



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile

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.





ORIENTACIONES TÉCNICAS PARA LA
**APLICACIÓN DEL
ENFOQUE DE GÉNERO**

en el diseño de Programas y/o Iniciativas de la SCA ¹

AnexoN°1 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.

CONTENIDO

1	Gestión Pública, planificación estratégica y Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH)	8
	1.1 Desarrollo y relevancia del Enfoque de género en la Gestión Pública	10
2	Transversalización del enfoque de género en la gestión pública	13
	2.1 Instrumentos para la transversalización del enfoque de género en la gestión del Estado.	15
	2.2 Políticas Públicas con Enfoque de Género en la gestión de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes	26
3	Principales enfoques y derechos para la planificación programática con enfoque de género	33
	3.2 Herramientas del análisis de género: medidas/ acciones afirmativas y transformadoras	39
	3.3 Estudios institucionales sobre la materia: Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género en el sector artístico y cultural	41
4	Consideraciones para la planificación programática y el diseño de programas y/o iniciativas sociales con enfoque de género	43
	4.1 Pertinencia del Género	45
	4.2 Dificultades para Evaluar la Pertinencia de Género	47

5	Elaboración de Matriz Marco Lógico (MML) con enfoque de género.	50
5.1	Diagnóstico de Programa y/o Iniciativa con enfoque de género	55
5.2	Determinación de Fin, Propósito y Poblaciones	57
5.3	Determinación de Componentes de un programa y/o iniciativa	64
5.4	Determinación de la Estrategia de intervención del programa y/o iniciativa	65
5.5	Determinación de Ejecutores/as- Articulaciones- Complementariedades.	66
5.6	Enfoques de Derechos Humanos.	67
5.7	Indicadores de género	69
5.8	Presupuesto con perspectiva de género	75
5.9	Ejemplos para el uso de Matriz de Marco Lógico (MML) con perspectiva de género en la gestión artística y cultural	77
6	Recursos y Herramientas	93
7	Marco Normativo y Político	99
7.1.	Principales compromisos internacionales y nacionales del Estado de Chile en materia de igualdad de género	100
8	Referencias	104
9	Anexo: Formulario A1 2025-2026 SCA	109

Introducción

Los requerimientos de la planificación estratégica pública, dentro de lo cual se inserta la planificación programática orientado al Diseño de Programas y/o Iniciativas se ha ido enriqueciendo y complejizando paulatinamente en las últimas décadas, reflejando tanto la evolución de los problemas públicos que aborda como la creciente profundidad de la noción del Estado como garante de derechos sustantivos de la ciudadanía. Entre esos derechos, la igualdad de género emerge como un componente fundamental, no solo como un fin en sí mismo, sino como un eje transversal que permea todas las áreas de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.

En este marco, las personas encargadas de diseñar y desarrollar la planificación estratégica pública asumen un rol político y técnico relevante, el cual requiere competencias y habilidades que promuevan la eficiencia, la eficacia y la equidad, garantizando además que las políticas públicas respondan a la diversidad de experiencias y necesidades de género. Esto supone no solo un manejo técnico sino también un compromiso ético y reflexivo para transformar estructuras y prácticas que perpetúan desigualdades.

Esta perspectiva demanda institucionalmente generar instancias para desarrollar y fortalecer estas capacidades, compartir visiones, socializar marcos conceptuales inclusivos y entregar instrumentos prácticos que permitan cumplir metas de manera equitativa, fortaleciendo así la legitimidad y la calidad de las políticas públicas.

En este contexto, las presentes orientaciones técnicas tienen como propósito principal proporcionar a los equipos formuladores de programas y/o iniciativas de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes un marco conceptual y metodológico que facilite la incorporación del enfoque de género en la etapa de diseño programático. Este material busca garantizar que las decisiones de planificación programática contribuyan activamente a la eliminación de las inequidades y desigualdades de género, promoviendo la inclusión, la participación y el respeto por la diversidad.

Además de abordar la planificación programática, se consideran marcos y orientaciones para la planificación estratégica, con un enfoque en las políticas públicas y las macro orientaciones que guían el uso de otros instrumentos de planificación. Esto facilita una perspectiva sistémica del proceso, asegurando la aplicación transversal y coherente del enfoque de género en todas las etapas y niveles de gestión.

Para estructurar este objetivo, el documento se organiza en cinco capítulos que abordan los distintos aspectos de la planificación con enfoque de género.

1

El **capítulo 1** contextualiza la planificación estratégica en la gestión pública, destacando su evolución hacia un modelo centrado en los derechos humanos y en la igualdad de género como eje transversal. Se resalta el rol clave de quienes diseñan políticas públicas, quienes no solo requieren competencias técnicas, sino también un compromiso ético para transformar estructuras que perpetúan desigualdades. Además, se presenta el propósito principal de las orientaciones técnicas: proporcionar herramientas conceptuales y prácticas para incorporar el enfoque de género en todas las etapas del ciclo de planificación, incluida la planificación programática, garantizando políticas inclusivas y equitativas.

2

El **capítulo 2** se enfoca en la transversalización del enfoque de género en la gestión pública, describiéndola como un proceso sistémico para integrar la perspectiva de género en todos los niveles y etapas de las políticas públicas. Se presentan instrumentos como el Plan Nacional de Igualdad y los Compromisos Ministeriales de Género, que operativizan la transversalización en el Estado, ejemplificando en algunos casos, cómo la Subsecretaría de las Culturas y las Artes incorpora este enfoque, vinculándolo con su misión institucional y objetivos estratégicos.

3

En el **capítulo 3**, se desarrollan los principales enfoques y derechos para la planificación programática con enfoque de género. Se describen derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y se proponen herramientas como medidas afirmativas y transformadoras para abordar inequidades. Además, se profundiza en estudios institucionales sobre inequidades de género en el sector artístico y cultural, identificando barreras específicas del sector.

4

El **capítulo 4** ofrece consideraciones prácticas para la planificación programática y el diseño de programas y/o iniciativas sociales con enfoque de género. Se destaca la importancia de evaluar la pertinencia del género en las intervenciones y se analizan las dificultades para identificar desigualdades en ciertas áreas, como roles de género diferenciados o barreras económicas que afectan la participación equitativa.

5

Finalmente, el **capítulo 5** introduce la elaboración de la Matriz Marco Lógico (MML) con enfoque de género, como principal herramienta para el diseño de iniciativas y/o programas públicos. Este capítulo detalla cómo identificar problemas principales, realizar diagnósticos inclusivos, y definir componentes, indicadores y presupuestos con perspectiva de género. Además, **presentan dos ejemplos prácticos de programas de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes**, ilustrando cómo se ha aplicado o puede aplicarse esta metodología en programas específicos en el sector artístico y cultural, promoviendo la inclusión y la equidad en sus acciones.

A su vez, se incluye un listado del soporte normativo en Chile y los estándares internacionales, referencias a recursos para quienes deseen profundizar en los temas tratados o explorar experiencias relevantes en este ámbito.

Esperamos que este material contribuya a inspirar un cambio profundo en la manera de pensar, diseñar e implementar la gestión pública institucional, aportando al desarrollo de políticas culturales y sociales que promuevan la equidad e igualdad de género. Aspiramos a que estas orientaciones técnicas se conviertan en una herramienta de referencia, que impulse decisiones conscientes y prácticas transformadoras, desafiando aquellas que perpetúan las condiciones de desigualdad y promoviendo una institucionalidad cultural más inclusiva, equitativa y justa.

1

Gestión Pública, planificación estratégica y Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH)



El Enfoque de Igualdad de Oportunidades y el Enfoque de Derechos representan perspectivas conceptuales y prácticas diferentes en el diseño de políticas públicas, con implicaciones significativas para la Gestión Pública, la Planificación Estratégica y la integración del Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH), en adelante también señalado como “Enfoque de Derechos” o en sus siglas.

El Enfoque de Igualdad de Oportunidades se fundamenta en una corriente epistemológica liberal, donde las políticas sociales se orientan a crear condiciones que permitan a las personas acceder a bienes y servicios en función de sus capacidades individuales. Este enfoque tiende a priorizar el acceso sin necesariamente abordar las desigualdades estructurales que limitan el ejercicio pleno de derechos, dejando a las personas la responsabilidad de aprovechar estas oportunidades según sus propios medios¹.

En contraste, el Enfoque de Derechos parte del reconocimiento de las personas, grupos y colectivos como titulares indiscutibles de derechos, lo que exige que la acción estatal no solo elimine barreras de acceso, sino que garantice condiciones equitativas y transformadoras. Este enfoque se alinea directamente con el EBDH, al establecer que las políticas públicas deben ser diseñadas y ejecutadas para promover la igualdad sustantiva, la no discriminación, la participación y la transparencia, como principios fundamentales.

Desde la perspectiva de la Gestión Pública, el Enfoque de Derechos redefine la responsabilidad estatal al situar la garantía de derechos como eje central de la acción pública. Esto implica adoptar un rol proactivo para identificar y reducir desigualdades estructurales, asegurando que las políticas públicas sean inclusivas y respondan a las necesidades específicas de cada población. En este sentido, el enfoque no solo demanda eficiencia en la gestión, sino también equidad y justicia en los resultados.

En el ámbito de la Planificación Estratégica, como marco inicial para la planificación programática y presupuestaria, el Enfoque de Derechos guía la definición de objetivos, indicadores y metas, orientando los esfuerzos hacia la transformación de las condiciones que perpetúan la exclusión y la desigualdad. Los sub enfoques mencionados —género, territorial, intercultural, condición migratoria, niñeces,

¹ Consultora Etnográfica Ltda. (2015). Estudio sobre la incorporación de los enfoques de igualdad en el diseño de programas sociales: Informe final. Ministerio de Desarrollo Social, Subsecretaría de Evaluación Social, Chile.

discapacidad, dependencia²— actúan como herramientas prácticas para operacionalizar esta perspectiva, permitiendo que las políticas públicas respondan a las necesidades específicas de los grupos más vulnerados, mientras promueven la equidad, de manera transversal, en todo el ciclo de planificación.

Por ello, en el marco de estas orientaciones, comprendemos los enfoques de género, territorial, intercultural, condición migratoria, niñeces, discapacidad y dependencia, como sub enfoques del Enfoque de Derechos. Estos sub enfoques refuerzan la implementación del EBDH en las políticas públicas, aportando herramientas conceptuales y prácticas que permiten garantizar que las intervenciones estatales sean inclusivas, participativas y transformadoras. Esta integración es esencial para asegurar que la Gestión Pública, la Planificación Estratégica y la Planificación Programática y Presupuestaria no solo cumplan con estándares internacionales, sino que también contribuyan activamente a construir una sociedad más justa e inclusiva.

1.1 Desarrollo y relevancia del Enfoque de género en la Gestión Pública

El enfoque de género en la gestión pública se fundamenta en la necesidad de reconocer y abordar las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, así como las experiencias diferenciadas de personas con diversas identidades de género, en todas las etapas del diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Este enfoque no solo responde a principios de justicia social, sino que también constituye una herramienta clave para garantizar la efectividad, eficiencia y equidad en la acción del Estado, en sintonía con el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH).

Desde los años noventa, la transversalización del enfoque de género se ha consolidado como un pilar de la modernización del Estado chileno, reconociendo su potencial para mejorar la calidad de las políticas públicas al responder a las necesidades de toda la población. La Ley que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género establece la obligatoriedad de incorporar esta perspectiva en todas las políticas,

² La Ley N° 20.422 define la dependencia funcional como “el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligadas a la falta o pérdida de autonomía, requieren de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades esenciales de la vida”.

planes, programas y/o iniciativas, promoviendo su integración como un componente transversal en la actuación del Estado.

Este enfoque busca no solo el cierre de brechas de desigualdad, sino también la eliminación de sesgos que perpetúan exclusiones y desigualdades estructurales.

Incorporar el enfoque de género en la planificación estratégica requiere su integración en cada etapa del ciclo de vida de las políticas públicas, desde el diagnóstico inicial hasta la evaluación final. Esto implica identificar y analizar las necesidades diferenciadas de la población objetivo, diseñar intervenciones que consideren estas diferencias y evaluar los resultados para asegurar que contribuyan efectivamente al cierre de brechas y a la disminución de barreras e inequidades. En este marco, estudios recientes subrayan la importancia de contar con herramientas metodológicas sólidas, indicadores desagregados por género y una alineación explícita con estándares internacionales y normativas nacionales para garantizar que este enfoque sea operativo y eficaz.

La gestión pública que incorpora el enfoque de género se apoya en herramientas como la Matriz de Marco Lógico (MML) con perspectiva de género, el análisis de brechas y la evaluación de impacto diferenciada por género. Estas metodologías permiten no solo identificar cómo las políticas afectan de manera distinta a hombres, mujeres y personas no binarias, sino también asegurar que las intervenciones estatales promuevan la equidad, debilitando progresivamente barreras estructurales y mejorando la calidad de vida de toda la población. Asimismo, estas herramientas son esenciales para generar evidencia sobre las desigualdades de género existentes y para diseñar estrategias que contribuyan a erradicarlas de forma sostenible.

El enfoque de género, íntimamente ligado al Enfoque Basado en Derechos Humanos, posiciona a todas las personas como titulares de derechos, lo que obliga al Estado a reconocer y transformar las desigualdades de género a través de acciones concretas. Esto implica no solo remediar desigualdades existentes, sino también transformar las estructuras sociales y culturales que perpetúan la discriminación, garantizando una igualdad sustantiva en todos los niveles. Al abordar desigualdades estructurales, el enfoque de género contribuye a fortalecer la legitimidad del Estado y su capacidad para garantizar derechos de manera universal y equitativa.

En este contexto, el desarrollo del enfoque de género en la gestión pública no solo fortalece la inclusión y la justicia social, sino que también promueve políticas más efectivas y transparentes. Este enfoque permite que las intervenciones estatales respondan a las

necesidades específicas de los diversos grupos de la población, promoviendo una sociedad más igualitaria y cohesionada. En línea con esta visión, la misión del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio es promover el ejercicio efectivo de los derechos culturales para fortalecer el desarrollo artístico, cultural y patrimonial armónico y equitativo del país en toda su diversidad, reconociendo y valorando las culturas de los pueblos indígenas, la diversidad geográfica, las identidades culturales comunitarias, locales y regionales.

La Subsecretaría de las Culturas y las Artes, como órgano clave del Ministerio, amplía esta misión al promover e impulsar el desarrollo artístico y cultural del país mediante el diseño, ejecución y evaluación de planes, programas y/o iniciativas que garantizan la perspectiva de derechos humanos e integran los enfoques de género, territorial e intercultural. Estos principios son esenciales para consolidar un ecosistema cultural sostenible que respete la diversidad y promueva modelos de cultura comunitaria innovadores, mejorando al mismo tiempo las condiciones del trabajo cultural y reconociendo las diversas identidades culturales a nivel local, regional y nacional.

En consonancia con este marco estratégico, los objetivos del Ministerio destacan la promoción de la participación cultural, el impulso de la educación artística integral y el fortalecimiento de un ecosistema cultural digno y sostenible. Estos objetivos están alineados con la transversalización del enfoque de género, que se posiciona como una herramienta esencial para avanzar hacia una transformación institucional que garantice la equidad, la modernización y la transparencia. Este enfoque no solo enriquece el diseño e implementación de las políticas públicas, sino que también asegura que las decisiones tomadas reflejen y respeten la diversidad cultural, promoviendo la cohesión social y el desarrollo cultural equitativo.

La incorporación del enfoque de género se presenta por tanto como un imperativo estratégico para alcanzar los objetivos institucionales y garantizar que el quehacer del Ministerio y la Subsecretaría contribuya de manera significativa al desarrollo de una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa de los derechos de todas las personas, a través de Programas y/o Iniciativas cuyo diseño y planificación programática y presupuestaria se haya realizado considerando el enfoque de género. Este compromiso refuerza la capacidad del Estado para liderar procesos de transformación cultural que reflejen los principios de justicia, equidad y democracia en el ámbito de las culturas, las artes y el patrimonio.

2

Transversalización del enfoque de género en la gestión pública



La estrategia de transversalización del enfoque de género se presenta por primera vez en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, en 1995, donde se insta a diferentes actorías a formular líneas de acción concretas para transformar las condiciones sociales y avanzar hacia una sociedad igualitaria en temas de género.

Luego, en 1997, el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas definió la transversalización de género como el proceso de examinar y valorar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas y/o iniciativas, en cualquier área. Es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas, programas y/o iniciativas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos³.

Es la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, iniciativas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones. Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Sus objetivos son⁴:

1. Busca transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en otras más justas e igualitarias.
2. Permite prever el impacto de la intervención en las personas beneficiarias/os, de tal modo de diseñar actuaciones pertinentes a las necesidades reales de las y los usuarios.
3. Contribuye al avance de sociedades más justas y con equidad social.

³ Definición extraída del sitio web del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Disponible en: https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=48741

⁴ Ídem.

