacios para que los(as) participantes y el equipo puedan discutir y reflexionar sobre temas de género, diversidad.
- ◆ Se fomenta la participación en eventos como el Día Internacional del Orgullo, una oportunidad que congrega a activistas y miembros de la comunidad LGTBIQ+ para promover la lucha contra el patriarcado y avanzar en la igualdad y los derechos de todas las personas.
- ◆ Fomento de la autonomía, participación y el acceso a recursos y oportunidades., abordando las desigualdades y la violencia de género.

3

Análisis de género en la implementación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

El análisis de género es un proceso de trabajo que permite a un programa, iniciativa o política pública identificar y abordar las brechas que explican el impacto diferenciado entre personas de diversos géneros, incluyendo hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, en relación con el problema que se busca resolver. En el sector artístico y cultural, esta herramienta adquiere especial relevancia, ya que las desigualdades de género se manifiestan en múltiples aspectos, como el acceso a recursos, la representación en espacios creativos, la visibilización de obras y la participación en decisiones culturales. Este proceso debe guiar implementación programática y la ejecución de estrategias específicas y adaptadas a las necesidades de cada grupo, considerando la diversidad y las dinámicas propias de los contextos culturales y artísticos.

El análisis de género⁶:

- a) Es una herramienta teórico-metodológica que permite examinar de manera sistemática las prácticas, roles y dinámicas que desempeñan las personas de diferentes géneros en un contexto cultural, social, político o económico específico. En el sector artístico, esto incluye el análisis de las condiciones de producción, circulación y recepción de bienes y servicios culturales.
- b) Facilita la comprensión de cómo se producen y reproducen las relaciones de género en torno a problemáticas específicas del ámbito cultural, permitiendo identificar los ajustes institucionales necesarios para avanzar hacia la igualdad de género en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales: A continuación se observan algunos ejemplos de cómo el análisis de género mejora la performance institucional desde la materialización de sus objetivos estratégicos 2, 3 y 4 mediante un eficiente diseño programático que sea capaz de recoger los hallazgos de los análisis de género:

⁶ Elaboración propia de la Sección de Participación, Género e Inclusión y del Departamento de Planificación y Presupuesto de la Subsecretaría de las Cultura y las Artes a partir de los contenidos del documento Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) & ONU Mujeres. (2014). Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/towards-a-logical-framework-methodology-with-a-gender-perspective>



Objetivo Estratégico N°2: Ecosistema cultural

sostenible: En la promoción de un ecosistema cultural orgánico y sostenible, el análisis de género permite evaluar y rediseñar los procesos de financiamiento y trabajo cultural para garantizar condiciones dignas y equitativas para todas las personas. Por ejemplo, identifica cómo las desigualdades de género afectan el acceso a recursos y oportunidades, orientando la implementación de modelos de trabajo colaborativo que valoren las contribuciones de mujeres y diversidades en todas las etapas del ciclo cultural.

Objetivo Estratégico N°3: Participación y diversidad cultural

cultural: El análisis de género fortalece la participación cultural sustantiva al identificar y abordar las desigualdades de género que limitan la capacidad de las mujeres y diversidades sexo-genéricas para participar y liderar en proyectos e iniciativas culturales. Este enfoque no solo visibiliza las expresiones y manifestaciones artístico-culturales de base comunitaria, sino que también asegura que estas reflejen las realidades de las personas históricamente marginadas. La perspectiva de género en este objetivo es clave para desmantelar estereotipos y promover narrativas inclusivas que reconozcan las contribuciones de todas las personas a la construcción de la identidad cultural del país.

Además, el análisis de género permite diseñar políticas culturales que potencien la memoria colectiva desde una mirada diversa y equitativa, incorporando las voces de mujeres y comunidades LGBTIQA+ que han sido excluidas o invisibilizadas en los relatos culturales predominantes. Esto contribuye a la cohesión social, al construir un tejido cultural en el que todas las personas se sientan representadas y valoradas.

Objetivo Estratégico N°4: Educación integral e

intercultural En el ámbito educativo, el análisis de género garantiza que los contenidos culturales y artísticos integrados en planes y programas respondan a las necesidades de niñas, niños y jóvenes desde una perspectiva inclusiva y equitativa. Este enfoque busca eliminar las barreras estructurales que dificultan el acceso

igualitario a la formación artística, como los roles de género que limitan las trayectorias creativas de niñas y diversidades sexo-genéricas.

La incorporación del análisis de género en la educación formal y no formal fomenta trayectorias formativas que reconocen y valoran la diversidad de experiencias y contextos. Esto incluye el diseño de materiales pedagógicos que visibilicen el papel de las mujeres y diversidades en la historia del arte, promoviendo referentes positivos y desafiando los imaginarios tradicionales que perpetúan desigualdades.