En definitiva, la transversalización de género es una propuesta ético-política, conceptual, metodológica y técnico-operativa, que busca la transformación estructural de la desigualdad de género, garantizando que las políticas y recursos sean más inclusivos y eficaces.

2.1 Instrumentos para la transversalización del enfoque de género en la gestión del Estado

Algunos de los principales instrumentos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública del Estado de Chile, incluyen:

♦ **Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres:**

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres es un instrumento de planificación estratégica del Estado chileno que busca garantizar la igualdad sustantiva de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres. Aprobado en 2018 y proyectado hasta 2030, constituye la continuidad de los tres planes previos y responde a los compromisos internacionales de Chile en materia de igualdad de género, incluyendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Estrategia de Montevideo.

El Plan está diseñado en torno a cinco enfoques fundamentales: derechos humanos de las mujeres, interculturalidad, interseccionalidad, ciudadanía plural y democracia paritaria, y enfoque territorial. Estos enfoques articulan medidas que abordan las desigualdades de género desde diversas perspectivas, considerando la diversidad de mujeres y sus necesidades específicas.

Establece asimismo objetivos estratégicos orientados a:

1. Alcanzar el reconocimiento, respeto y garantía de ejercicio de los derechos de las mujeres, en toda su diversidad, para alcanzar la igualdad de género y la autonomía de todas las mujeres que habitan el territorio nacional.
2. Fortalecer y dar sostenibilidad política, técnica y operativa a la institucionalidad de género en el Estado, para el correcto cumplimiento de su rol rector en materia de políticas para la igualdad de género.

3. Incorporar la igualdad de género de manera transversal en el conjunto de la institucionalidad pública, políticas, planes, iniciativas, programas y presupuestos públicos, para garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres, su autonomía y la equidad de género.
4. Avanzar hacia la transformación cultural del país, para eliminar toda forma de desigualdad y discriminación basada en el género y propiciar la plena participación de la diversidad de mujeres en la vida cultural, política, económica y social del país.
5. Reconocer desde una aproximación interseccional, intercultural y territorial a la diversidad de mujeres, estableciendo la igualdad de género como un eje central y transversal en las políticas públicas de igualdad de género aplicadas en grupos específicos.

Finalmente, incorpora una matriz detallada de metas e indicadores alineados con los ODS, que permite medir los avances en derechos de las mujeres en áreas como participación política, equidad laboral, acceso a servicios de salud integral y educación, y prevención de la violencia de género. Este sistema se complementa con un monitoreo en línea que facilita el control ciudadano.

Su reciente actualización da cuenta de nuevos desafíos, como la Pandemia COVID-19 y la crisis económica, y prioriza temáticas como el diseño de un Sistema Nacional de Cuidados, la Ley Integral por una Vida Libre de Violencia y la educación en sexualidad integral.

En suma, el Cuarto Plan Nacional de Igualdad es clave para reducir las brechas estructurales de género y garantizar una sociedad más justa, inclusiva y sostenible. Su implementación exige la coordinación de los ministerios y la articulación con gobiernos regionales y locales, asegurando el compromiso de todas las instituciones del Estado con la igualdad de género.

Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030

El Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030 es un instrumento estratégico del Estado chileno que tiene como propósito erradicar todas las formas de violencia de género que afectan a mujeres, niñas y diversidades. Diseñado y actualizado en 2022 y 2023, el Plan responde a los compromisos internacionales adquiridos por Chile en materia de derechos humanos, igualdad de género y desarrollo sostenible, y se posiciona como una política pública integral, interseccional e intersectorial que aborda tanto la prevención como la atención y reparación frente a la violencia de género.

Este plan tiene como objetivo principal garantizar el derecho de todas las personas a vivir libres de violencia de género, desarrollando un enfoque integral que articule acciones preventivas, de protección, acceso a la justicia y reparación. Con una estructura que prioriza la promoción de los derechos humanos, se diseñaron 237 acciones estratégicas que abarcan diferentes tipos y contextos de violencia, incluyendo violencia intrafamiliar, en espacios públicos, laborales, educativos y digitales, además de contextos de crisis como emergencias sociales, ambientales y migratorias.

El plan incorpora enfoques transversales de igualdad sustantiva, derechos humanos, interseccionalidad, interculturalidad y territorialidad, permitiendo un abordaje inclusivo que reconoce la diversidad de experiencias y necesidades de las mujeres y diversidades a nivel nacional. Su desarrollo estuvo marcado por un proceso participativo amplio, donde se involucraron organizaciones feministas, de mujeres y diversidades sexuales y de género, además de actores estatales y de la sociedad civil, asegurando que las acciones diseñadas fueran pertinentes a los contextos locales y regionales.

Entre sus avances más significativos se encuentra la ampliación del concepto de violencia más allá del ámbito intrafamiliar, abarcando diversas manifestaciones en diferentes espacios y promoviendo la articulación intersectorial e interinstitucional. Asimismo, se establece un sistema de monitoreo y rendición de cuentas que garantiza la evaluación continua y la transparencia en la implementación de las acciones comprometidas.

El impacto esperado del Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género radica en su capacidad para transformar las relaciones sociales de poder y erradicar estereotipos de género en todos los sectores y áreas de desarrollo. Este esfuerzo integral busca garantizar que todas las mujeres, niñas y diversidades puedan ejercer plenamente sus derechos en condiciones de respeto, dignidad y seguridad social, consolidándose como un paso crucial para una vida sin violencia.

Estrategia para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres 2022-2026

La Estrategia para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres 2022-2026 surge como respuesta a las profundas desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito económico y laboral, exacerbadas durante la Pandemia de COVID-19. Este instrumento, liderado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG), busca disminuir o eliminar las condicionantes y restricciones que limitan el pleno ejercicio de los derechos económicos de las mujeres, promoviendo su autonomía en igualdad de condiciones.

El enfoque central de la estrategia se basa en tres pilares: la articulación de políticas públicas con perspectiva de género, la integración de un enfoque interseccional y territorial, y la coordinación intersectorial entre entidades públicas y privadas. Esto permite abordar problemáticas como la división sexual del trabajo, las barreras de acceso al mercado laboral y las brechas en la propiedad de recursos económicos. Asimismo, se plantea la necesidad de superar limitaciones estructurales mediante acciones específicas, como el fortalecimiento del apresto laboral, el apoyo a emprendimientos productivos, y la creación de encadenamientos productivos sostenibles.

Entre las acciones destacadas se encuentra el desarrollo de una arquitectura institucional que garantice la sostenibilidad de esta estrategia a través de políticas integradas y coordinadas. Además, se prioriza la participación de mujeres rurales, indígenas, migrantes y de diversidades sexo-genéricas, reconociendo las múltiples formas de discriminación que enfrentan. En este contexto, la estrategia incluye medidas como la formalización del trabajo, el acceso a tecnologías y financiamiento, y el diseño de políticas que promuevan corresponsabilidad en las labores de cuidado.

La estrategia también considera un modelo de seguimiento y evaluación basado en metas concretas e indicadores claros, actualizándose cada dos años para responder a nuevos desafíos y a la nueva información proveniente del proceso de seguimiento y monitoreo. Este enfoque integral busca no solo mejorar las condiciones económicas de las mujeres, sino también contribuir a una transformación cultural que reconozca y valore su rol en la economía y la sociedad. Así, la Estrategia para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres se posiciona como un instrumento clave para avanzar hacia la igualdad sustantiva y garantizar el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres en Chile.

Compromisos Ministeriales de Género

Los Compromisos Ministeriales de Género son un instrumento clave de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas chilenas. Introducidos en el año 2000 y fortalecidos con el marco de la Ley 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, estos compromisos buscan garantizar la incorporación efectiva de la igualdad de género en todas las áreas de la gestión pública.

El principal objetivo de este instrumento es proyectar políticas públicas alineadas con el programa de gobierno, priorizando acciones dirigidas a mujeres en toda su diversidad, además de diversidades y disidencias sexo-genéricas. Los compromisos abarcan metas transversales y sectoriales diseñadas para integrar el enfoque de género de manera estructural en los ministerios y servicios dependientes, promoviendo resultados concretos y medibles en cada sector.

Entre las características destacadas de los compromisos se encuentran su alcance nacional, la exigencia de metas anuales con indicadores específicos, y su enfoque en la descentralización, la corresponsabilidad social y la participación de mujeres en espacios de toma de decisiones. Cada ministerio está obligado a actualizar diagnósticos institucionales para identificar inequidades y barreras de género, y establecer metas que incluyan el diseño, implementación y evaluación de políticas, reformas legislativas y presupuestos con perspectiva de género.

Los compromisos se dividen en dos grandes categorías: transversales y sectoriales. Los compromisos transversales son comunes a todos los ministerios, incluyendo acciones como la capacitación en género de todo el personal, la implementación de políticas internas de igualdad, y la difusión de estadísticas y estudios con enfoque de género. Los

compromisos sectoriales, en cambio, se centran en el quehacer específico de cada ministerio, con énfasis en dimensiones como la interseccionalidad, la territorialidad y la colaboración intersectorial.

El proceso de diseño, implementación y seguimiento de los compromisos contempla varias etapas, comenzando con la elaboración de propuestas por cada ministerio, seguidas por una retroalimentación y negociación liderada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Una vez aprobados, los compromisos son implementados y seguidos con un sistema de monitoreo y reportabilidad anual. Además, cada ministerio debe destinar presupuesto específico para la ejecución de las metas y generar actividades de difusión dirigidas a mujeres y organizaciones de la sociedad civil.

En este contexto, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, ha adoptado como parte de sus **Compromisos Ministeriales de Género 2023-2026**, medidas estratégicas que reflejan su compromiso con la transversalización de la perspectiva de género en el sector cultural. Estos compromisos responden tanto a las metas transversales promovidas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género como a los desafíos específicos del ámbito cultural, integrando acciones orientadas a reducir brechas de género, promover la inclusión y garantizar el acceso equitativo a la creación, difusión, construcción de memoria e identidad y participación cultural.

Entre los compromisos transversales, destaca la **actualización de diagnósticos institucionales con perspectiva de género**, una acción clave para identificar las inequidades y barreras que enfrentan mujeres, diversidades y disidencias en el sector cultural. Asimismo, el compromiso de **contar con unidades y/o comisiones de género ministeriales** constituye un pilar fundamental en el fortalecimiento institucional para garantizar el seguimiento y la evaluación de las políticas de igualdad de género en el sector. Estas unidades, facilitan la articulación de iniciativas, la implementación de políticas con perspectiva de género, y el monitoreo continuo del cumplimiento de los objetivos estratégicos.

En el ámbito de los compromisos sectoriales, el Ministerio ha asumido la implementación de una **estrategia para la promoción de ambientes de trabajo libres de violencia de género en el sector artístico, cultural y patrimonial**. Este compromiso busca diseñar y aplicar protocolos, capacitaciones y sistemas de apoyo para orientar la prevención, atención, sanción y reparación de situaciones de violencia basada en género en espacios laborales vinculados al ámbito cultural. Además, contempla la articulación con organismos especializados y

la creación de espacios de sensibilización para fortalecer una cultura de respeto y equidad en las relaciones laborales. Este compromiso sectorial está orientado a garantizar la seguridad y el bienestar de quienes trabajan en el sector cultural, contribuyendo a un ambiente laboral inclusivo y libre de violencia.

El impacto de estos compromisos es significativo, no solo por el alcance directo que tienen sobre la vida de miles de mujeres y diversidades, sino también por su contribución a la modernización y sostenibilidad de la gestión cultural. A través de acciones como el análisis de indicadores de género, la implementación de programas y/o iniciativas inclusivas y la generación de estadísticas y datos desagregados, el Ministerio a través de sus Subsecretarías y el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, refuerza su papel como promotor de una cultura más equitativa y representativa de la diversidad cultural.

Agendas Regionales de Género

Las Agendas Regionales de Género son instrumentos de planificación que permiten integrar y territorializar la perspectiva de género en las políticas públicas a nivel local y regional. Estas agendas están alineadas con los objetivos del Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres y responden a las particularidades y necesidades específicas de cada territorio.

Estas agendas son elaboradas de manera participativa, integrando a actores del gobierno regional, organizaciones de la sociedad civil y comunidades locales, con el objetivo de identificar las principales problemáticas de las relaciones sexo-género en las culturas del territorio y establecer prioridades para su abordaje intersectorial. A través de estas agendas, se busca garantizar que las políticas públicas no solo sean pertinentes a los contextos locales, sino que también reflejen las realidades de mujeres y diversidades sexo genéricas desde una perspectiva interseccional, haciendo visible las distintas situaciones y características de la desigualdad.

Entre los objetivos de las agendas regionales de género destacan la promoción de la igualdad sustantiva, la erradicación de la violencia de género, el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres, y la garantía de acceso a recursos y servicios esenciales con enfoque de género. Asimismo, estas agendas se vinculan con los compromisos ministeriales de género y otros instrumentos de transversalización, asegurando la coherencia y coordinación entre los niveles nacional y regional.

El proceso de implementación de las agendas incluye la elaboración de diagnósticos locales, el diseño de metas e indicadores específicos, y la evaluación continua para garantizar su efectividad. Además, contempla la participación activa de las Seremis de la Mujer y la Equidad de Género, así como de otras instituciones clave, para asegurar que las acciones sean integrales y sostenibles.

Así, las Agendas Regionales de Género se constituyen como un instrumento fundamental para reducir las desigualdades a nivel local y aportar a la transformación de la base estructural de la desigualdad.

Programa Anual de Género

El Programa Anual de Género es un instrumento estratégico que permite a los servicios públicos de Chile transversalizar la perspectiva de género en sus acciones, políticas y programas. Este programa, impulsado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG), se enmarca en los compromisos gubernamentales y de los instrumentos internacionales suscritos por Chile, y su objetivo es avanzar hacia la igualdad sustantiva, contribuyendo a eliminar las brechas de género desde los distintos sectores.

El programa se basa en la articulación de medidas diseñadas para abordar inequidades específicas presentes en cada sector, apuntando en su conjunto a transformar las bases estructurales de la desigualdad y promover acciones que incidan tanto en la cultura organizacional como en los bienes y/o servicios puestos a disposición de la ciudadanía. Estas medidas abarcan áreas clave como la planificación estratégica, la planificación programática y presupuestaria, la gestión de personas, la provisión de bienes y servicios, la comunicación institucional, la generación de datos desagregados, y la capacitación permanente de funcionarias y funcionarios.

Para ejemplificar, en el marco del Programa Anual de Género 2023, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes implementó diversas acciones estratégicas para transversalizar la perspectiva de género en su gestión interna y en los servicios que desarrolla, con el objetivo de promover en coherencia la igualdad sustantiva en el sector cultural. Entre las medidas destacadas se encuentra la formalización de la Mesa de Género de la Subsecretaría como instancia nacional para el seguimiento de políticas de igualdad; el monitoreo del Procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) para garantizar entornos laborales seguros y; la capacitación en género para funcionarias y funcionarios, con énfasis en atención ciudadana y derechos humanos.

Además, se actualizaron recomendaciones para fomentar ambientes de trabajo libres de violencia de género en el sector artístico-cultural, junto con el desarrollo de propuestas para integrar criterios de género en procesos de compras públicas, para la reducción de brechas de participación económica. También se realizó un análisis de programas y/o iniciativas institucionales para identificar inequidades y fortalecer su diseño inclusivo, asegurando un impacto positivo en las comunidades beneficiarias.

Los Programas de Género tienen una estrecha relación con el Indicador de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), ya que desde el año 2002 hasta el año 2019 eran los que contenían las medidas que cada Servicio comprometía en el marco del PMG de Género.

A partir del año 2020 los Programas de Género se amplían e incorporan tanto las medidas que cada Servicio compromete en el Indicador de Género del PMG como aquellas medidas voluntarias que comprometen los Servicios en el marco de la coordinación y articulación con el MMEG para avanzar en la transversalización de género. De esta forma, los Programas se complementan con la Agenda de Género del Gobierno, las metas y enfoques establecidos en el Plan Nacional de Igualdad, en el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para Mujeres, Niñas y Diversidades 2022-2030, los Compromisos Ministeriales de Género 2022-2026, la Estrategia para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres 2022-2026, entre otros.

Indicador de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG).

El Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) tiene por objetivo mejorar efectiva y continuamente la gestión institucional mediante el diseño, ejecución y evaluación de metas y objetivos anuales, de conformidad con la legislación vigente en materia de incentivos en remuneraciones.

En este marco, el **Indicador de Equidad de Género** se posiciona como una herramienta clave para transversalizar la perspectiva de género en la gestión pública, promoviendo acciones concretas que contribuyen a reducir las inequidades, brechas y barreras estructurales de género. Este indicador, desarrollado bajo la supervisión del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG), busca fortalecer

las capacidades institucionales para implementar políticas públicas orientadas a la igualdad de género en todos los servicios del Estado.