Además, la perspectiva intercultural se enriquece al incorporar las narrativas y prácticas artísticas de comunidades indígenas y migrantes, asegurando que estas también reflejen las dinámicas de género propias de cada contexto. Esto no solo promueve la inclusión, sino que también fomenta el respeto y el diálogo entre culturas.

- c) Se aplica en las políticas públicas culturales para identificar y considerar desigualdades de género, necesidades diferenciadas y formas de discriminación que afectan a artistas, gestores culturales y audiencias. Este enfoque debe estar presente en el diseño e implementación de programas culturales, así como en la evaluación de sus efectos. El análisis permite examinar cómo las políticas impactan en la condición y posición social de las personas respecto al acceso y control de recursos culturales, su capacidad de decisión en el ámbito artístico y su participación, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad sustantiva en los resultados.
- d) Su metodología debe incluir variables como edad, nivel educativo, pertenencia a pueblos originarios, situación migratoria, condición de discapacidad, identidad de género, entre otras. En el ámbito cultural, esto permite evitar generalizaciones que omitan las especificidades del contexto en que se desarrollan las prácticas artísticas y culturales, y facilita la identificación de otras desigualdades que amplifican las brechas de género, como la subrepresentación de mujeres y diversidades en plataformas culturales, o la precarización del trabajo artístico.
- e) El análisis de género, en este sentido, no solo es una herramienta de diagnóstico, sino también una estrategia para construir un sector artístico y cultural más inclusivo, diverso y

representativo, en el que las políticas culturales contribuyan a transformar las desigualdades estructurales. Estas son posibles de identificar, mediante un ejercicio de comparación entre los aspectos que indican las siguientes preguntas:

Ejemplos de preguntas detonadoras del enfoque de género⁷

- ◆ ¿La problemática analizada se presenta de manera diferenciada entre mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas?
- ◆ ¿Afecta más a las mujeres artistas, gestoras culturales o trabajadoras del sector?
- ◆ ¿Afecta más a personas de las diversidades sexo genéricas artistas, gestoras culturales o trabajadoras del sector?
- ◆ ¿Se identifican las causas culturales, sociales o económicas detrás de estas asimetrías en su participación o representación?
- ◆ ¿Cuántas mujeres, cuántos hombres y cuántas personas de género diverso participan o son afectadas en el contexto cultural analizado?
- ◆ ¿Cómo varía la participación en términos de acceso a financiamiento, espacios de creación, exhibición y liderazgo en proyectos culturales?
- ◆ ¿Se identifican claramente las necesidades e intereses de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas en relación con las oportunidades artísticas y culturales?
- ◆ ¿Existen diferencias en sus prioridades creativas, temáticas abordadas o formas de expresión?
- ◆ ¿Se identifican brechas en términos de visibilización, reconocimiento o remuneración?
- ◆ ¿Qué obstáculos enfrentan las mujeres y diversidades sexo-genéricas para desarrollar sus trayectorias artísticas?
- ◆ ¿Se identifican los factores que generan la desigualdad de género en el sector artístico y cultural?



- ◆ ¿Se reconocen prácticas discriminatorias en la selección de proyectos, asignación de recursos o acceso a plataformas culturales?
- ◆ ¿Existen barreras relacionadas con estereotipos de género que limiten la participación de mujeres y diversidades en roles artísticos o de liderazgo?

En caso de que se responda de manera afirmativa a la primera pregunta, se ha detectado una brecha de desigualdad, la cual debe ser confirmada mediante información estadística e indicadores de género que expresen la manera en que el problema se presenta o afecta a los hombres, a las mujeres y a las diversidades sexo genéricas o solamente a estos dos últimos grupos.

4

Indicadores de género en la implementación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

Los indicadores son instrumentos de medición e información cuantitativa y cualitativa de la consecución tangible de los objetivos del programa y/o iniciativa. Es decir, nos permiten medir los cambios o impactos producidos por su acción del programa y así poder mejorar la implementación programática acorde a sus resultados.

En ese sentido, los indicadores de género son aquellas herramientas que nos permiten medir los cambios o impactos producidos en las relaciones de género en diversas áreas y contextos, haciendo visible la magnitud y la intensidad de las distintas formas de inequidades de género a través del tiempo de implementación del programa y/o iniciativa. Requisito fundamental para construir indicadores de género es contar con datos referidos a personas desagregados por sexo (hombre - mujer) y género (masculino – femenino – trans).