El Programa Marco del PMG señala que el objetivo principal del indicador es “contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los Servicios de desarrollar políticas públicas de igualdad de género”⁵. Las medidas comprometidas deben alinearse con instrumentos estratégicos que cada año se incorporan en el Programa Marco del PMG.

Entre las medidas estratégicas, se destacan: la incorporación de perspectiva de género en la planificación estratégica institucional, la implementación de políticas de gestión de personas con enfoque de género, el desarrollo de capacitaciones básicas y avanzadas, y la mejora de procesos de provisión de bienes y servicios. Además, se prioriza la generación y difusión de estudios, datos y estadísticas desagregadas por sexo y género, así como la incorporación de perspectiva de género en políticas públicas, legislación y normativas.

Para el 2024, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes comprometió cuatro medidas estratégicas para contribuir a la eliminación de brechas, barreras e inequidades de género en el sector cultural (Medidas 3, 5, 6 y 8). Entre éstas se incluye la capacitación avanzada en género para contrapartes regionales y actores/as clave, destinada a liderazgo para implementar y promover la estrategia de transversalización de la perspectiva de género dentro y fuera de la institución; la elaboración de un protocolo de atención ciudadana con énfasis en diversidades sexo-genéricas para asegurar un trato respetuoso, libre de sesgos y estereotipos que reproducen la violencia en el trato a la ciudadanía; la elaboración de dos instrumentos para la aplicación práctica del enfoque de género en la planificación programática de la SCA (de la que es parte el presente documento) y; el análisis de la situación de igualdad de género en las Compras Públicas de Carácter concursal (licitaciones públicas) de la SCA en el año t-1.

⁵ Decreto Exento del Ministerio de Hacienda N°395/2023, que aplica para el PMG 2024.

Presupuesto con Perspectiva de Género

Según DIPRES, el Presupuesto con Perspectiva de Género (PPG) no solo consiste en financiar iniciativas explícitas sobre la igualdad de género, sino que también en analizar las políticas públicas y los presupuestos para determinar el impacto directo e indirecto que tienen sobre la igualdad de género. Así, esta información permite que se diseñen e implementen políticas más efectivas.

La implementación del PPG consiste en la aplicación sistemática de herramientas y procesos analíticos, como parte rutinaria del ciclo presupuestario. Existen múltiples herramientas para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto de un país, una de las más utilizadas es el etiquetado de programas y políticas públicas, siendo también relevantes los reportes o declaraciones de presupuesto y el análisis de las políticas con perspectiva de género (evaluación ex ante y ex post). De esta forma, la implementación de un PPG permite:

- ◆ Identificar brechas de género y concentrar esfuerzos en la generación de políticas públicas, asignaciones de gasto y medidas de ingreso más efectivas.
- ◆ Facilitar el cumplimiento de los compromisos con la igualdad de género.
- ◆ Mejorar los niveles de transparencia desde el gobierno a la sociedad civil.

Desde la formulación presupuestaria 2024, se solicitó para todos los servicios públicos aplicar la metodología de **Etiquetado de Género**, la que refiere a una herramienta efectiva para identificar el gasto asignado a áreas específicas o iniciativas de interés.

En particular, el etiquetado de género consiste en generar una etiqueta o código que permite codificar y distinguir las líneas programáticas de manera tal que puedan ser leídas de manera transversal en toda la estructura presupuestaria.

Dado que la Ley de Presupuestos sigue una clasificación funcional o económica del gasto, y no por programas, el etiquetado requiere vincular gastos con objetivos de política pública en un análisis que no es directo. Así, el etiquetado de género permite identificar las asignaciones o sub asignaciones cuyos recursos tengan como propósito u objetivo principal promover la igualdad de género; y también aquellas asignaciones que, si bien su diseño y/o implementación no buscan mitigar las desigualdades de género,

si tienen un impacto positivo en la igualdad de género, ya sea reduciendo la discriminación o atacando las desigualdades dadas las actividades que realizan (DIPRES, 2024).

2.2 Políticas Públicas con Enfoque de Género en la gestión de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

La incorporación del enfoque de género en los objetivos estratégicos y la gestión institucional de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes se materializa mediante un compromiso explícito con la igualdad sustantiva y la transversalización de este enfoque en su accionar. Este compromiso se enmarca en la misión institucional, que establece el desarrollo de políticas culturales que integren los enfoques de derechos humanos, género, territorialidad e interculturalidad, reconociendo la diversidad de identidades culturales y promoviendo su participación. De esta manera, se permea tanto la formulación como la implementación de las políticas culturales, asegurando que las brechas de género sean abordadas de forma transversal y sostenida.

A.- Misión institucional

Tabla 1: Misión institucional Subsecretaría de las Culturas y las Artes

Promover e impulsar el desarrollo artístico y cultural del país, fortaleciendo la democracia y la participación cultural mediante la propuesta de políticas al Ministerio y el diseño, ejecución y evaluación de planes, programas e iniciativas que, garantizando la perspectiva de Derechos Humanos, y que, integrando los enfoques de género, territorial y de entendimiento intercultural, incorporen en su quehacer: el desarrollo orgánico del ecosistema cultural; el mejoramiento de las condiciones del trabajo cultural, resguardando la libertad de expresión; modelos de cultura comunitaria innovadores; el reconocimiento de las diversas identidades culturales y una educación artística integral a nivel local, regional y nacional.

Fuente: Ficha de identificación año 2025-2026. Definiciones estratégicas. Formulario A1.

B.- Objetivos estratégicos

La Subsecretaría de las Culturas y las Artes, para el periodo 2025-2026 se compromete a la implementación de tres objetivos estratégicos, que están estrechamente vinculados a la misión institucional, además de un cuarto objetivo, que está vinculado a la gestión interna, particularmente a la consolidación de la Institución. La siguiente formulación es a partir del Formulario A1 2025-2026⁶, que estará vigente a partir del 2025. Para su visualización se adjunta como Anexo 1 de este documento.

En el objetivo estratégico N°1, relacionado con el fortalecimiento de un ecosistema cultural sostenible, el enfoque de género se manifiesta a través de la promoción de un trabajo cultural digno, y el fortalecimiento en todas las etapas del ciclo cultural a nivel local, regional, nacional e internacional; incorporando una perspectiva de género que visibilice el aporte de las mujeres y diversidades sexo genéricas en diversos campos artísticos y culturales, entre otros enfoques de derechos humanos.

Tabla 2: Objetivo Estratégico N°1 Subsecretaría de las Culturas y las Artes

Aumentar la inserción de agentes culturales en un ecosistema cultural sostenible que permita su reactivación, recuperación y asociatividad en todas las etapas del ciclo cultural a nivel local, regional, nacional e internacional; a partir del financiamiento de iniciativas y proyectos que promuevan el trabajo cultural digno en colaboración con organizaciones sindicales y gremiales, incorporando la perspectiva de género y los enfoques de Derechos Humanos en los diversos campos artísticos y culturales, respetando la libertad de creación, la valoración social de artistas y sus obras, y el resguardo al derecho de autor(a).

Fuente: Ficha de identificación año 2025-2026. Definiciones estratégicas. Formulario A1.

⁶ Considerar que el Formulario A1, que refleja la planificación estratégica, es un instrumento dinámico que puede cambiar anualmente o bien mantenerse por más de un año.

Ejemplos de operacionalización del objetivo estratégico N°1 en la planificación programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes:

Ejemplo 1

Programa: Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural.

Actividad asociada: Capacitación en herramientas para la gestión cultural con perspectiva de género.

Descripción: Capacitaciones para equipos de organizaciones beneficiarias de prácticas y pasantías, referentes a ambientes laborales libres de violencia de género, en alianza con organizaciones y gremios del sector cultural, con el objetivo de sensibilizar a los y las trabajadoras en estas temáticas y avanzar hacia la generación de acciones y protocolos.

Ejemplo 2

Programa: Línea Becas Chile Crea de los Fondos de Cultura.

Actividad asociada: Incorporación de gasto financiable para cuidados de menores de edad, desde la primera infancia hasta la última etapa de educación básica (hasta 8° básico), en Líneas Becas Chile Crea.

Descripción: A partir de la convocatoria 2023 y en las líneas de Becas Chile Crea de Fondos de Cultura, se podrán considerar en los gastos de operación aquellos necesarios para el cuidado de hijas, hijos, niñas y niños que estén bajo la tutela de la persona responsable, desde la primera infancia hasta la última etapa de educación básica (hasta 8° básico), para los cuales requiera contratar servicios de cuidado, por días o por horas, durante el periodo que se extienda la formación. Esta medida tiene por objeto apoyar a quienes tengan la necesidad de continuar especializándose en armonía con los derechos que tienen los menores a recibir cuidados de sus padres, madres y cuidadoras/es.

En cuanto al objetivo estratégico N°2 que promueve la participación cultural sustantiva y equitativa de la ciudadanía en iniciativas y proyectos, este está diseñado con una perspectiva interseccional que busca integrar a las diversas identidades de género y orientaciones sexuales en las actividades y proyectos culturales.

Tabla 3: Objetivo Estratégico N°2 Subsecretaría de las Culturas y las Artes

Aumentar la participación cultural sustantiva y equitativa de la ciudadanía a través del diseño e implementación de iniciativas y proyectos artístico-culturales territoriales, de base comunitaria, sociales y populares; que incorporen la perspectiva de género y enfoques de Derechos Humanos, resguardando la libertad de expresión, la memoria y la diversidad de identidades culturales a nivel local, regional y nacional.

Fuente: Ficha de identificación año 2025-2026. Definiciones estratégicas. Formulario A1.

Ejemplos de operacionalización del objetivo estratégico N°2 en la planificación estratégica y en la gestión programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes:

Ejemplo 1

Programa: Puntos de Cultura Comunitaria

Actividad asociada: Promoción de la participación inclusiva de mujeres mediante la facilitación de condiciones para el cuidado y flexibilidad horaria.

Descripción: El programa incorpora el enfoque de género en la etapa de implementación. En cada uno de los territorios, se solicitará a las organizaciones que las actividades se realicen en horarios en que las mujeres puedan participar de ellas, así como facilitar las condiciones para que en el caso que deban asistir con sus hijos/as, generando espacios de cuidado alternativos que no restrinjan su participación en el programa.

Ejemplo 2

Programa: Cultura, Memoria y Derechos Humanos

Actividad asociada: Difusión artística y conmemorativa de historias con perspectiva de género.

Descripción: Se realizan actividades que visibilizan las violaciones de derechos humanos desde una perspectiva de género y diversidad cultural, destacando el rol de las mujeres en los procesos históricos y su impacto en la memoria colectiva.

En el ámbito de la educación artística, que se expresa en el objetivo estratégico N°3, el enfoque de género se concreta mediante la incorporación de contenidos que fomenten la igualdad y el respeto a la diversidad en las trayectorias formativas. Esto incluye la capacitación de docentes y mediadores/as culturales, el diseño de materiales didácticos con perspectiva de género y la promoción de experiencias pedagógicas que cuestionen los estereotipos tradicionales.

Tabla 4: Objetivo Estratégico N°3 Subsecretaría de las Culturas y las Artes⁷

Aumentar el acceso de niños, niñas y jóvenes a programas y/o procesos formativos en arte y cultura de calidad, tanto en contextos de educación formal como no formal, que contribuyan a su desarrollo integral y bienestar subjetivo; incorporando procesos y/o programas que incluyan la formación continua de docentes, educadores/as, artistas y cultores/as, considerando las formas propias de las disciplinas artísticas y creativas en los procesos de aprendizaje, con enfoques transversales de género, interculturalidad y DD.HH

Fuente: Ficha de identificación año 2025-2026. Definiciones estratégicas. Formulario A1.

Ejemplos de operacionalización del objetivo estratégico N°3 en la planificación estratégica y en la gestión programática de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes:

Ejemplo 1

Programa: Programa Nacional de Desarrollo Artístico

Actividad asociada: Incorporación del enfoque de género en la Colección Educación Artística

Descripción: Todos los materiales elaborados y/o editados de la Colección de educación Artística del Programa incorporan enfoque de género, tanto en el lenguaje como en los contenidos. En este contexto, se cuenta con un manual de lineamientos de la colección, que establece; *"resguardar que los contenidos no reproduzcan estereotipos de género y velar por visibilizar el trabajo de las artistas mujeres, siempre teniendo en cuenta que la perspectiva de género no solo refiere a la mujer, sino a las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres, mujeres y mujeres, hombres y hombres. Asimismo, este enfoque implica deponer prejuicios respecto a las identidades de género u orientaciones sexuales en pos de visibilizar a las comunidades LGTBI+⁸*.

Ejemplo 2

Programa: Fomento del Arte en la Educación: Acciona

Actividad asociada: Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de los proyectos que se desarrollan a lo largo del país.

Descripción de la actividad: Entregar orientaciones precisas sobre la incorporación del enfoque de Género en las Orientaciones Programáticas.

En el ámbito de la gestión institucional, que se expresa en el objetivo estratégico N°4, el enfoque de género se expresa a través de su incorporación como principio transversal en la mejora continua del ejercicio de la función pública, asegurando que todas las acciones y decisiones institucionales promuevan la equidad entre géneros.

En concreto, este enfoque se refleja en el resguardo de condiciones laborales que favorecen la igualdad, con medidas que garanticen espacios de trabajo inclusivos y libres de discriminación, integrando

⁸ Manual de Lineamientos para la elaboración de Cuadernos Pedagógicos Mincap. Disponible en la Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión.

la perspectiva de género en los medios y procesos que fortalecen la gestión institucional, asegurando que las políticas, programas y proyectos se diseñen y ejecuten con un análisis que considere las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas.

Estos ejemplos reflejan cómo los objetivos estratégicos de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes se traducen mediante una adecuada planificación programática en acciones concretas que promueven la igualdad de género, la diversidad y el reconocimiento de las mujeres y diversidades sexo-genéricas en el ecosistema cultural, en la participación cultural y en la educación artística.

3

Principales enfoques y derechos para la planificación programática con enfoque de género



Este apartado desarrolla el marco conceptual y metodológico que orienta la integración de la perspectiva de género en la planificación, implementación y evaluación de políticas, programas y/o iniciativas, con énfasis en la planificación programática.

Enfoques para abordar la desigualdad de género

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 establece un marco estratégico basado en diferentes enfoques clave que buscan superar las desigualdades de género y garantizar el pleno ejercicio de derechos. Los enfoques principales son:



Enfoque de Derechos Humanos

Este enfoque subraya que los derechos de las mujeres son indivisibles e interdependientes. Se basa en estándares internacionales y busca garantizar la igualdad sustantiva a través de la protección, promoción y cumplimiento de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y sexuales de las mujeres.



Enfoque de Interculturalidad e Interseccionalidad

- ♦ **Interculturalidad:** Promueve el diálogo y respeto entre diferentes culturas, reconociendo las especificidades de las mujeres en diversos contextos culturales.
- ♦ **Interseccionalidad:** Aborda cómo múltiples categorías, posiciones o situaciones de las mujeres (culturales, identitarias, sociales, etarias, raciales y otras) interactúan para generar desigualdades específicas y propiciar respuestas políticas inclusivas y efectivas.



Enfoque de Ciudadanía Plural y Democracia Paritaria

Busca garantizar la representación equitativa de mujeres en todos los espacios de toma de decisiones, promoviendo una democracia que integre tanto la participación representativa como la participativa.



Enfoque Territorial

Reconoce las particularidades de las diversas regiones del país y fomenta la planificación que atienda las demandas específicas de mujeres en diferentes contextos territoriales. Este enfoque fortalece las alianzas con gobiernos locales y regionales para implementar políticas de igualdad de manera efectiva.

A estos enfoques se suman:



Enfoque de las Autonomías

El enfoque de las autonomías reconoce tres pilares fundamentales para garantizar la igualdad de género y el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, según la CEPAL:

- ♦ **Autonomía Física:** Consiste en el control de las mujeres sobre sus propios cuerpos y decisiones relacionadas con la reproducción y la sexualidad. Este pilar enfatiza la necesidad de entornos libres de violencia y discriminación, asegurando acceso a la salud sexual y reproductiva.
- ♦ **Autonomía Económica:** Se refiere a la capacidad de generar ingresos propios y controlar activos y recursos, permitiendo independencia financiera. Incluye la igualdad de acceso a empleos dignos, condiciones laborales justas y el reconocimiento del trabajo no remunerado, como el cuidado y las labores domésticas.
- ♦ **Autonomía en la Toma de Decisiones:** Busca garantizar la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones, tanto en la esfera pública como privada, fortaleciendo su poder de incidencia en la vida política, social y económica.

Estos pilares están interconectados y son esenciales para avanzar hacia la igualdad sustantiva. El enfoque busca dismantelar las estructuras que perpetúan la división sexual del trabajo, la exclusión económica y la violencia de género, promoviendo una vida libre de todo tipo de violencia basada en el género.

Este marco también incluye la interseccionalidad como eje transversal, reconociendo que las mujeres enfrentan desigualdades diferenciadas según su identidad étnica, condición socioeconómica, ubicación geográfica, entre otras variables necesarias de observar en la situación de cada persona.

3.1 Tipos de Derechos de Género

La igualdad de género se sustenta en un enfoque de derechos humanos, cuyo objetivo es garantizar que mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad, sin discriminación ni exclusión. Estos derechos son indivisibles, interdependientes y esenciales para lograr la igualdad sustantiva. Según el *Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030*, los derechos vinculados a la igualdad de género abarcan diversos tipos de derecho enumerados y definidos en la siguiente tabla:

Tabla 5: Tipos y definiciones de Derechos de Igualdad de Género

TIPO DE DERECHO	DEFINICIÓN
1. Derechos civiles y políticos	Estos derechos garantizan la capacidad de ciudadanas y ciudadanos para participar en la vida civil y política del Estado en condiciones de igualdad y sin discriminación, y protegen las libertades individuales de su quebrantamiento ilegal por parte del poder, ya sea el de los gobiernos o el de cualquier otro agente político público o privado.
2. Derechos económicos	El reconocimiento de los derechos económicos debe garantizar que las mujeres tengan la oportunidad de generar ingresos con el trabajo o actividad productiva que realicen, con oportunidades de empleo y desarrollo de iniciativas productivas igualitarias y bajo condiciones de trabajo seguras, dignas y saludables. Las trabajadoras deben tener garantizado un salario justo e igualitario, sin ser discriminadas en las oportunidades de empleo y en las condiciones de trabajo cuando están embarazadas.
3. Derechos sexuales y reproductivos, y a la salud integral	Mujeres y hombres tienen derecho a tener control respecto de su sexualidad, a decidir libre y responsablemente sobre ella sin verse sujetos a coerción, discriminación y/o violencia; a decidir de manera libre y responsable el número y espaciamiento de sus hijos o hijas y a disponer de la información, la educación y los medios para ello, así como a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva.
4. Derecho a una vida libre de violencia y discriminación	<p>La violencia contra las mujeres y las niñas, en el ámbito público y en el privado, es una violación a sus derechos humanos que afecta gravemente la convivencia y la democracia.</p> <p>El Estado debe garantizar la integridad física, psicológica, sexual, económica y patrimonial de mujeres y niñas, así como adoptar todas las medidas necesarias para la prevención, tratamiento, sanción, reparación y erradicación de la violencia.</p>

TIPO DE DERECHO	DEFINICIÓN
5. Derechos sociales y culturales	Estos derechos se refieren tanto al derecho al bienestar y la seguridad - derecho a la alimentación, a la educación, a la vivienda y a la salud- como al derecho a la diversidad cultural, étnica, de nacionalidad, ideológica, de condición psíquica y/o física, sexual y de género. En el marco de estos derechos se establece también que las prácticas culturales o tradicionales no se deben utilizar como justificación de prácticas que discriminen o violen los derechos humanos de las mujeres.
6. Derechos colectivos y ambientales	Son derechos específicos de los colectivos humanos, por ejemplo, grupos étnicos, activistas, religiosos y lingüísticos. Hacen referencia al derecho a la tierra y al territorio; al agua y los bosques; al desarrollo; a la paz, al patrimonio artístico y cultural; a un medioambiente sano; a la cooperación internacional, y a conocimientos ancestrales. Consideran, además, situaciones relacionadas con desastres y eventos extremos; el cambio climático; los ámbitos rural y urbano; la gestión de riesgos y mitigación. En esta categoría se incluyen los derechos de los pueblos originarios o indígenas, afrodescendientes y más recientemente los derechos de la ciudadanía como consumidores/as.

Fuente: Guía práctica de identificación y clasificación del gasto público en género para el presupuesto del sector Público de Chile, DIPRES, Ministerio de Hacienda (s/f) y Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030 página 7 a 9.

Estos derechos no solo buscan eliminar las desigualdades estructurales, sino también promover la participación equitativa de las mujeres y diversidades en todos los ámbitos de la vida social, política y cultural.

3.2 Herramientas del análisis de género: medidas/ acciones afirmativas y transformadoras

Las **acciones afirmativas** o **acciones transformadoras de género** son medidas específicas, temporales y positivas diseñadas para corregir desigualdades históricas, estructurales y culturales que afectan a las mujeres y otros grupos en situación de desventaja por razones de género. Estas acciones buscan garantizar la igualdad sustantiva y promover la justicia social en diversos ámbitos.

Medidas afirmativas⁹: Corresponde a aquellas medidas o acciones que promueven la visibilización de las brechas e inequidades sociales que afectan a las mujeres y/o diversidades sexo genéricas y/o disidencias sexuales. Ejemplos de lo anterior son:

- ✦ Incorporar en los documentos, materiales y publicaciones, contenidos que el programa producirá y que refuercen la igualdad sustantiva entre hombres, mujeres, disidencias sexuales y diversidades sexo genéricas.
- ✦ Cuando corresponda, mostrar de manera crítica las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.
- ✦ Utilizar imágenes y lenguaje no sexista, exentos de estereotipos y que cuestionen la división sexual del trabajo y las relaciones de poder entre géneros.
- ✦ Cambiar las condiciones de entrega de los bienes y/o servicios de los componentes que incluyen necesidades específicas de mujeres, diversidades y disidencias respecto de horarios, modalidad de difusión, lugares de acceso del bien y/o servicio, necesidades de cuidado infantil u otros.

Ejemplo:

Programa: Desarrollo Artístico en la Educación

El sistema de registro del programa, integra la variable género. Además, las bases del Fondo de Fomento al Arte en la Educación (FAE) incorporan enfoque de género e integran un indicador al respecto.

⁹ Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024) Instructivo Evaluación Ex Ante Formulación Presupuestaria 2025. Diseño de Programas Sociales. Disponible en: https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/docs/informes/instructivos/2025/Instructivo_Evaluacion_Ex_Ante_2025.pdf

El material didáctico en su elaboración resguarda que los contenidos no reproduzcan estereotipos de género, ya sea en las imágenes utilizadas o ideas contenidas en los textos.

Medidas transformadoras¹⁰: Corresponden a acciones guiadas por intereses estratégicos que promovieron cambios en la posición de género desfavorable para mujeres, diversidades sexo genéricas y disidencias sexuales. Ejemplos de lo anterior son:

Resolver las barreras que impiden o dificultan la igualdad entre hombres, mujeres, disidencias sexuales y diversidades sexo genéricas. Por ejemplo: procesos de capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género a beneficiarios intermedios, ejecutores o actores claves de articulación o complementariedad con el programa.

Acciones programáticas que promueven el cambio en la posición de género, como por ejemplo: promover a las mujeres en espacios laborales de predominancia masculinos, inserción laboral de personas trans, acciones de corresponsabilidad masculina, entre otros.

Ejemplo:

Programa: Fomento del Arte en la Educación: Centros de Creación y Desarrollo Artístico para niños, niñas y jóvenes (CECREA).

Se realizan formaciones para formadores/as que trabajan en los CECREA directamente con la población beneficiada (niños, niñas y jóvenes) en temáticas de género y diversidades sexuales. Además, la identidad de género del público beneficiario se identifica en la etapa de diagnóstico y diseño de la programación, dado que es parte de las estrategias de cuidado considerar este dato en las actividades. Este enfoque también se aplica en el equipamiento y acceso a los espacios habilitados sin diferenciación por género.

3.3 Estudios institucionales sobre la materia: Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género en el sector artístico y cultural

La Subsecretaría de las Culturas y las Artes ha impulsado diversos estudios sectoriales que revelan las desigualdades de género en el sector artístico-cultural, identificando **inequidades, brechas y barreras (IBB)** en cuatro áreas y campos clave: música, libro, audiovisual, artes de la visualidad, actualmente disponibles en la página web del Servicio¹¹. Además, se incluyen análisis específicos como el de mujeres migrantes y su vinculación con bienes y servicios culturales. A continuación, se destacan los principales hallazgos y su relevancia:

Campo de la Música¹²

El estudio sobre mujeres artistas en el campo de la música identifica barreras en:

- ✦ Participación en roles creativos y técnicos: Las mujeres están subrepresentadas en áreas técnicas y de liderazgo musical, como dirección y composición.
- ✦ Reconocimiento profesional: Los logros de las mujeres reciben menor visibilidad y validación simbólica en comparación con los hombres.

Campo del Libro¹³

En el campo del libro, se evidencian:

- ✦ Estereotipos de género: Las mujeres enfrentan prejuicios sobre sus capacidades creativas y editoriales, lo que afecta su acceso a roles de liderazgo.
- ✦ Dificultades económicas y laborales: Las escritoras y editoras experimentan mayor precariedad laboral en comparación con sus pares hombres.

¹¹ Acceso directo mediante el siguiente link: <https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/estudios-sobre-genero/>

¹² Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2020). Estudio Mujeres artistas en el campo de la música: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

¹³ Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2022). Estudio Mujeres en el Campo del Libro: Barreras y Brechas de Género en el Sector Artístico Chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

Campo de las Artes de la Visualidad¹⁴

En este campo, las inequidades incluyen:

- ♦ Brechas en el acceso a financiamiento: Las mujeres tienen menos oportunidades de adjudicar fondos concursables como FONDART.
- ♦ Difusión y comercialización limitada: Las obras de mujeres reciben menor difusión en circuitos comerciales y críticos.

Campo del Audiovisual¹⁵

Los estudios sobre mujeres en el campo audiovisual identifican:

- ♦ Distribución desigual de roles: Las mujeres son relegadas a áreas de menor visibilidad como vestuario y maquillaje, mientras que los hombres dominan roles técnicos y de liderazgo como dirección y fotografía.
- ♦ Estereotipos en la representación: Las narrativas cinematográficas perpetúan roles estereotipados de género.

Mujeres Migrantes y Cultura¹⁶

El estudio sobre mujeres migrantes en Antofagasta, Valparaíso y la Región Metropolitana destaca:

- ♦ Falta de acceso a la oferta cultural: Las mujeres migrantes enfrentan barreras idiomáticas, económicas y de información para acceder a bienes y servicios culturales.
- ♦ Inserción limitada en las redes culturales locales: La ausencia de programas y/o iniciativas inclusivas dificulta su participación activa en el ámbito cultural.

¹⁴ Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2019). Estudio de mujeres artistas en la macro área artes de la visualidad: brechas, barreras e inequidades de género en el campo artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes.

¹⁵ Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2021). Estudio Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

¹⁶ Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2017). Estudio sobre mujeres migrantes. Su vinculación y apropiación de los bienes y servicios culturales en las regiones de Antofagasta, Valparaíso y Metropolitana. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

4

Consideraciones para la planificación programática y el diseño de programas y/o iniciativas sociales con enfoque de género



La planificación programática y el diseño programas y/o iniciativas sociales que materializan políticas públicas debe evitar suposiciones sobre el impacto en la ciudadanía. Ninguna política, programa o proyecto es neutral al género; suelen ocultar desigualdades estructurales y reforzar roles tradicionales. Es equivocado asumir que las mujeres o personas LGBTIQ+ se beneficiarán automáticamente de una intervención propuesta por el hecho de que estás dicen estar abiertas a todas y todos; que las visiones de las mujeres y de las diversidades sexo genéricas estarán reflejadas en las propuestas elaboradas por los liderazgos de la comunidad; que agregar datos y estadísticas generales dibuja un cuadro exacto de las vidas con independencia de su género, puesto que las vidas se viven desde el género; o suponer que, aquello que funciona para los hombres automáticamente funcionará para todas las personas.

Es fundamental:

- ◆ Identificar brechas y desigualdades en los distintos campos de acción
- ◆ Incorporar el enfoque de género como categoría de análisis transversal para evaluar el impacto de la planificación programática y sus acciones y medidas de manera diferenciada.
- ◆ Considerar variables adicionales como edad, clase, discapacidad o pertenencia a pueblos originarios.

4.1 Pertinencia del Género

Todas las intervenciones afectan de manera diferenciada a hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas. Según ONU Mujeres¹⁷, los programas pueden clasificarse en:

- ♦ **Programas insensibles y/o negativos al género:** son aquellos programas que refuerzan o aumentan las desigualdades y estereotipos de género.
- ♦ **Programas neutros al género:** son aquellos programas que utilizan estrategias inclusivas de mujeres y hombres en iguales proporciones, pero sin modificar las relaciones de género existentes.
- ♦ **Programas sensibles o género inclusivos:** son aquellos programas que utilizan estrategias que responden a características, necesidades y experiencias diferenciadas para mujeres y hombres, principalmente prácticas, para equilibrar o acortar las desigualdades.
- ♦ **Programas con enfoque de género transformativos:** son aquellos programas que utilizan estrategias para cambiar o eliminar roles y patrones de género que mantienen la desigualdad basada en género; que violan o limitan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres o las mantienen en asimetría de poder, promoviendo la igualdad, equidad y empoderamiento.

Existen dificultades para identificar dónde están las desigualdades y desequilibrios entre mujeres, diversidades sexo genéricas y hombres, especialmente en aquellas intervenciones donde las personas no aparecen directamente como beneficiarias. Esto hace que en numerosas ocasiones la realidad se perciba como neutra al género, aun cuando no lo sea.

Definiciones tan genéricas como “comunidad de...”, “familias”, “artistas”, “colectivo”, “pueblos originarios”, entre otras, pueden ocultar desigualdades existentes entre mujeres, diversidades sexo genéricas y hombres pertenecientes a esas colectividades. Para evitar aquello, el

¹⁷ Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2017). Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación: Orientaciones para su incorporación en el proceso de evaluación. San José, Costa Rica: MIDEPLAN. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%202%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>

diseño de programas y/o iniciativas con enfoque de género requiere hacer mención explícita de la participación diferenciada de acuerdo al sexo/género, con el fin de evitar efectos discriminatorios y promover instrumentos más igualitarios, y así, una vez finalizada la intervención, poder medir cuantitativa y cualitativamente los avances en términos de equidad de género en el impacto.

Se considera equivocadamente que las acciones recaen sobre recursos y no sobre personas, como se evidencia en los siguientes ejemplos:

Tabla N°6: Ejemplos de percepción equivocada del objeto de intervención en programas culturales con enfoque de género

- ◆ Si se llevan a cabo Planes Municipales de cultura, se actúa sobre Municipios.
- ◆ Si se trata de fortalecimiento a Organizaciones Culturales, se actúa sobre colectivos.
- ◆ Si se financia la producción artística, se actúa sobre obras/producciones.
- ◆ Si se regula la propiedad intelectual, se actúa sobre la legislación.
- ◆ Si se incentiva la formación artística, se actúa sobre colegios, escuelas o liceos.

*Fuente: Elaboración de la Sección de Participación, Género e Inclusión y
Departamento de Planificación y Presupuesto*

Teniendo claro que los programas y/o iniciativas afectan de manera diferenciada a hombres, mujeres y diversidades sexuales y de género, es importante evidenciar las dificultades que existen, para identificar y posteriormente incorporar el enfoque género en el diseño de los programas y/o iniciativas. En ese contexto podemos identificar cuatro principales impedimentos:

4.2 Dificultades para Evaluar la Pertinencia de Género

- ✦ **No limitar la participación, no implica igualdad de acceso:** A pesar de que la concursabilidad supuestamente es neutral, ya que no impide la participación de las mujeres o personas transgénero, la realidad evidencia que existen en algunas Modalidades o Líneas de Fondos de Cultura, brechas importantes de participación entre hombres y mujeres, en determinados sectores o áreas por sector. Entonces, ¿por qué si no existen restricciones para las mujeres o personas transgénero, estas acceden en menor proporción a estos recursos o a ciertas áreas de especialización más reconocidas o valoradas? Esto tiende a ocurrir cuando no se incentiva específicamente su participación, ni se consideran las limitaciones materiales o simbólicas que tienen para ello.

Ejemplo: En el caso específico de las mujeres, una de las principales razones dice relación con la responsabilidad social del trabajo doméstico y del cuidado de otras personas. Es más, como indica PNUD, estas responsabilidades les quitan tiempo a las mujeres para desarrollar otras actividades, sean de descanso, recreación o trabajo remunerado. Para el caso de las personas transgénero, a pesar de la existencia de una legislación reciente que reconoce su identidad de género y nombre social, la exposición a situaciones de discriminación y ambientes laborales inadecuados para el trabajo, así como el irrespeto a su nombre social o expresión de género, son obstáculos para el acceso a recursos.

- ✦ **Roles diferenciados no considerados en el diseño de programas y/o iniciativas y su planificación programática:** Relacionada con el punto anterior, otra razón que dificulta identificar la pertinencia de género, es que los roles sociales asignados a hombres y mujeres hacen que tengan demandas y necesidades básicas diferentes, que no siempre son consideradas a la hora de diseñar programas y/o iniciativas desde una perspectiva masculina (androcéntrica) y su consiguiente planificación programática. Los hombres tienden a asumir roles y tareas ligadas al ámbito público (rol productivo y social comunitario de liderazgo), mientras que las mujeres asumen roles y labores domésticas y de cuidado (rol reproductivo y social comunitario de producción).