El avance en la incorporación del enfoque de género en el diseño de políticas públicas se encuentra limitado por la carencia de información objetiva y datos empíricos, por ello se requiere contar indicadores de género consistentes. Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equiparar objetos o situaciones similares en un mismo momento o el mismo objeto a lo largo del tiempo. Los indicadores de género permiten, por tanto, observar desigualdades entre los sexos y/o géneros como consecuencia de los roles, creencias y valores de género en un momento dado. Por lo tanto, resulta muy importante recalcar que no se debe caer en la tentación de confundir un indicador de género con la simple presentación de datos desagregados por sexo.

a) ¿Por qué se necesitan y cuál es la función de los indicadores de género?



Desde el Diagnóstico:

- ◆ Ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en la manifestación de los aspectos de inequidad, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios.
- ◆ Constituyen una herramienta de información que hace visible la magnitud e intensidad de las distintas formas en que se expresan las inequidades de género.
- ◆ Constituyen herramientas pertinentes para medir los cambios o estancamientos en las relaciones de género, pudiendo servir para comparar situaciones similares en un mismo momento (por ejemplo, diferentes países de la región) o la misma



situación a lo largo del tiempo (por ejemplo, la proporción de personas mayores de 60 años, según sexo, de un país determinado en las 2 últimas décadas).



Desde la Visibilización:

- ◆ Ofrecen respuestas a problemas específicos que se han expresado de forma diferenciada entre mujeres, diversidades sexo-genéricas, disidencias sexuales y hombres.
- ◆ Ofrecen estimaciones de magnitud de las contribuciones que realizan las mujeres, las diversidades sexo-genéricas, las disidencias sexuales y hombres en ciertos campos específicos de la sociedad.
- ◆ Permiten que la opinión pública se sensibilice y visualice los problemas de género promoviendo un cambio de roles de estereotipos en la sociedad.



Desde la Toma de Decisiones:

- ◆ Son un mecanismo eficiente para apoyar la toma de decisiones políticas, evaluar los resultados de aquellas que ya han sido implementadas, monitorear los avances, retrocesos o estancamientos de estas acciones en el tiempo para promover la equidad.
- ◆ Ofrecen una importante fuente de retroalimentación para la generación de estadísticas de género que no han sido identificadas como fuente de inequidad.
- ◆ Informan sobre la necesidad de mejorar los métodos y las clasificaciones requeridas para reflejar la realidad de género.
- ◆ Proveen una base objetivable y comparable para la evaluación del progreso hacia las metas acordadas para mejorar la situación de las mujeres en distintas reuniones o compromisos internacionales.

Los resultados de los indicadores de género pueden contribuir a generar mejores diagnósticos, en tanto, la medición de resultados permitirá detectar inequidades, brechas y barreras de género presentes en la ejecución de la oferta social.

b) Categorías Propuestas

Tomando como variables de análisis las categorías sexo y género, se propone elaborar y medir indicadores de resultados de los programas y/o iniciativas, con la finalidad de conocer si las estrategias implementadas son pertinentes y/o afectan equitativamente a hombres y a mujeres. Para ello se propone la elaboración de 5 categorías de indicadores que permitan detectar inequidades, brechas y barreras de acceso:

- 1) Participación:** Tienen por objetivo cuantificar el N° de hombres y mujeres que participan del programa y/o iniciativa. La medición puede ser porcentual, o referido a la tasa de cobertura por sexo.
- 2) Acceso:** Tienen por objetivo detectar barreras de ingreso a partir de la igual/desigual participación de hombres y mujeres en el programa y/o iniciativa con la demanda de cada uno de los grupos.
- 3) Satisfacción:** Tienen por objetivo evidenciar la adherencia de quienes participan del programa y/o iniciativa a la estrategia seguida por la intervención.
- 4) Éxito:** Tienen por objetivo medir la efectividad o nivel de cumplimiento del propósito en cada uno de los sexos.
- 5) Impacto:**
 - ◆ Ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en la manifestación de los aspectos de inequidad, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios.
 - ◆ Constituyen una herramienta de información que hace visible la magnitud e intensidad de las distintas formas en que se expresan las inequidades de género.
 - ◆ Constituyen herramientas pertinentes para medir los cambios o estancamientos en las relaciones de género, pudiendo servir para comparar situaciones similares en un mismo momento (por ejemplo, diferentes países de la región) o la misma situación a lo largo del tiempo (por ejemplo, la proporción de personas mayores de 60 años, según sexo, de un país determinado en las 2 últimas décadas).

La construcción de un buen indicador de desempeño en género tiene que:

- ◆ Mostrar claramente las inequidades, brechas y/o barreras de género que quiere abordar en relación con el análisis de género de un producto estratégico.
- ◆ Permitir compararse en distintos períodos o ejercicios presupuestarios para poder medir el avance en igualdad de género.

c) Construcción de indicadores con enfoque de género

Los indicadores con enfoque de género desagregan la información por sexo y/o género e identifican valores positivos y el aumento de valores con mejoría en la situación de las mujeres y personas de la diversidad sexo genérica, pudiendo ser de orden cuantitativo, cualitativo, de contexto, de entrada, de proceso o de producto⁸.

¿Cómo construir indicadores con enfoque de género⁹

Etapas	Descripción
Paso 1: Participación social	Para la construcción de indicadores con enfoque de género se sugiere contar con la participación directa de la comunidad afectada por la política (personas incluidas en el alcance de la política, usuarios/as, receptores/as o beneficiarios/as) que se busca materializar a través de programas y/o iniciativas.
Paso 2: Contextualización	Deben situarse dentro de un determinado contexto (histórico, social, político, temporal, económico, etc.).

⁸ Ver Documento; "Orientaciones técnicas para la aplicación del enfoque de género en el diseño de programas y/o iniciativas de la subsecretaría de las culturas y las artes (SCA)", Anexo N°1 de la Medida N°6 Indicador Equidad de Género 2024.

⁹ Elaboración propia de la Sección de Participación, Género e Inclusión y del Departamento de Planificación y Presupuesto de la Subsecretaría de las Cultura y las Artes a partir de los contenidos del documento SERNAM. (2008). Curso Diseño y evaluación de proyectos con enfoque de género.

Etapas	Descripción
Paso 3: Definición	<p>La construcción de un buen indicador tiene que partir de una pregunta clara y precisa. Se debe identificar claramente:</p> <p>Qué se quiere medir (incluyendo la definición de los niveles de desagregación deseables).</p> <p>La población específica que es objeto de estudio.</p> <p>Los conceptos que se utilizarán (hace referencia a la reflexión teórica y a dimensiones políticas). Esto implica concepciones y definiciones de aquellos conceptos básicos de los objetivos que se quiere alcanzar en los procesos de cambio social. En el caso de la situación de las mujeres, el marco de referencia conceptual está constituido por las Teoría de Género, por las concepciones que esta contiene (división sexual del trabajo, discriminación, etc.) y todo el andamiaje teórico que se desprende de estas.</p> <p>La forma de cálculo del indicador</p> <p>La unidad de medida (si es, por ejemplo, razón, porcentaje, brechas o tasa).</p> <p>El periodo de referencia</p> <p>La cobertura geográfica</p> <p>La fuente de información o medio de verificación</p> <p>La nota técnica que incluye los aspectos técnicos específicos de la construcción del indicador, las fuentes de información y otros aspectos relativos a la metodología, clasificaciones y supuestos (si procede), así como comentarios que deberán ser incluidos como referencia para mejorar la comprensión e interpretación de los indicadores.</p>

Ejemplo 1: Indicador con enfoque de género

Programa	Apoyo a Organizaciones Culturales Colaboradoras (PAOCC)
Departamento	Fomento de la Cultura y las Artes
Pregunta clave	¿Qué proporción de mujeres ocupa cargos directivos en las organizaciones culturales beneficiarias del programa?
Nombre del indicador	Porcentaje de mujeres que dirigen organizaciones culturales beneficiarias de PAOCC en el año t.
Paso 1: Participación Social	La participación social se garantiza involucrando a las organizaciones culturales beneficiarias en la recopilación de datos sobre sus directorios. Esto incluye el compromiso de las organizaciones para reportar información actualizada sobre la composición de sus directivas, asegurando así la representatividad de género como un tema central en la evaluación y desarrollo de sus actividades.
Paso 2: Contextualización	El indicador se sitúa en un contexto cultural y social específico donde históricamente las mujeres han tenido menos representación en roles de liderazgo dentro de las organizaciones culturales. La baja participación femenina se asocia a barreras estructurales como desigualdad en las oportunidades y el acceso limitado a redes de poder dentro del sector artístico y cultural.
Paso 3: Definición	<p>Qué se quiere medir: La representación de mujeres en roles de liderazgo dentro de las organizaciones culturales beneficiarias del programa.</p> <p>Fórmula de cálculo: $((N^{\circ} \text{ de mujeres directoras de Organizaciones Culturales beneficiarias del Programa PAOCC en año t} / N^{\circ} \text{ total de directivos(as) de las Organizaciones Culturales beneficiarias del Programa PAOCC en año t}) * 100)$.</p> <p>Unidad de medida: Porcentaje (%).</p> <p>Periodo de referencia: Anual.</p> <p>Cobertura geográfica: Nacional.</p> <p>Fuente de información o medio de verificación: Certificados de vigencia de directorios proporcionados por las organizaciones culturales beneficiarias del Programa PAOCC.</p>