Ejemplo: A partir de la convocatoria 2023 de Fondos Cultura, la Línea de Concurso Becas Chile Crea, incorpora en sus bases de concurso el financiamiento para gastos

de cuidado para niñas y niños en etapa escolar. Al ser esta una medida universal, sin limitaciones por sexo, evita la reproducción de estereotipos de género, al mismo tiempo que beneficia directamente a las mujeres, en tanto son las que principalmente asumen esta responsabilidad y con ello, experimentan mayores lagunas en sus trayectorias laborales.

- ♦ **Diferencias en recursos disponibles:** Hay que considerar que hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas poseen distintos recursos y posibilidades de acceso a los mismos, dado que los hombres tienen una mayor inserción en el mundo laboral, en campos de mayor valoración social y retribución económica, disponiendo así de mayores recursos. Por su parte, las mujeres, representan la mayor demanda de ciertos servicios públicos, porque además canalizan las necesidades del grupo familiar en su totalidad.

Ejemplo: En las postulaciones a Fondos de Cultura (como el Fondo de Fomento de la Música Nacional), los currículos de los hombres suelen destacar por experiencia profesional, derivada de su mayor participación en el mercado laboral, continuidad en la trayectoria y mayor disponibilidad de tiempo y recursos económicos. Por el contrario, las mujeres y personas transgénero enfrentan mayores obstáculos para construir trayectorias similares debido a las responsabilidades de cuidado, la discriminación y las barreras económicas estructurales. Atendiendo esta realidad, a partir de la convocatoria 2023, se modificó el concepto “trayectoria”, disminuyendo de 5 a 2 el número de producciones realizadas en los últimos 10 años, lo que impactó en el aumento de la cantidad de proyectos presentados por mujeres.

- ♦ **Violencia y discriminación persistente:** La violencia y discriminación hacia las mujeres y hacia las personas con una orientación sexo - afectiva no heterosexual y personas no cisgénero o de género no conforme es una de las violaciones más generalizada de los derechos humanos. Estos actos sancionatorios de la cultura patriarcal son parte de la vida cotidiana de las mujeres y diversidades sexuales y de género en Chile y en el mundo. Estas manifestaciones de violencia y discriminación no solo limitan el acceso equitativo a derechos fundamentales, sino que perpetúan la exclusión social, la desigualdad estructural y el silenciamiento de las voces de quienes han sido históricamente marginados/as.

Ejemplo: Una forma de abordar esta dificultad es incorporar medidas de protección y estrategias de prevención de violencia

explícita y estructural hacia mujeres y hacia la comunidad LGBTIQA+, considerando los matices que adopta en cada espacio o cada territorio, así como avanzar en la formación transversal y en la capacitación en materias de género para la prevención de violencias y discriminación a raíz de las características sexuales, orientación sexual, identidad o expresión de género.

A partir de estas consideraciones previas, se presentan las herramientas fundamentales para integrar el enfoque de género en la planificación estratégica. Estas herramientas permiten estructurar programas y/o iniciativas considerando que **las necesidades diferenciadas de hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas sean atendidas en todas las etapas del ciclo programático**. Para ello, se abordan aspectos clave como la Matriz Marco Lógico (MML) utilizada por la Dirección de Presupuesto (DIPRES), que permiten completar algunas de las secciones del instrumento de planificación institucional FORMULARIO E¹⁸. Además, se incluyen ejemplos prácticos que ilustran la aplicación de estas herramientas en planificación programática para la gestión artística y cultural.

¹⁸ El Formulario E cuenta con: Sección 1; Antecedentes; Sección 2; Población; Sección 3: Componentes; Sección 4; Detalle Solicitud de Recursos y Sección 5; Justificación de la solicitud de recursos.

5

Elaboración de Matriz Marco Lógico (MML) con enfoque de género



La Metodología de Marco Lógico es una herramienta utilizada por el Estado chileno, que facilita los procesos de conceptualización, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de programas y/o iniciativas y proyectos. Si la metodología se aplica con perspectiva de género es posible:

- ◆ Presentar de forma sistemática y lógica los objetivos de un programa, iniciativa o proyecto y las relaciones de causalidad de los problemas que se busca atender, en particular aquellos aspectos que causan o reproducen desigualdades de género;
- ◆ Evaluar el avance en la consecución de los objetivos, de manera diferenciada entre mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas, así como examinar el desempeño del programa en todas sus etapas y aspectos para cada sector de la población objetivo;
- ◆ Obtener la creación de bienes y servicios públicos de tal manera que se alcance una mayor igualdad entre mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas, y por ende un mayor desarrollo para toda la población del país.

A continuación, se presentan las distintas consideraciones que fundamentan el uso del enfoque de género, así como ejemplos prácticos para su uso en la MML.

¿Por qué trabajar un diseño de programas y/o iniciativas con enfoque de género?

- ◆ Mejoran la eficacia de las políticas, iniciativas y/o programas públicos.
- ◆ Contribuyen a eliminar o disminuir brechas, desigualdades y barreras de género en las formas de acceso e implementación de los programas y/o iniciativas sociales del Estado.
- ◆ Detectan mejor los requerimientos, prioridades y capacidades de la población que se intervendrá.
- ◆ Avanzan progresivamente en la garantía de derechos y la no discriminación (enfoque de derechos).

Premisas básicas para diseñar programas y/o iniciativas con enfoque de género independiente de su campo de acción, naturaleza o propósito:

- ♦ Se debe tener muy presente que la perspectiva de género no es un enfoque que alude solo a la situación de las mujeres, sino que, por el contrario, involucra a todas las personas. Su fin último es resolver las desigualdades de oportunidades, acceso y participación de hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas en la vida cultural del país.
- ♦ Se debe tener muy presente que las personas beneficiarias de las políticas, materializadas a través de programas y/o iniciativas de desarrollo cultural, no se distribuyen de manera equitativa entre quienes participan en ellas. Por ello, es necesario contar con información desagregada por sexo y/o género para diseñar instrumentos que consideren estas desigualdades, ya que los problemas sociales pueden impactar de forma diferenciada a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas.
- ♦ Se debe tener muy presente que el enfoque género debe ser incorporado de forma transversal en todas las etapas y fases del ciclo de vida de las políticas públicas, y, por lo tanto, demanda modificaciones a nivel estructural en la organización y equipos de trabajo.

Importancia del análisis de género

El análisis de género es un proceso de trabajo que permite a un programa y/o iniciativa que materializa una política pública considerar las brechas que explican el impacto diferenciado entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas del problema a abordar. En este sentido, los programas y/o iniciativas deben contemplar estrategias particulares en su planificación. Las diferencias pueden deberse a las realidades sociales de la ciudadanía, a los roles de género presentes en la sociedad, a las expectativas o a las circunstancias económicas, entre otros fenómenos sociales, económicos y culturales.

Se deberán considerar los siguientes elementos para el análisis de género:

a. Información Desagregada y Contextual

Recopilar datos desagregados por sexo, edad y otras variables, complementados con información cualitativa, en el ámbito cultural.

- ♦ **Ejemplo:** Identificar la proporción de mujeres y diversidades sexo-genéricas en roles de liderazgo en organizaciones culturales y en la adjudicación de fondos concursables.

b. Evaluación de la División de Trabajo por Sexo

Analizar cómo los programas y/o iniciativas que materializan las políticas culturales pueden reforzar roles tradicionales de género.

- ♦ **Ejemplo:** Evaluar la participación de mujeres en roles técnicos (iluminación, sonido) o de dirección artística en festivales y producciones culturales, comparada con los hombres.

c. Acceso y Control de Recursos

Evaluar el acceso y control sobre recursos en el sector cultural, como financiamiento y espacios de exposición.

- ♦ **Ejemplo:** Analizar la equidad en la distribución de subvenciones de los Fondos de Cultura, considerando quiénes acceden y quiénes toman decisiones sobre su uso.

d. Necesidades Prácticas y Estratégicas

Necesidades prácticas: Mejorar condiciones inmediatas en la ejecución de programas y/o iniciativas y proyectos culturales.

- ♦ **Ejemplo:** Habilitar servicios de cuidado infantil en actividades culturales para aumentar la participación de mujeres artistas.

Necesidades estratégicas: Cambiar estructuras que perpetúan desigualdades en el sector cultural.

- ♦ **Ejemplo:** Promover cuotas de género para la programación de espectáculos en espacios públicos financiados por la Subsecretaría de las Culturas y las Artes.

e. Potencial Transformador de las Intervenciones

Identificar oportunidades para el empoderamiento de mujeres y diversidades sexo-genéricas en las artes.

- ♦ **Ejemplo:** Diseñar programas y/o iniciativas que apoyen la creación de mujeres artistas y diversidades en áreas

subrepresentadas, como la dirección cinematográfica o la escritura de guiones audiovisuales.

f. Análisis Causal de Desigualdades de Género

Examinar factores sociales, culturales y económicos que perpetúan desigualdades en el sector artístico.

- ♦ **Ejemplo:** Evaluar cómo la representación de mujeres y diversidades en las narrativas culturales perpetúa o desafía estereotipos de género.

g. Identificación de Barreras

Analizar las limitaciones que enfrentan mujeres y diversidades sexo-genéricas para participar y beneficiarse de programas y/o iniciativas artístico-culturales.

- ♦ **Ejemplo:** Identificar obstáculos en la participación de mujeres en concursos literarios debido a la falta de tiempo para escribir por las responsabilidades de cuidado.

h. Estrategias de Igualdad de Género

Diseñar estrategias para superar las barreras identificadas y promover la participación equitativa en todas las etapas de la intervención cultural o artística.

- ♦ **Ejemplo:** Implementar formación en enfoque de género para curadores/as y programadores/as de eventos culturales o artísticos.

i. Capacitación de los equipos

Considerar instancias de sensibilización y formación para fortalecer las capacidades de integrar la perspectiva de género de los equipos ejecutores de actividades y de proyectos.

- ♦ **Ejemplo:** Implementar capacitación dirigida a equipos ejecutores/as de proyectos culturales beneficiarios, a partir de materiales como la "Guía de Recomendaciones para ambientes de trabajo libres de violencia", la "Guía de Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales", y la "Guía de lenguaje inclusivo de género de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes".

5.1 Diagnóstico de Programa y/o Iniciativa con enfoque de género

El diagnóstico de programas y/o iniciativas con enfoque de género se centra en identificar cómo los problemas sociales afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, permitiendo diseñar estrategias de intervención adaptadas a sus necesidades específicas. Este proceso implica el análisis de datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, edad, ubicación geográfica, etnia y otros factores sociales relevantes. Además, busca reconocer las relaciones de poder, recursos y prioridades dentro de una comunidad, territorio u organización.

En el contexto artístico y cultural, un diagnóstico con enfoque de género podría identificar, **por ejemplo:** cómo los roles tradicionales y estereotipos afectan la participación equitativa de mujeres y diversidades en la creación y gestión cultural. Esto podría manifestarse en la subrepresentación de mujeres en roles de liderazgo artístico o en las desigualdades en el acceso a financiamiento para proyectos culturales liderados por personas LGTBIIQA+. El diagnóstico debe también explorar cómo estas desigualdades impactan en la posibilidad de creación y desarrollo profesional en el sector cultural, y si se presentan discriminaciones específicas basadas en género u orientación sexual.

Para garantizar un proceso integral, es esencial contar con un equipo facilitador sensibilizado en enfoque de género, que utilice metodologías participativas y accesibles. Esto incluye el uso de un lenguaje inclusivo, la consulta a especialistas y organizaciones que trabajan en género y cultura, y la consideración de necesidades particulares, como la disponibilidad de tiempo de las participantes o barreras para su participación activa. Este enfoque asegura que las desigualdades detectadas en el diagnóstico se traduzcan en medidas concretas para reducir las brechas de género y promover la inclusión en el sector cultural.

Diagnóstico: Problema principal o necesidad de públicos con enfoque de género

La identificación del problema principal o necesidad de públicos con enfoque de género implica reconocer las desigualdades que afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, tanto en acceso como en participación cultural. Un problema bien definido debe expresar una situación negativa que impacta directamente el bienestar de una población, señalando cómo afecta y quiénes son los grupos específicos perjudicados, evitando abordarlo desde la falta de solución o como una propuesta de intervención.

Ejemplos:

- 1.-** En el ámbito cultural, un problema bien planteado podría ser la subrepresentación de mujeres y diversidades sexo-genéricas en la programación artística de instituciones culturales, lo que perpetúa desigualdades de visibilidad y reconocimiento en el campo cultural. Este problema puede analizarse cuantitativamente, considerando qué porcentaje de los espacios de exposición, festivales o premios son ocupados por mujeres o diversidades, y cualitativamente, al observar cómo los roles de género influyen en las oportunidades de acceso y reconocimiento.
- 2.-** Otro ejemplo aplicado podría ser la baja representación de mujeres y diversidades sexo-genéricas en los procesos de toma de decisiones en espacios culturales comunitarios o institucionales. Este problema refleja cómo los roles tradicionales de género y las barreras socioculturales limitan su inclusión en la planificación, diseño y ejecución de programas y actividades culturales.
- 3.-** En muchas comunidades, las mujeres pueden estar subrepresentadas en los consejos directivos de centros culturales, comités de festivales o jurados de premios artísticos, lo que perpetúa una visión parcializada y limita la diversidad de perspectivas en la gestión cultural. Este problema puede analizarse al evaluar la composición de estos cuerpos, desagregada por sexo y diversidad, e investigando cómo las normas sociales o la falta de tiempo debido a roles de cuidado desproporcionados impiden su participación activa.
- 4.-** Bajos niveles de empleabilidad de mujeres socioeconómicamente activas de 18 años y más en el sector artístico cultural.

Para abordar esta situación, es fundamental diseñar estrategias como la implementación de cuotas de género en espacios de gobernanza cultural, junto con acciones de sensibilización para transformar las

barreras socioculturales que restringen la participación de mujeres y diversidades. Además, se pueden promover talleres de liderazgo cultural específicamente dirigidos a estos grupos, lo que no solo aumenta su participación, sino que también fortalece sus capacidades para incidir en la toma de decisiones y enriquecer la diversidad en las prácticas culturales.

5.2 Determinación de Fin, Propósito y Poblaciones

Fin u Objetivo Estratégico: Es el objetivo de largo plazo vinculado a la política pública a la que contribuye al programa y/o iniciativa planificado para solucionar el problema planteado. Esta definición debe mantener consistencia con los objetivos estratégicos de la institución.

El fin indica cómo el programa y/o iniciativa contribuirá a solucionar un problema en desarrollo. Por ello debe cumplir con ciertas características, estas son:

- ◆ Debe tener un nivel jerárquico mayor al propósito.
- ◆ Se expresa como una contribución específica a la solución del problema diagnosticado.
- ◆ Se necesitan varios programas y/o iniciativas para poder cumplirlo.
- ◆ No implica que el programa y/o iniciativa por sí solo será suficiente para resolver el problema de política pública, pueden existir otros programas que también contribuyen a su logro.

Ejemplo: Contribuir en el mejoramiento de la empleabilidad laboral de trabajadores/as culturales.

Propósito u Objetivo Específico:

- ◆ Corresponde al objetivo específico o resultado directo que el programa y/o iniciativa espera obtener en las y los beneficiarios, como consecuencia de la entrega de los componentes producidos (bienes y/o servicios).
- ◆ Es la situación que se espera que cambie en la población atendida respecto de su situación de entrada o línea base.

- ◆ ¿Qué resultado concreto se espera alcanzar en la población atendida por el programa y/o iniciativa?
- ◆ Cada programa y/o iniciativa debe tener un solo propósito.
- ◆ El propósito debe ser medible, ya que da cuenta de la contribución específica a la solución del problema diagnosticado.
- ◆ Se debe redactar como una situación alcanzada: [Población] + [Solución a su problema].

A la hora de formular un objetivo específico o propósito con enfoque de género en directa relación con el problema identificado, deben:

- ◆ Avanzar en la igual de oportunidades.
- ◆ Buscar romper estereotipos o roles de género.
- ◆ Resolver las necesidades e intereses estratégicos de la población beneficiaria (mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas)
- ◆ Producir un cambio en la situación de desigualdad de la población beneficiaria.

Ejemplo: Mujeres socioeconómicamente activas de 18 años y más aumentan sus niveles de empleabilidad en el sector artístico cultural.

Poblaciones

En base al diagnóstico del sector y caracterización de agentes y actores/as involucrados/as (personas, colectivos, organizaciones, etc.) resulta necesario definir a quienes se pretende favorecer con la intervención. Es decir, identificar claramente quienes se beneficiarán de los cambios propuestos una vez implementado o terminado el programa y/o iniciativa de forma directa o indirecta. Este análisis implica explicitar los intereses y roles de cada grupo, así como las brechas de género de los grupos involucrados.