Ejemplo 2: Indicador con enfoque de género

Programa	Desarrollo Artístico en la Educación
Departamento	Educación y Formación en Artes y Cultura
Pregunta clave	¿Qué proporción de los proyectos artístico-culturales financiados incorpora un enfoque de género en su diseño e implementación?
Nombre del indicador	Porcentaje de proyectos financiados por el Fondo de Fortalecimiento al Arte en la Educación con incorporación de enfoque de género en el año t.
Paso 1: Participación Social	La participación social en este indicador se refleja a través de los proyectos artístico-culturales que incorporan explícitamente el enfoque de género en su formulación. Los beneficiarios de esta política son organizaciones culturales y artistas que postulan al Fondo de Fortalecimiento al Arte en la Educación (FAE), comprometiéndose a integrar elementos de igualdad de género en sus propuestas. Este enfoque asegura que las personas y entidades financiadas participen activamente en la promoción de prácticas culturales más inclusivas y equitativas.
Paso 2: Contextualización	<p>Este indicador se inscribe en el marco de las políticas culturales nacionales que buscan fortalecer la formación artística como un derecho universal, integrando la igualdad de género como enfoque transversal en las artes y la educación. Históricamente, los programas y/o iniciativas de formación artística han reflejado desigualdades estructurales al no incorporar mecanismos formales que garanticen la participación equitativa de mujeres y diversidades sexuales y de género, perpetuando barreras de acceso y representación.</p> <p>En el caso de Fondo de Fomento al Arte en la Educación, se incorpora en el criterio de evaluación nacional, una dimensión de evaluación denominada "enfoques transversales". Este criterio, busca promover que beneficiarios/as directos/as de los proyectos beneficiados, especialmente niñas y adolescentes, tengan acceso a experiencias artísticas inclusivas y relevantes para sus contextos. Esta prioridad responde a la necesidad de transformar las prácticas culturales, orientando los recursos públicos hacia iniciativas que integren de manera efectiva la perspectiva de género, entre otros enfoques transversales.</p>

Paso 3: Definición	<p>Qué se quiere medir: Porcentaje de proyectos financiados que incorporan enfoque de género.</p> <p>Fórmula de cálculo: ((Número de proyectos financiados por el Fondo de Fomento al Arte en la Educación que incorporan enfoque de género año t / Número total de proyectos financiados por el Fondo de Fomento al Arte en la Educación año t) * 100).</p> <p>Unidad de medida: Porcentaje (%).</p> <p>Periodo de referencia: Anual.</p> <p>Cobertura geográfica: Nacional.</p> <p>Fuente de información o medio de verificación: Informe final con la evaluación del criterio asociado a la incorporación de enfoque de género en los proyectos financiados del año t del Fondo de Fomento al Arte en la Educación.</p>
---------------------------	--

Ejemplo 3: Indicador con enfoque de género

Programa	Interculturalidad e Inclusión de Migrantes
Departamento	Ciudadanía Cultural
Pregunta clave	¿Cuál es el grado de paridad de género entre artistas migrantes visibilizados por programas culturales?
Nombre del indicador	Índice de Paridad de Género en Artistas Migrantes Visibilizados por el Programa Interculturalidad e Inclusión de Migrantes en el año t.
Paso 1: Participación Social	Este indicador refleja la participación de mujeres artistas migrantes en las políticas culturales del programa, asegurando que sus expresiones y experiencias sean representadas de manera equilibrada. Las acciones del programa, como la Cartelera Cultural Migrante y las visitas escolares, son herramientas clave para fomentar una visibilización equitativa por género.

Paso 2: Contextualización	<p>El Programa de Interculturalidad e Inclusión de Migrantes, alojado en el Departamento de Ciudadanía Cultural, tiene como objetivo visibilizar y valorar las expresiones culturales de las personas migrantes en Chile, destacando su contribución a la construcción de identidades culturales en el país. Para ello, promueve la generación de capacidades para la interculturalidad, fomenta el acceso ciudadano a expresiones culturales migrantes y facilita el diálogo intercultural.</p> <p>Reconociendo que las mujeres migrantes enfrentan desafíos específicos debido a su género y condición migratoria, como la limitada representación cultural y el acceso restringido a plataformas artísticas, este indicador se establece como una herramienta clave para abordar estas brechas de género. Su propósito es medir y fortalecer el impacto de las acciones implementadas por el Programa, asegurando que las políticas culturales visibilicen de manera justa y equitativa los aportes de las mujeres migrantes en la construcción de las identidades culturales de Chile.</p>
Paso 3: Definición	<p>Qué se quiere medir: Índice de paridad de género entre artistas migrantes visibilizado/as por el Programa Interculturalidad e Inclusión de Migrantes.</p> <p>Fórmula de cálculo: ((Número de artistas mujeres migrantes visibilizadas por el Programa Interculturalidad e Inclusión de Migrantes en año t/ Número total de artistas migrantes visibilizados por el Programa Interculturalidad e Inclusión de Migrantes en año t)* 100).</p> <p>Unidad de medida: Porcentaje (%).</p> <p>Periodo de referencia: Anual.</p> <p>Cobertura geográfica: Nacional.</p> <p>Fuente de información o medio de verificación: Informes finales de actividades del Programa Interculturalidad e Inclusión de Migrantes.</p>

5

Estrategias para promover la participación equitativa en la implementación de iniciativas y/o programas

El diseño e implementación de iniciativas y programas con perspectiva de género debe priorizar la promoción y garantía de una participación equitativa, abordando las barreras estructurales que históricamente han limitado el acceso de mujeres y diversidades sexo-genéricas a espacios de decisión, creación, disfrute y participación cultural, con el fin de ser más eficaz y eficientes en la implementación programática.

En este contexto, y en coherencia con el **Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030** y otras normativas nacionales, resulta crucial implementar estrategias basadas en buenas prácticas con perspectiva de género. Estas estrategias deben integrarse desde las etapas iniciales de diseño y planificación hasta la evaluación, asegurando la sostenibilidad y efectividad de las iniciativas. Herramientas como el **Programa Anual de Género**, elaborado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG), ofrecen lineamientos clave para orientar esta labor, transformando tanto la cultura organizacional como la oferta de bienes y servicios públicos.

A continuación, se detallan algunas estrategias específicas adaptadas al ámbito de acción de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes¹⁰ para consolidar un enfoque equitativo y participativo en las políticas y programas desarrollados por Servicio.

5.1 Diagnósticos participativos

- ◆ Realizar consultas y talleres con las comunidades objetivo para identificar barreras de acceso y necesidades específicas de diferentes grupos, sobre cualquier tipo de programación cultural que se busque levantar.
- ◆ Estudiar previamente las características de la población para incluir medidas de accesibilidad y participación coherentes con sus necesidades, incorporando un enfoque interseccional en el análisis. Esto significa estudiar las necesidades específicas por género, etnicidad, idioma, discapacidad, edad, entre otros grupos.

¹⁰ Las estrategias que se presentan a continuación son elaboradas por la Sección de Participación, Género e Inclusión y del Departamento de Planificación y Presupuesto de la Subsecretaría de las Cultura y las Artes a partir de los contenidos de las Guías metodológicas proceso formulación Programas de Género 2023 y 2024, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.



- ◆ Propiciar que todos los diagnósticos participativos cuenten con una representación paritaria de género, considerando la integración de personas con necesidades y contextos socioculturales diversos.
- ◆ Trabajar siempre con el consentimiento libre, previo e informado de las personas, grupos y comunidades, en el desarrollo y registro de las reuniones.
- ◆ Asegurar espacios de transparencia para transmisión de avances o resultados.
- ◆ Identificar las barreras internas y externas a la organización o un proyecto determinado, que pueden dificultar la incorporación de la perspectiva de género. Establecer recomendaciones para enfrentarlas.

5.2 Medidas para garantizar la inclusión y la equidad en la participación ciudadana

- ◆ Establecer cuotas mínimas de participación para grupos subrepresentados, diversidades sexo-genéricas, personas indígenas o migrantes, en postulación y/o adjudicación a Fondos Concursables, en representación en instancias participativas, en elección de obras o contenidos de cualquier tipo, entre otros espacios donde se convoca a la ciudadanía a participar y aportar.
- ◆ Adaptar las actividades a diferentes contextos, incluyendo formatos idiomáticos, horarios flexibles y modalidades híbridas (presenciales y/o virtuales), que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ◆ Instalar espacios de cuidado o actividades culturales para niñeces en el horario de actividades para adultas/os.
- ◆ Generar indicadores y metas de igualdad de género dentro de los resultados esperados. Al final de la implementación, será necesario medir y comunicar los avances en igualdad en distintas instancias (cuenta pública, palabras de inicio de alguna actividad, entre otras).
- ◆ Crear fondos específicos o becas para apoyar la participación de personas parte de grupos con barreras específicas de entrada.