Los intereses y los roles refieren a la participación de actorías del programa y/o iniciativa y los roles que desempeñan en su ejecución. Aquí las preguntas que hay que hacerse son: ¿Quiénes son la población beneficiaria directa y potencial?, ¿Quiénes asumen roles de ejecución?, ¿Quiénes participan en la toma de decisiones?, ¿Quiénes son responsables del financiamiento?, ¿Qué interés tiene cada grupo en el programa y/o iniciativa?

Las **brechas de género** son patrones desiguales de acceso, participación y control sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo. Forman parte de la cultura de las comunidades, organizaciones o grupos de personas y tienen la capacidad de reforzar las relaciones de poder desiguales entre mujeres, hombres y personas de la diversidad sexual y de género o, entre diferentes grupos de mujeres, mujeres y personas de la diversidad sexual y de género. Se pueden contemplar dos tipos de **consideraciones o brechas de género**:

a) Relativas a las mujeres, hombres y a personas de la diversidad sexual y de género de los distintos grupos en cuanto a su:

- ✦ Acceso a la información, recursos, servicios y beneficios potenciales del programa y/o iniciativa.
- ✦ Participación en las distintas acciones, del programa y/o iniciativa.
- ✦ Poder de decisión o control respecto a los cambios que implica el programa y/o iniciativa.

b) Relativas a las instituciones que participan en el programa y/o iniciativa en cuanto a sus políticas, recursos humanos y procesos e instrumentos de planificación, gestión y evaluación.

Tabla N°7: Matriz análisis de actorías con enfoque de género

Involucrados/as	Roles	Consideraciones de género
Mujeres	Beneficiarias directas	Invierten más tiempo en X actividad, lo que les impide una participación efectiva en otras actividades (actividades remuneradas; etc.).
Personas Transgénero	Beneficiarias directas	Enfrentan barreras estructurales y sociales que limitan su acceso y participación en actividades culturales, como discriminación, estigmatización y violencia.
Organizaciones Comunitarias	Ejecutoras	No promueve diagnósticos participativos que permitirían conocer necesidades específicas de hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas. Utiliza enfoque solo técnico para solucionar el problema.
Municipalidades	Beneficiarias indirectas	No hacen consultas participativas y no cuentan con información necesaria sobre las necesidades y prioridades de las mujeres o de la comunidad en general. Baja participación de mujeres en cargo de representación o poder.

Fuente: Urban, A.M. (2002) *Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID. En: "Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile". PNUD Chile, Mayo 2006.

Población Potencial: Corresponde a la población que se encuentra afectada por el problema, necesidad o situación negativa a revertir por un programa y/o iniciativa pública y que ha sido identificada en el diagnóstico. Este proceso se realiza considerando los siguientes puntos:

- ✦ Descripción de la población potencial del programa y/o iniciativa: Presentando las características que presenta la población que se ve afectada por el problema.
- ✦ Cuantificación de la población potencial: Con base a la unidad de medida con la que se describe la población, se debe estimar la población que se ve afectada por el problema.
- ✦ Unidad de medida: Corresponde a la unidad de intervención que se espera atender y que en el diagnóstico se ha

identificado como quién presenta el problema. Se debe tener una sola unidad de medida para el programa y/o iniciativa (personas, hogares y /o familias, conjuntos habitacionales, barrios, localidades, comunas, provincias, organizaciones, establecimientos educacionales, entre otras).

- ◆ Fuentes de información: Se deben identificar la(s) fuente(s) de información utilizada(s) en la estimación de la población potencial, señalando la fecha correspondiente. Ejemplo: Encuestas, instrumentos institucionales, estudios, etc.

Para definirla se sugiere:

- ◆ Contar con fuentes de información que permitan cuantificar la población. Ejemplo: estudios, encuestas, instrumentos institucionales, registros, etc.
- ◆ Ejemplo: Mujeres socioeconómicamente activas de 18 años y más del sector artístico cultural.

Población Objetivo: Corresponde a aquella parte de la población potencial que cumple con los criterios de focalización y que, por lo tanto, el programa y/o iniciativa planifica atender en el mediano plazo (5 años). Los criterios de focalización son aquellas condiciones o características que debe cumplir la población potencial del programa y/o iniciativa para ser considerado como parte de la población objetivo.

Algunos ejemplos de criterios de focalización para definir la población objetivo son:

- ◆ Edad
- ◆ Educación
- ◆ Sexo
- ◆ Nivel Socioeconómico
- ◆ Localización
- ◆ Región y/o comuna

En el caso de que el programa y/o iniciativa sea capaz de atender a toda su población potencial se le denominará Programa y/o Iniciativa Universal, coincidiendo así la población potencial con la población objetivo.

Ejemplo: Mujeres socioeconómicamente activas de 18 años y más del sector artístico cultural, que habitan en zonas rurales del país.

Población Beneficiaria: La población beneficiaria corresponde a un subconjunto de la población objetivo, siendo la población que el programa y/o iniciativa planifica atender en un año (12 meses), se debe especificar criterios de priorización, que son variables y criterios adicionales que debe cumplir la población objetivo para acceder al programa y/o iniciativa en el periodo de un año. La estimación de la población beneficiaria va a depender de:

- ◆ Recursos presupuestarios disponibles
- ◆ Capacidad técnica
- ◆ Gestión que tenga el programa y/o iniciativa

Si la población beneficiaria excede la capacidad de atención de un programa y/o iniciativa, es necesario establecer criterios de prelación. Es decir, criterios para ordenar el acceso de los beneficiados del programa y/o iniciativa. En el proceso podemos recurrir a la utilización del Registro Social de Hogares (RSH) para seleccionar a los beneficiarios, donde se considerarán los siguientes aspectos:

- ◆ Pertenencia al RSH.
- ◆ Pertenecer a uno de los tramos de Calificación Socioeconómica (CSE).
- ◆ Uso de información de RSH que no sea la CSE.
- ◆ Para la alternativa especificada, se debe señalar cómo o utiliza para seleccionar a los beneficiarios y/o beneficiarias
- ◆ Ejemplo: Mujeres de 18 años o más pertenecientes a comunas con alto nivel de población rural, que estén inscritas en la bolsa nacional de empleo y/o las OMIL (oficina municipal de información laboral) de sus comunas.

Tabla N°8: Ejemplos de población potencial y población objetivo

Población Potencial: Organizaciones de base comunitaria, definidas como personas jurídicas vigentes, sin fines de lucro y organizaciones sin personalidad jurídica, que desarrollan un trabajo, en torno a acciones de carácter colectivo, asociadas al desarrollo del territorio.

Población Objetivo: Se consideran aquellas Organizaciones de tipo comunitarias y vecinales; funcionales; y territoriales clasificadas como: culturales, étnicas (pertenecientes a pueblos originarios) y folclóricas. Entendiendo que, dentro del registro de organizaciones comunitarias, las señaladas son aquellas vinculadas al ámbito de la cultura y que desarrollan prácticas socioculturales.

A ellas se suman aquellas organizaciones sin personalidad jurídica que se autodefinan como organizaciones culturales de base comunitaria que desarrollan prácticas socioculturales.

Nota: Una forma también de incorporar enfoque de género al definir la población beneficiaria cuando se actúa sobre estructuras intermedias es aplicar acciones positivas en las bases de concursabilidad que contribuyan a disminuir las brechas, barreras e inequidades de género. Por ejemplo: evaluaciones paritarias, valoraciones a participación de mujeres y personas de la diversidad sexo genérica, valoraciones a la participación de hombres en roles no hegemónicos, etc.

Fuente: Elaboración de la Sección de Participación, Género e Inclusión y Departamento de Planificación y Presupuesto

5.3 Determinación de Componentes de un programa y/o iniciativa

Los componentes son los bienes y/o servicios que produce o entrega el programa y/o iniciativa, según un objetivo específico que contribuye a cumplir su propósito. Cada programa y/o iniciativa puede tener más de un componente, y a su vez cada componente puede tener una población beneficiaria específica. En el marco lógico, los componentes se definen como resultados, y deben expresarse como bienes y/o servicios terminados o sistemas instalados. Se espera que el programa y/o iniciativa a través de sus diversos componentes aborde o resuelva las causas del problema.

El programa y/o iniciativa a través de su estrategia de implementación prioriza y combina cada uno de los componentes en orden de cuantificar el aporte de cada componente a la consecución del propósito, y así identificar cómo, quien o quienes ejecutarán las diversas acciones, actividades y proyectos del componente. La estrategia debe considerar las brechas o desigualdades de sexo y género expuestas en el diagnóstico, para su abordaje en cada componente.

Incorporar el enfoque de género en la definición de los componentes requiere de:

- ◆ Especificaciones diferenciadas para hombres y mujeres en los distintos bienes y/o servicios diseñados.
- ◆ Especificaciones de diferencias para personas de la diversidad sexual y de género en los distintos bienes y/o servicios diseñados.
- ◆ Consideraciones de género en la implementación de los componentes.
- ◆ Consideraciones de diferencias en la participación y contribución de hombres, mujeres y personas de la diversidad sexual y de género beneficiadas.
- ◆ Los componentes deben incluir actividades específicas para hombres, mujeres y personas de la diversidad sexual y de género cuando las brechas y desigualdades así lo expresen.
- ◆ Los componentes deben incluir acciones positivas para fomentar la participación igualitaria de hombres, mujeres y la representación de personas de la diversidad sexual y de género cuando las brechas y desigualdades así lo expresen.

5.4 Determinación de la Estrategia de intervención del programa y/o iniciativa

La estrategia de intervención debe delinear con precisión el flujo de acciones del programa y/o iniciativa, desde la identificación y selección de beneficiarios/as hasta su egreso, asegurando que cada etapa responda a las desigualdades de género identificadas en el diagnóstico. Esto implica que todas las acciones, componentes y actores involucrados estén alineados con el propósito del programa y/o iniciativa y promuevan la equidad de género.

Aspectos principales a destacar:

- ♦ **Flujo de intervención:** Describir claramente las acciones específicas que el programa y/o iniciativa realiza para entregar los bienes y/o servicios, considerando las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres y otros grupos en situación de vulnerabilidad.
- ♦ **Coherencia con el diagnóstico de género:** Explicar cómo el programa y/o iniciativa aborda las brechas y desigualdades de género, asegurando que los bienes y servicios se entreguen de manera equitativa y diferenciada, según corresponda.
- ♦ **Combinación de componentes:** Detallar cómo los componentes del programa y/o iniciativa se articulan (en forma secuencial, paralela o integrada) para garantizar resultados que contribuyan a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.
- ♦ **Participación de actores con enfoque inclusivo:** Identificar a los actores clave y su rol en el proceso, asegurando la incorporación de personas y organizaciones sensibles al género que fortalezcan la implementación de acciones con perspectiva de género.
- ♦ **Impacto en la población objetivo:** Garantizar que las intervenciones prioricen a las mujeres y otros grupos históricamente excluidos, promoviendo su participación activa y empoderamiento a lo largo del proceso.

Esta descripción no solo debe evidenciar cómo el programa y/o iniciativa cumple su propósito, sino también cómo incorpora de manera integral el enfoque de género, transformando las condiciones de vida de las personas beneficiarias y contribuyendo al cierre de brechas de desigualdad.

5.5 Determinación de Ejecutores/as- Articulaciones-Complementariedades

En el diseño de programas y/o iniciativas con enfoque de género, es esencial identificar claramente las o los ejecutoras/es responsables, ya sea la institución que solicita el presupuesto o aquellas que implementan directamente las acciones, especificando su rol en la entrega de componentes del programa y/o iniciativa y garantizando la diferenciación según sexo para atender las brechas de género.

Asimismo, las articulaciones juegan un papel clave, pues implican establecer relaciones entre el programa y/o iniciativa y otras entidades públicas o privadas, detallando las instancias de coordinación y control necesarias para asegurar la implementación efectiva de la estrategia.

Por otra parte, las complementariedades permiten maximizar los impactos al coordinar programas y/o iniciativas que comparten objetivos similares, ya sea a nivel interno dentro de una misma institución o con entidades externas; este proceso exige una planificación conjunta basada en diagnósticos compartidos, asegurando que las acciones respondan a las desigualdades de género identificadas. La integración transversal de la perspectiva de género en todas estas dimensiones es fundamental para garantizar que tanto las y los ejecutoras/es como las articulaciones y complementariedades contribuyan efectivamente a reducir las brechas y promover la equidad de género en el alcance de los objetivos programáticos.

5.6 Enfoques de Derechos Humanos¹⁹

Además del enfoque de género, se prioriza analizar las necesidades diferenciadas y el impacto que producen en la población beneficiaria, las siguientes perspectivas:

¹⁹ Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024) Instructivo Evaluación Ex Ante Formulación Presupuestaria 2025. Diseño de Programas Sociales. Disponible en: https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/docs/informes/instructivos/2025/Instructivo_Evaluacion_Ex_Ante_2025.pdf

Enfoque de pueblos indígenas: Categoría de análisis de variables relativas a derechos de tierras, territorios, recursos naturales, el sentido de pertenencia y la participación de los pueblos indígenas. Debe identificar en qué etapa(s) del programa y/o iniciativa se incorpora esta categoría (poblaciones, estrategia de intervención e indicadores) y explicar cómo aborda el enfoque de derechos en cada una de ellas.

Enfoque de pertinencia territorial: Categoría de análisis que reconoce y recoge las características particulares de un territorio, las que pueden ser geográficas, sociales, culturales, económicas, entre otras (aislamiento, zonas costeras, etc.). El enfoque territorial permite que un programa y/o iniciativa pública considere las diferencias que enfrentan las personas en sus condiciones de vida y las oportunidades que disponen, según el territorio donde residen. Entendiendo el territorio como un elemento central en la generación de desigualdades y vulnerabilidad social, ya que influye directamente en la configuración de la disponibilidad y calidad de activos y oportunidades.

Se debe identificar en qué etapa(s) se incorpora la pertinencia territorial como enfoque de derechos, y explicar cómo se aborda el enfoque de pertinencia territorial para cada una de las etapas marcadas.

Enfoque de niños, niñas y adolescentes (NNA): Categoría de análisis que examina las diferencias por tramo etario considerando primera infancia, infancia y adolescencia. En este enfoque se incluyen las necesidades que enfrenta esta población tanto en general, como grupos específicos de la infancia y adolescencia que se encuentran en situaciones especiales de riesgo y/o vulneración. Es posible, también, que se consideren acciones de promoción de niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho.

En el campo se debe identificar en qué etapa(s) del programa y/o iniciativa se incorpora esta categoría y las acciones específicas mediante las cuales esto ocurre.

Enfoque de discapacidad: Categoría de análisis desde una dimensión biopsicosocial de la discapacidad, basada en tres niveles: 1) deficiencias en las funciones y estructuras corporales; 2) limitaciones en actividades cotidianas; y 3) restricciones en la participación social. Los programas y/o iniciativas destinadas a las personas en situación de discapacidad deberán tener como objetivo mejorar su calidad de vida, principalmente, a través de acciones de fortalecimiento o promoción de las relaciones interpersonales, su desarrollo personal, la autodeterminación, la inclusión social y el ejercicio de sus derechos, conforme a lo establecido en la Ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidad e Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad.

Se debe identificar en qué etapa(s) del programa y/o iniciativa se incorpora la situación de discapacidad como enfoque de derechos y explicar cómo es abordada.

Enfoque de dependencia: Las personas que presentan algún grado de dependencia funcional son aquellas que, considerando su capacidad mental, física y/o de movilidad, requieren apoyo de un tercero para realizar ciertas tareas. Esto conlleva enfrentar necesidades particulares que afectan tanto a las personas con dependencia como a quienes cuidan de ellas. Este enfoque implica considerar sus necesidades en el diseño programático promoviendo la inclusión e igualdad de oportunidades.

Se debe identificar en qué etapa(s) del programa se incorpora la situación de dependencia como enfoque de derechos y explicar cómo es abordada.

Enfoque en población migrante: Categoría de análisis incorporada considerando los cambios en la migración en Chile, permitiendo fomentar la inclusión e integración social de personas migrantes para el acceso a los beneficios del Estado.

Se debe identificar en qué etapa(s) del programa y/o iniciativas se aborda la condición migratoria como enfoque de derechos y explicar cómo lo hace. El análisis de la condición migratoria se torna relevante para cumplir los objetivos de fomentar la inclusión e integración social de los migrantes, considerando para ello su desarrollo en el ámbito social, cultural, económico y productivo.

Otra condición: En caso de que corresponda, se solicita identificar la incorporación de otros enfoques de derechos y las etapas correspondientes en las que es incorporado. En este caso particular, debe ser especialmente claro cuál es el enfoque y por qué es pertinente al diseño programático.

5.7 Indicadores de género

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.

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.

¿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 y programáticas, 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.

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 periodos o ejercicios presupuestarios para poder medir el avance en igualdad de género.