- ◆ Convocar a participar en espacios seguros y libres de violencia, asegurando de que los espacios donde se realicen las actividades sean seguros y respetuosos para mujeres y personas de diversas identidades de género. Esto incluye la implementación de protocolos contra el acoso y la violencia de género.
- ◆ Ofrecer formación para las personas organizadoras y participantes sobre cómo crear espacios inclusivos, libres de discriminación y violencia basada en género, identidad y orientación sexual.
- ◆ Propiciar programas y/o iniciativas que incorporen mentoría entre mujeres artistas o entre artistas LGBTQ+ más experimentados y aquellos que recién comienzan, para fomentar el intercambio de conocimientos, apoyo emocional y colaboración creativa.
- ◆ Reconocer que las mujeres y las personas de diversidades sexo-genéricas pueden enfrentar barreras económicas adicionales, como la brecha salarial, el acceso limitado a recursos o el trabajo no remunerado en el hogar. Proporcionar apoyo económico o recursos tangibles puede ser clave para asegurar su participación.

5.3 Orientaciones para una Comunicación Inclusiva

La “Guía de lenguaje inclusivo de género” (Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2022) ofrece diversas orientaciones para desarrollar una comunicación inclusiva en las organizaciones. A continuación, se resumen las principales recomendaciones para aplicar en la estrategia comunicacional con distintos formatos (oral, digital, papel, radial, televisivo, redes sociales, entre otros):

- ◆ **Uso de lenguaje inclusivo:** Se sugiere utilizar términos y expresiones que incluyan a todas las personas, evitando el uso de un lenguaje que reproduzca estereotipos de género. Esto implica optar por formas que no discriminan y que reconozcan la diversidad de identidades de género.
- ◆ **Alternativas de redacción:** La guía propone estrategias y recursos lingüísticos que no contravienen la gramática, como el uso de formas neutras o la alternancia de géneros en la redacción. Por ejemplo, se pueden utilizar expresiones como

"las y los profesionales" o "las personas profesionales" en lugar de términos que solo se refieren a un género.

- ◆ **Compromiso institucional:** Es importante que las organizaciones explícitamente manifiesten su compromiso con la igualdad de género en sus documentos oficiales, utilizando frases que reflejen esta intención, como "Esta institución favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres, mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas".
- ◆ **Imágenes y representaciones gráficas:** Se recomienda mantener un equilibrio en el uso de imágenes de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas, contrarias al estereotipo de género tanto en vestimenta como en oficio o roles sociales atribuidos. Además, se debe considerar la diversidad en términos de color de piel, edad, cultura, y otras características. Además, es importante relevar el aporte de mujeres y diversidades sexo genéricas, en aquellas cuestiones donde se releve el aporte a la humanidad.
- ◆ **Sensibilización y formación:** Se sugiere que los funcionarios y funcionarias se capaciten en temas de género y lenguaje inclusivo, para que sus acciones contribuyan a reducir las inequidades y barreras de género en la sociedad.
- ◆ **Revisión de documentos:** Se deben revisar y adaptar los documentos existentes para asegurar que sean inclusivos y no reproduzcan lenguaje sexista o discriminatorio.
- ◆ **Modelos positivos no sexistas:** Se recomienda que en la redacción de documentos de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes se adopten actitudes proactivas y presentar modelos positivos no sexistas. Esto implica:
 - ◆ **Destacar la participación de mujeres,** resaltando su diversidad, y aporte en el sector cultural, incluyendo sus contribuciones en diversas disciplinas y áreas del desarrollo humano en la historia y la cultura.
 - ◆ **Asegurar que su presencia en textos e imágenes sea habitual y no excepcional,** utilizando su imagen con mayor protagonismo, destacando a la diversidad de mujeres que hayan contribuido con su labor, sea económica, social o política, al avance del sector artístico, cultural y patrimonial.
 - ◆ **Reconocer la diversidad en la cultura,** dando cuenta que el término "cultura" no tiene un género específico, sino que abarca una amplia diversidad necesaria de reconocer y visibilizar

en cada acto comunicacional, a menos que se dirija a un grupo en específico.

♦ **Acciones de difusión y promoción de la igualdad de género:**

Es fundamental implementar acciones de difusión cuando los diagnósticos institucionales identifican brechas e inequidades de género, ya sea en el ámbito interno o externo de la gestión institucional. Esto incluye compartir estadísticas, análisis y resultados de estudios con enfoque de género desarrollados por la Subsecretaría de las Culturas y las Artes (SCA), visibilizando el compromiso de la institución con la promoción de la igualdad y la transformación hacia una perspectiva inclusiva y equitativa.

Así también, a nivel local, difundir las iniciativas a través de canales accesibles y diversos, incluyendo redes sociales, radios comunitarias y carteles puestos en distintos espacios públicos y en diferentes idiomas.

5.4 Generación de contenidos

Desarrollar análisis de género en la creación de contenidos culturales a fin de buscar la paridad de género en la generación de contenidos culturales, considerando medidas afirmativas para el levantamiento y creación de contenidos de la diversidad de mujeres y de la comunidad LGTIQ+; en caso de que los estudios y diagnósticos previos arrojen brechas en desmedro de estos grupos.

5.5 Educación y mediación

Capacitación o formación para facilitadores/a, docentes y educadores/as que implementan los Programas y/o iniciativas, para garantizar que el enfoque de género se aplique de manera efectiva en todas las etapas del proceso educativo y formativo.

Generar instancias de educación y mediación que visibilicen y cuestionen la desigualdad de género en el campo de acción. Generar contenidos y recursos para talleres libres de estereotipos de género.

Generar conversaciones respecto a la ausencia o desconocimiento de referentes mujeres y diversidades sexo genéricas en los distintos sectores artísticos, donde se ponga en cuestión el sistema sexo-género, los estereotipos y las normas sociales de comportamiento.



Generar espacios seguros de desarrollo de la identidad de género y sexualidad en cursos o talleres.

Conversar sobre la violencia de género y el impacto de las normas sociales de género en la configuración de la sociedad y en la vida de las personas.

5.6 Registro y atención ciudadana

Incorporar en formularios de registro preguntas que permitan identificar el sexo y/o género de las personas que hacen uso de los bienes y servicios de la Subsecretaría, respetando los principios de privacidad y confidencialidad.

Capacitar en igualdad de género a responsables de proveer los bienes y/o servicios, especialmente a quienes interactúan directamente con las personas.

5.7 Alianzas y gestión participativa

Generar procesos participativos y de colaboración que permitan incorporar las necesidades diferenciadas de las mujeres y la diversidad de género, así como de las masculinidades no hegemónicas.

Crear comités o mesas de trabajo con representantes de los grupos destinatarios para diseñar las iniciativas.

Asegurar que las voces de los grupos subrepresentados tengan poder real en la toma de decisiones.

Fomentar vínculos con comunidades locales, incluyendo mujeres y diversidades, a través de convenios, actividades colaborativas y uso de espacios culturales. Coordinar con las alianzas estratégicas la manera

de incluir el enfoque de género en un determinado proyecto o iniciativa, motivando llegar a ciertos acuerdos que todas las entidades entiendan, respeten e impulsen.

Colaborar en el desarrollo de programas y/o iniciativas para empoderar liderazgos de mujeres y de diversidades sexo-genéricas en la gestión cultural de proyectos artístico-culturales.

Propiciar espacios para el desarrollo de redes colaborativas de mujeres y diversidades de los diferentes sectores artísticos.

Desarrollar cursos de uso de metodologías participativas con enfoque de género para potenciar habilidades para el ejercicio de una cultura participativa en equidad.

6

Referencias

- ◆ Bár cena, A. (2020). Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres. CEPAL. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37226-politicas-publicas-la-igualdad-genero-un-aporte-la-autonomia-mujeres>
- ◆ Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES). (2021). Guía de buenas prácticas para la equidad de géneros y una perspectiva diversa en las entidades de la ESS. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/buenas-practicas-de-generos-para-acompanar-y-orientar-las-entidades>
- ◆ Lobos, S., Prada, E., Zaldívar, T., & Inthamoussú, M. (2023). Brechas de género: Trabajo femenino en sectores culturales y creativos. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Disponible en <https://publications.iadb.org/es/brechas-de-genero-trabajo-femenino-en-sectores-culturales-y-creativos>
- ◆ ONU MUJERES. (2023). Mapeo de la incorporación del enfoque de género en los sistemas nacionales de evaluación de América Latina. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/02/mapeo-de-la-incorporacion-del-enfoque-de-genero-en-los-sistemas-nacionales-de-evaluacion-de-america-latina>
- ◆ Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2023) "Guía metodológica proceso formulación indicador de género 2023". Disponibles para consulta en la Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión.
- ◆ Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2024) "Guía metodológica proceso formulación indicador de género 2024". Disponibles para consulta en la Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión.

- ◆ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile. (2018). 4º Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.
<https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/10/ CUARTO-PLAN-NACIONAL-DE-IGUALDAD.pdf>
- ◆ Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
<https://www.unfpa.org/es/resources/transformar-nuestro-mundo-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible-0>
- ◆ ONU Mujeres. (2014). Compendio de buenas prácticas para la igualdad de género. Disponible en:
<https://portal.trainingcentre.unwomen.org/resource-centre/entry/47038/?lang=es>
- ◆ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2024). La UNESCO en acción por la igualdad de género 2022-2023. París: UNESCO. Disponible en:
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387300_spa