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 producto:

- ♦ **Indicadores cuantitativos:** pueden ser definidos como aquellas mediciones numéricas de cambio (números enteros, porcentajes, etc.); son útiles para mostrar visiones globales, generales. **Por ejemplo**, promedio de ingresos de hombres en relación al promedio de ingreso de las mujeres y personas de la diversidad sexo genérica, el número de mujeres que asiste a un centro cultural, el número de personas LGTBQIA+ que asisten a una actividad cultural.
- ♦ **Indicadores cualitativos:** son las percepciones o juicios de las personas acerca de algo; son útiles para comprender los procesos, pero no muestran que tan frecuente o diseminado es un determinado fenómeno. Por ejemplo, las opiniones de las personas en cuanto a las actividades culturales o en las dificultades de acceso pueden ser cuantificados. **Por ejemplo**, el número de mujeres, en la región de ejecución de un programa y/o iniciativa, que considera que su situación ha mejorado o el número de personas de la diversidad sexual y de género que participa en grupos de toma de decisiones en organizaciones culturales de base comunitaria pueden constituir el aspecto numérico de un indicador cualitativo.

Estos indicadores son de mucha importancia porque entregan información sobre la percepción de una determinada política en términos de la equidad de género. Puede ser de gran utilidad tomar información relativa en tres sentidos:

- ♦ **Relación entre mujeres y hombres:** que un indicador ofrezca información de la posición que ambos sexos ocupan en una determinada situación, permite ofrecer el % de mujeres (o de hombres) en relación a algo. Hoy en día la tendencia es hablar en términos de índice de feminidad (número de mujeres sobre número de hombres por 100).
- ♦ **Relación entre diversidad de mujeres y relación entre diversidad de hombres:** ofrecer datos para mujeres y hombres en su contexto, sin comparar entre sexos. Es decir,

situación de mujeres de un colectivo respecto al total de mujeres. Y así de hombres, en un colectivo de hombres.

- ♦ **Relación entre mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas:** ofrecer información sobre las percepciones y actitudes de las personas hacia los roles de género y la diversidad sexual y de género en sus relaciones interpersonales. Se centraría en cómo las personas comprenden y abordan los roles, expectativas y derechos de género en sus relaciones con personas de diferentes identidades de género y orientaciones sexuales.
- ♦ **Indicadores de contexto:** inciden en los otros y ayudan a interpretar los resultados encontrados dependiendo el contexto de la situación analizada (urbano, rural, ciudad, región).
- ♦ **Indicadores de entrada:** entendidos como los recursos destinados a palear las desigualdades de género.
- ♦ **Indicadores de proceso:** procesos en curso a favor de la equidad de género.
- ♦ **Indicadores de producto:** que muestran los efectos y consecución de los objetivos perseguidos por las diferentes políticas o medidas tomadas.

Ejemplos de indicadores de género:

- ♦ Brecha en la tasa de participación laboral en Chile por sexo y/o género durante el año t.
- ♦ Porcentaje de mujeres doctoras (PhD) del Programa CONICYT Internacional y Becas Chile entre el período 1999-2009, sobre el total de población beneficiaria.
- ♦ Porcentaje de temas claves de igualdad de género y acciones afirmativas incorporados en los Planes Municipales de Cultura.
- ♦ Número de iniciativas presupuestarias con enfoque de género implementadas a nivel nacional, departamental y local.
- ♦ Porcentaje de inversión en infraestructura con enfoque de género.
- ♦ Porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo en organizaciones o colectivos beneficiados.

- ◆ Porcentaje de representación de diversidades sexo genéricas en medios de comunicación, tanto en contenido como en roles profesionales, como periodistas y panelistas.
- ◆ Índice de seguridad percibida por personas de diferentes identidades de género en espacios públicos, teniendo en cuenta la prevención del acoso y la violencia basada en el género.

5.8 Presupuesto con perspectiva de género

El presupuesto con perspectiva de género resalta la necesidad de desagregar los gastos del programa y/o iniciativa por componentes y por sexo, con el objetivo de visibilizar cuánto del presupuesto se invierte en promover la igualdad de género. Este enfoque permite evaluar los recursos destinados a cerrar brechas y desigualdades entre hombres y mujeres, vinculándolos con indicadores de resultados.

Además, el gasto administrativo debe ser detallado, abarcando las actividades de apoyo necesarias para garantizar la implementación efectiva de la estrategia del programa y/o iniciativa. La incorporación de herramientas como el Etiquetado de Género y la desagregación por subtítulos refuerza la transparencia y la rendición de cuentas, asegurando que las decisiones presupuestarias no sean neutrales al género y contribuyan a una distribución equitativa de los recursos.

Así, el diseño presupuestario debe ser coherente con los principios de equidad, proporcionando datos desglosados que permitan identificar y medir los impactos diferenciados de las políticas públicas sobre hombres y mujeres, fortaleciendo así la eficacia y sostenibilidad del gasto público con perspectiva de género.

En el sector de artes y cultura, la planificación de un presupuesto con perspectiva de género puede reflejarse en diversas acciones concretas y estratégicas. A continuación, se presentan ejemplos aplicados que ilustran cómo puede implementarse esta perspectiva:

1. Programas de Formación y Capacitación:

- ✦ **Gasto desagregado:** Destinar recursos específicos para talleres o capacitaciones que fomenten el liderazgo de mujeres en el sector cultural, como la gestión de proyectos artísticos, dirección escénica o técnicas audiovisuales.
- ✦ **Enfoque diferencial:** Considerar necesidades específicas de mujeres con roles de cuidado, ofreciendo horarios flexibles o apoyo para servicios de cuidado infantil durante las actividades.

2. Fondos y Becas con Perspectiva de Género:

- ✦ **Ejemplo directo:** Crear un fondo concursable específico para artistas mujeres o establecer cuotas de participación, priorizando aquellas en situaciones de vulnerabilidad o con acceso limitado a otros recursos.
- ✦ **Desagregación del presupuesto:** Identificar qué porcentaje del fondo total de becas es asignado a mujeres y diversidades sexo-genéricas, comparándolo con hombres, para garantizar la equidad en las asignaciones.

3. Producción y Difusión de Obras Inclusivas:

- ✦ **Producción de contenidos:** Financiar obras que promuevan narrativas inclusivas, como historias sobre la lucha por la igualdad de género o la visibilización de personas de la diversidad sexo genérica y mujeres artistas históricamente olvidadas.
- ✦ **Impacto en difusión:** Asignar un porcentaje del presupuesto para promover la visibilidad de estas obras en festivales, exposiciones y plataformas digitales, asegurando acceso equitativo al público diverso.

4. Infraestructura Cultural Sensible al Género:

- ✦ **Gastos específicos:** Incluir en los presupuestos recursos para adecuaciones de espacios culturales que respondan a necesidades de género, como áreas seguras, iluminación adecuada y baños inclusivos.
- ✦ **Transversalización:** Incorporar criterios de accesibilidad y seguridad en la planificación y ejecución de obras públicas culturales.

5. Políticas de Participación y Representación:

- ♦ **Acción afirmativa:** Garantizar la participación de mujeres y diversidades en comités curatoriales, jurados de concursos o como facilitadoras en actividades culturales, destinando recursos para su remuneración y apoyo logístico.
- ♦ **Indicadores de impacto:** Desarrollar métricas que midan el porcentaje de participación de mujeres y diversidades en la creación, ejecución y evaluación de los proyectos culturales.

6. Campañas de Sensibilización Cultural:

- ♦ **Gastos educativos:** Financiar campañas que promuevan la igualdad de género en la cultura, como talleres en colegios o comunidades sobre la representación justa de género en el arte.
- ♦ **Evaluación del impacto:** Incluir indicadores para analizar el cambio en las percepciones y prácticas culturales relacionadas con género a partir de estas campañas.

5.9 Ejemplos para el uso de Matriz de Marco Lógico (MML) con perspectiva de género en la gestión artística y cultural

Actualmente, en el marco de la gestión de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, no se cuenta con programas y/o iniciativas específicamente formuladas desde un enfoque de género transformativo que aborde las desigualdades estructurales de manera integral. En este contexto, cabe destacar que las presentes orientaciones técnicas buscan ofrecer una guía metodológica que permita diseñar e implementar programas y/o iniciativas que a futuro integren esta perspectiva de manera transversal.

Considerando lo anterior, y con el fin de ilustrar la aplicación práctica de estas orientaciones, se presentarán sin embargo dos ejemplos para el uso de Matriz de Marco Lógico (MML) con perspectiva de género en la gestión artística y cultural, utilizando como referencia la formulación de dos programas institucionales; el **Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural** y; el **Programa Centros de Creación y Desarrollo Artístico para Niños, Niñas y Jóvenes**.

Ejemplo N°1: Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural, del Departamento de Fomento de la Cultura y las Artes.

Este podría ser considerado un programa sensible al género o con un enfoque inclusivo, dado que su diagnóstico inicial visibiliza brechas de género presentes en el sector cultural y adopta acciones concretas para abordarlas. Entre estas acciones, se incluyen criterios de priorización que favorecen a poblaciones históricamente excluidas, promoviendo una distribución equitativa de los recursos y las oportunidades. Asimismo, este programa incorpora diversas estrategias con enfoque de género en cada uno de sus componentes, tales como el uso de lenguaje inclusivo, la implementación de cuotas de género en actividades y convocatorias, y la realización de capacitaciones específicas para sensibilizar y fortalecer competencias en igualdad de género entre los actorías y organizaciones culturales involucradas.

A continuación, se presenta el ejemplo de uso de la Matriz de Marco Lógico (MML) aplicado al Programa denominado “Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural”, destacando cómo el enfoque de género se integra en su fase de diseño, en algunos puntos del Formulario Ex Ante de Formulación Presupuestaria, como el diagnóstico, la definición de la población beneficiaria, su estrategia de intervención y formulación de indicadores.

1. Diagnóstico

Problema principal que el programa busca resolver: Altos niveles de precariedad laboral de trabajadores(as) culturales.

Diagnóstico: El enfoque de género en el diagnóstico del Programa se manifiesta al identificar brechas y barreras específicas que afectan de manera diferenciada a mujeres en el sector cultural, evidenciando cómo estas desigualdades incrementan la precariedad laboral en comparación con sus pares hombres. Citando el *Estudio de Mujeres en el Campo Audiovisual* (Mincap, 2021), el diagnóstico identifica cómo la representación femenina en empresas del rubro es significativamente menor, constituyendo solo el 34% de los trabajadores, con un promedio de tres mujeres por empresa, mientras que los hombres alcanzan casi el doble, con una media de 5,9.

En el ámbito de la música, las brechas de género se reflejan en el acceso limitado de las mujeres a roles técnicos y actividades clave,

marcado por un predominio masculino que excluye a las mujeres de espacios de entrenamiento práctico y mantiene prejuicios sobre sus capacidades técnicas. Citando datos del *Estudio Mujeres Artistas en el Campo de la Música* (Mincap, 2020), el diagnóstico identifica cómo estas inequidades se traducen en menores oportunidades y remuneraciones más bajas, con una diferencia salarial promedio de \$110.602 a favor de los hombres en 2014. Una tendencia similar se observa en las artes visuales, donde las mujeres ganan en promedio \$156.295 menos que los hombres, a pesar de su alta presencia en el área (*Estudio de Mujeres Artistas en la Macro-área AAVV*, Mincap, 2019). De acuerdo a lo señalado en el diagnóstico estas brechas salariales y laborales son transversales y condicionan la participación equitativa de las mujeres en el sector cultural.

Adicionalmente, el diagnóstico incorpora un análisis sobre la situación de las personas en situación de discapacidad (PSD), quienes enfrentan una menor participación en el ámbito cultural, tanto como espectadores como creadores. Citando datos del Instituto Igualdad (2014), el diagnóstico identifica que el 57,2% de las PSD está inactivo laboralmente, y solo el 39,3% tiene un empleo, situación que se replica en el sector cultural. Estas desigualdades evidencian la necesidad de promover la inclusión y el acceso igualitario a oportunidades laborales en el sector artístico-cultural, tanto para mujeres como para personas con discapacidad, focalizando esfuerzos en las dimensiones más críticas de la precariedad laboral.

2. Fin, propósito y poblaciones

Fin del programa: Contribuir en el mejoramiento de las distintas dimensiones que impactan en las condiciones laborales de trabajadores(as) culturales.

Propósito: Reducir los niveles de precariedad laboral de trabajadores(as) culturales.

El fin y el propósito del programa mencionan de manera general la población destinataria diferenciada por sexo (Trabajadores y trabajadoras). Sin embargo, no abordan explícitamente cómo las inequidades de género afectan diferencialmente a cada género.

Ejemplos:

- ♦ **Fin del Programa:** Contribuir en el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadores(as) culturales, promoviendo la equidad de género y la reducción de brechas laborales que afectan a mujeres y diversidades sexo-genéricas en el sector cultural.
- ♦ **Propósito:** Reducir los niveles de precariedad laboral de trabajadores(as) culturales, con especial énfasis en atender las desigualdades de género y promover la participación equitativa de hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas.

Población Potencial: Trabajadores y trabajadoras culturales tanto dependientes como independientes, formalizados o informales, pudiendo ser artistas, intermediarios (as) culturales y técnicos culturales.

Población Objetivo: Trabajadores y trabajadoras culturales, registrados en el catastro de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales, del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

Población beneficiada: Trabajador(a) cultural, que se inscriben en la convocatoria del programa, y cumplen con los criterios.

El enfoque de género se expresa en la descripción de la población beneficiada del programa a través de la implementación de una cuota de género, **“donde no sea mayor a 20 puntos porcentuales un género sobre otro”**. Este mecanismo busca promover una participación más equitativa entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas en las convocatorias.

3. Componentes

El programa cuenta con cinco componentes que se detallan a continuación. Luego de describir cada componente se ejemplifica como el enfoque de género se expresa concretamente:

Componente 1: Formalidad en el Trabajo Cultural Formalidad en Trabajo Cultural.

El objetivo de este componente es “entregar conocimientos específicos al sector cultural en materias sobre formalización, derecho laboral y seguridad social, y derechos de autor (desde una perspectiva del trabajador(a) cultural)”.

La aplicación del enfoque de género en este componente considera capacitaciones y cursos sobre formalización laboral, derechos laborales y seguridad social, con contenidos específicos como el uso de lenguaje inclusivo no sexista y la promoción de la igualdad de género. También busca incentivar la participación de mujeres y diversidades sexo-genéricas mediante cuotas de género y enfoques territoriales, “donde no sea mayor a 20 puntos porcentuales un género sobre otro y cuota regional (50% regiones fuera de RM)”.

Componente 2: Promoción de prácticas y pasantías culturales.

El objetivo de este componente es “contribuir a la inserción laboral de trabajadores(as) culturales y a promover sus oportunidades de empleabilidad, mediante prácticas laborales y pasantías para el fomento del empleo cultural”.

La aplicación del enfoque de género en este componente busca que se garantice la participación equitativa mediante cuotas de género, donde “no sea mayor a 20 puntos porcentuales un género sobre otro) y cuota territorial (50% regiones diferentes a RM)”. Además, considera la inclusión de personas pertenecientes a pueblos originarios, en situación de discapacidad o dependencia, y en condición migratoria. Las pasantías ofrecen una oportunidad para adquirir experiencia laboral en un entorno cultural formal, promoviendo la equidad en el acceso a empleos culturales.

Componente 3: Asistencia técnica para cooperativas de trabajo cultural.

El objetivo del componente es “entregar asistencia técnica a trabajadores(as) culturales en materias de formación de cooperativas y de pre cooperativas, para el fomento de este tipo de asociatividad. Se incluye asistencias técnicas, apoyo y acompañamiento en la formalización y puesta en marcha de cooperativas de trabajadores(as) culturales beneficiados por este componente”.

El enfoque de género en este componente busca que se entregue asesoría técnica con dicha perspectiva para la formación y fortalecimiento de cooperativas culturales. Este componente incluye guías y materiales inclusivos, fomentando la representación de mujeres y diversidades en estructuras cooperativas y asociaciones. En la selección “incorpora enfoque de género (donde un género no puede tener más de 20 puntos porcentuales sobre otro) y territorial (50% para regiones fuera de RM)”.

Componente 4: Certificación de competencias y oficios.

El objetivo del componente es “certificar competencias técnicas y de oficios de los trabajadores(as) culturales”.

El enfoque de género en este componente se materializa mediante las capacitaciones y procesos de certificación incluyen materiales con lenguaje inclusivo y persiguen la participación equitativa de mujeres y diversidades sexo-genéricas. En la selección “incorpora enfoque de género (donde un género no puede tener más de 20 puntos porcentuales sobre otro) y territorial (50% para regiones fuera de RM)”. Además, busca mejorar las oportunidades laborales en el sector cultural con un enfoque interseccional, al declarar que “se promoverá la participación trabajadores(as) culturales pertenecientes a pueblos originarios, en condición de migrante, y en situación de discapacidad o dependencia. Salvo convocatorias y/o iniciativas específicas, en cuyas bases se especificará aquellos enfoques particulares. La selección, luego de la priorización según los criterios mencionados, será hasta agotar cupos disponibles”.

Componente 5: Difusión del trabajo cultural

El objetivo de este componente es “visibilizar y difundir el rol y el valor de los trabajadores(as) culturales”.

El enfoque de género en este componente se concreta al incluir cuota de género, donde “no sea mayor a 20 puntos porcentuales un género sobre otro y enfoque territorial con cuota (50% de cupos para regiones diferentes a RM)”. Además, declara que “se promoverá la participación de personas en situación de discapacidad o dependencia, pertenecientes a pueblos originarios, y en condición de migrante”, incorporando con ello un enfoque interseccional. Establece que “la modalidad de producción en que se produce el servicio se realizará con un enfoque territorial, multi-disciplinar, de género, pertinencia a pueblos indígenas y condición migratoria, por medio de convenios de colaboración con gremios, sindicatos u otras organizaciones de trabajadores(a) culturales, y mediante licitaciones a productores o agencias de comunicaciones vinculadas al sector cultural. Además, el material producido considera un lenguaje inclusivo no sexista, y versión para personas con discapacidad visual y/o auditiva”.

4. Estrategia de intervención

La formulación del Programa incorpora un enfoque sensible género destacando acciones como:

Criterios de selección inclusivos: Se menciona la aplicación de cuotas de género, con un límite máximo de diferencia de 20 puntos porcentuales entre géneros, para asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres. Esto incluye acciones específicas para incluir a otros grupos vulnerables, como personas pertenecientes a pueblos originarios, en situación de discapacidad o migrantes.

Uso de lenguaje inclusivo: Todas las acciones comunicacionales y materiales desarrollados en el programa promueven un lenguaje no sexista e inclusivo, lo cual es un componente clave de una estrategia con enfoque de género.

Sin embargo, podrían fortalecerse los vínculos entre cada componente del programa y el enfoque de género para asegurar una implementación más integral. A continuación, se ejemplifica cómo incorporar el enfoque de género en la estrategia de intervención, considerando cada componente:

- ✦ **Componente 1, Formalidad en Trabajo Cultural:** El Programa considera módulos específicos de capacitación sobre la equidad de género en el trabajo cultural, abordando derechos laborales y su impacto en mujeres y diversidades sexo-genéricas.
- ✦ **Componente 2, Promoción de Prácticas y Pasantías Culturales:** El Programa considera talleres iniciales para abordar estereotipos de género y fomentar espacios inclusivos y libres de violencia de género en los lugares de práctica.
- ✦ **Componente 3, Asistencia Técnica para Cooperativas de Trabajo Cultural: Propuesta de Mejora:** El Programa ofrece asesoramiento especializado en liderazgo con enfoque de género dentro de las cooperativas.
- ✦ **Componente 4, Certificación de Competencias y Oficios:** El Programa considera un análisis de las brechas de género en las competencias certificadas, priorizando certificaciones en áreas donde mujeres y diversidades están subrepresentadas. El Programa reporta los resultados de certificación desagregados

por género y otras variables relevantes. El Programa promueve modalidades flexibles para facilitar la participación de personas con responsabilidades de cuidado.

- ♦ **Componente 5, Difusión del Trabajo Cultural:** El Programa asegura que las campañas de difusión visibilicen la contribución de mujeres y diversidades en el trabajo cultural. El Programa generar contenido que rompa con estereotipos de género en las representaciones culturales.

5. Ejecutores/as, Articulaciones y Complementariedades

La formulación del Programa no detalla la integración del enfoque de género en la selección de ejecutores/as, ni en el diseño de articulaciones y complementariedades. A continuación, se presentan ejemplos para incorporar esta perspectiva en dichas dimensiones.

Ejecutores/as:

- ♦ Incorporar dentro de los requerimientos de experticia de los centros de formación públicos, el que cuenten con políticas internas de igualdad de género u experiencia comprobada en la implementación de acciones formativas con enfoque de género.

Articulaciones:

- ♦ Establecer convenios con organismos especializados en género, como el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, agencias u organismos que trabajan por la promoción de la equidad e igualdad de género, para asesorar y fortalecer la implementación de dicha perspectiva.
- ♦ Articular con asociaciones de trabajadoras culturales y cooperativas lideradas por mujeres para garantizar que las acciones respondan a las necesidades específicas de este grupo.

Complementariedades:

- ♦ Planificar acciones conjuntas con la Sección de Participación, Género e Inclusión, cuya función es impartir orientaciones y asesorar a otros departamentos, áreas y programas

para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión institucional.

6. Enfoque de Derechos Humanos

El programa declara enfoque y/o perspectiva de género en el marco de la declaración de Derechos Humanos, en las siguientes etapas: En el diseño e implementación de la estrategia de intervención de las actividades relativas a los 5 componentes del programa. En convocatorias con límite de participantes, la selección deberá estar conformados con cuota de género, donde no sea mayor a 20 puntos porcentuales un género sobre otro. Salvo convocatorias y/o iniciativas específicas. El programa en todos sus ejes y acciones, llevará uso de lenguaje inclusivo y libre de sexismo y estereotipos.

7. Indicadores

Indicadores a nivel de propósito: El Programa en su formulación no incorpora indicadores que midan directamente la mejora de condiciones para mujeres o diversidades sexo-genéricas. Aquí se presenta un ejemplo que podría incorporarse para enriquecer el enfoque de género en la formulación de indicadores de propósito:

- ◆ Número de mujeres y diversidades sexo genérica que incrementan sus competencias en liderazgo al egresar del programa.

Indicadores a nivel de componentes: El diseño del Programa señala como indicador asociado al componente 5:

- ◆ "Porcentaje de regiones en las que se desarrollan acciones comunicacionales para poner en valor al trabajador(a) cultural, de al menos 3 disciplinas culturales y contemplen enfoque de género, en el año t."

En este contexto, de acuerdo a lo establecido en la columna "Metodología y definiciones conceptuales" (Formulario Ex Ante, punto 5.), se considerarán **acciones comunicacionales que contemplen enfoque de género** aquellas iniciativas cuya creación, contenido y difusión incluyan la participación de personas de distintos géneros y/o utilicen lenguaje inclusivo en su narrativa y presentación.

8. Presupuesto

Si bien la formulación del Programa no evidencia una metodología clara de presupuesto con perspectiva de género tal como se define en las orientaciones proporcionadas, se presenta a continuación un ejemplo ficticio, que aplica los siguientes ajustes y recomendaciones:

Desagregación del Presupuesto por Sexo y Género:

- ♦ Incluir un desglose de los recursos asignados a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas en cada componente, por ejemplo, en programas de capacitación, certificación y prácticas culturales.

Incorporación de Gasto Administrativo con Perspectiva de Género:

- ♦ Asegurar que los gastos administrativos incluyan acciones como la contratación de especialistas en género para el diseño y la implementación de los programas, así como talleres de sensibilización para ejecutores/as.

Ejemplo:

En el componente de promoción de prácticas y pasantías culturales (Componente 2), se puede asignar un porcentaje específico del presupuesto para garantizar que mujeres y diversidades en situaciones vulnerables tengan acceso prioritario, contemplando además un gasto para cuidados, como servicios de cuidado infantil durante las prácticas.

Ejemplo N°2: Programa Centros de Creación y Desarrollo Artístico para Niños, Niñas y Jóvenes

Este programa, aunque de forma menos explícita que el anterior, podría ser considerado un programa sensible al género o con un enfoque inclusivo. Aunque actualmente el programa aborda inequidades relacionadas con variables como nivel socioeconómico y territorio, integrar una perspectiva de género con un enfoque transformativo, permitiría identificar y atender de manera específica las necesidades de niñas, jóvenes y personas de diversidades sexo-genéricas.

A continuación, se presenta un segundo ejemplo de uso de la Matriz de Marco Lógico (MML) aplicado al Programa denominado “Programa

Centros de Creación y Desarrollo Artístico para Niños, Niñas y Jóvenes (CECREA)”, destacando cuando el enfoque de género se integra de manera explícita y aportando ejemplos de aplicación cuando esto no ocurre.

1. Diagnóstico

Problema principal que el programa busca resolver: Inequidad en el acceso a la creación y desarrollo de expresiones culturales de niños, niñas y jóvenes NNJ) entre 7 y 19 años, de las distintas regiones del país.

Diagnóstico: Reconoce inequidades de acceso cultural según variables como sexo, nivel socioeconómico y territorio, sin embargo, falta la incorporación de evidencia para un análisis más profundo de cómo estas inequidades afectan diferencialmente a niñas, niños y jóvenes de diversas identidades de género, que permita identificar cómo se abordarán las brechas de género específicas en el diseño del programa.

2. Fin, propósito y poblaciones

Fin del programa: Contribuir a la mejora de las condiciones de acceso y participación en el arte y la cultura de niños, niñas y jóvenes de 7 a 19 años en todas las regiones del país.

Propósito: Aumentar el acceso a procesos de creación y desarrollo de expresiones culturales de niños, niñas y jóvenes, entre 7 y 19 años.

El fin y el propósito del programa mencionan de manera general la población destinataria diferenciada por sexo (niños, niñas y jóvenes). Sin embargo, no abordan explícitamente cómo las inequidades de género afectan diferencialmente a estos grupos ni incluye un enfoque de género transformativo para garantizar equidad sustantiva en el acceso y la participación cultural.

Ejemplos:

- ✦ **Fin del Programa:** Contribuir a la mejora de las condiciones de acceso y participación equitativa en el arte y la cultura

de niños, niñas y jóvenes de 7 a 19 años, promoviendo la reducción de brechas de género y la inclusión de diversidades sexo-genéricas en todas las regiones del país.

- ♦ **Propósito:** Aumentar el acceso equitativo a procesos de creación y desarrollo de expresiones culturales de niños, niñas y jóvenes, entre 7 y 19 años, garantizando la inclusión de grupos históricamente excluidos y fomentando la participación activa de niñas y diversidades sexo-genéricas.

Población Potencial: Corresponde a NNJ entre 7 y 19 años de aquellas comunas donde el programa ya está en funcionamiento.

Población Objetivo: Corresponde a un subconjunto de la población potencial, cuya identificación se genera según demanda de la misma. Los criterios de priorización para el ingreso de NNJ a las experiencias pedagógicas son:

- ♦ NNJ que no han participado de un ciclo programático durante los últimos 6 meses.
- ♦ NNJ derivados de programas de otros organismos públicos, cuyos objetivos apuntan mejorar la calidad de vida de NNJ en alguna de sus dimensiones sociales y/o afectivas, que consideran que la participación en Cecrea es aporte para el desarrollo de los NNJ.

El mecanismo utilizado para ordenar corresponde a la inscripción de NNJ por orden de llegada, hasta completar cupos disponibles de los procesos creativos implementados por el Programa.

Observación: Aunque se realiza una diferenciación por sexo al mencionar “niños y niñas”, no se incluye un análisis detallado sobre cómo las desigualdades de género pueden influir en el acceso y la participación de NNJ. Tampoco se consideran barreras específicas que puedan enfrentar niñas, jóvenes mujeres o personas de diversidades sexo-genéricas, como estereotipos culturales, roles de cuidado, o falta de apoyo familiar.

Ejemplo: Añadir criterios de priorización que garanticen cupos para niñas, jóvenes mujeres y diversidades sexo-genéricas, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Esto asegurará que el programa promueva la equidad de género en sus procesos de selección.

- ♦ NNJ que pertenezcan a grupos históricamente excluidos, priorizando a niñas, jóvenes mujeres y personas de diversidades sexo-genéricas en situaciones de vulnerabilidad o

que enfrentan barreras de acceso cultural, con el objetivo de promover la equidad de género y la inclusión en el programa.

3. Componentes

El programa cuenta con tres componentes que se detallan a continuación. Luego de describir cada componente se ejemplifica como el enfoque de género se expresa concretamente:

Componente 1, Experiencias Pedagógicas para la creación: Este componente se enfoca en el desarrollo de laboratorios y proyectos creativos con participación activa de NNJ. Aunque menciona la convergencia de arte, ciencia, tecnología y sustentabilidad, no incluye explícitamente cómo estas experiencias podrían abordar desigualdades de género en el acceso, participación y resultados.

Ejemplo: Diseñar y desarrollar contenidos, metodologías didácticas y materiales artísticos que integren de manera transversal el enfoque de género, promoviendo la representación equitativa y la visibilización de las contribuciones de mujeres, hombres y personas de diversidades sexo-genéricas en las disciplinas artísticas. Este desarrollo debe contemplar estrategias pedagógicas inclusivas que fomenten la participación activa de niñas, jóvenes mujeres y diversidades sexo-genéricas, rompiendo estereotipos de género en la creación artística y promoviendo espacios de aprendizaje seguros y equitativos.

Componente 2, Redes y Comunidades de aprendizaje: Este componente busca crear comunidades colaborativas que compartan conocimientos y experiencias. Sin embargo, no menciona cómo se asegura la inclusión de NNJ de diferentes géneros ni cómo se promueve la igualdad de género en estas redes.

Ejemplo: El objetivo es desarrollar una comunidad de aprendizaje creativo y colaborativo a nivel local y nacional, promoviendo el intercambio de experiencias y la transferencia de conocimientos desde una perspectiva inclusiva y equitativa, que considere las necesidades y perspectivas de niños, niñas, jóvenes y diversidades sexo-genéricas involucrados en el programa.

Componente 3, Espacios Didácticos: Este componente abarca la habilitación y mantenimiento de espacios físicos para actividades creativas. No se especifica si estos espacios están diseñados para ser inclusivos en términos de género, ni si fomentan un ambiente seguro para niñas y jóvenes de diversidades sexo-genéricas.

Ejemplo: Comprende la construcción, habilitación e implementación de los Centros para garantizar su correcto funcionamiento, respondiendo de manera equitativa e inclusiva a las necesidades didácticas de los componentes 1 y 2. Este enfoque considera la creación de espacios seguros, accesibles e inclusivos que promuevan la participación plena de niñas, jóvenes mujeres y diversidades sexo-genéricas, eliminando barreras de acceso y fomentando un entorno libre de discriminación y estereotipos de género.

4. Estrategia de intervención

La estrategia de intervención del programa tiene elementos valiosos que pueden sentar las bases para incorporar un enfoque de género, pero en su formulación actual no aborda explícitamente las desigualdades de género ni cómo estas afectan las oportunidades y experiencias de niñas, niños y jóvenes (NNJ). A continuación, se presenta un ejemplo de formulación que desarrolla el enfoque de género en la estrategia de intervención.

Ejemplo: La estrategia de intervención del programa se focaliza en 15 comunas del país, promoviendo el acceso de niñas, niños y jóvenes (NNJ) a espacios creativos que, desde sus propias problemáticas y motivaciones, les permitan desarrollar capacidades, participar en procesos creativos y construir soluciones mediante la consolidación de laboratorios y proyectos vinculados al arte, la ciencia, la tecnología y la sustentabilidad. Con un enfoque inclusivo, se propone garantizar que los laboratorios y las experiencias pedagógicas sean espacios seguros y equitativos, diseñados para fomentar la participación activa y significativa de niñas, jóvenes mujeres y diversidades sexo-genéricas, promoviendo el liderazgo y la colaboración.

A través de redes y comunidades de aprendizaje, se busca fortalecer el intercambio de conocimientos entre los NNJ involucrados, asegurando una representación equitativa de géneros y fomentando la creación de vínculos colaborativos entre los diferentes CECREA regionales. Finalmente, los espacios didácticos se diseñan y habilitan con criterios de accesibilidad e inclusión, respondiendo a las necesidades específicas de los NNJ y garantizando que todos los géneros puedan acceder a las oportunidades que ofrece el programa, contribuyendo a un desarrollo cultural más equitativo y participativo.

5. Ejecutores/as, Articulaciones y Complementariedades

La formulación del Programa no detalla la integración del enfoque de género en la selección de ejecutores/as, ni en el diseño de articulaciones y complementariedades. A continuación, se presentan ejemplos para incorporar esta perspectiva en dichas dimensiones.

Ejecutores/as:

- ✦ En este caso, el programa no es ejecutado por instituciones distintas a la responsable del programa.

Articulaciones:

- ✦ En este caso, el programa no se articula con otras instituciones públicas o privadas. Sin embargo, se podrían considerar convenios con organismos especializados en género, como el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, agencias u organismos que trabajan por la promoción de la equidad e igualdad de género con foco en niñeces y juventudes, para asesorar y fortalecer la implementación de dicha perspectiva.

Complementariedades:

- ✦ Planificar acciones conjuntas con la Sección de Participación, Género e Inclusión, cuya función es impartir orientaciones y asesorar a otros departamentos, áreas y programas para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión institucional.

6. Enfoque de Derechos Humanos

A modo ejemplar, el programa declara enfoque y/o perspectiva de género en el marco de la declaración de **“Enfoques y Participación”**, de la siguiente maneras: “La condición de género se visualiza en la etapa de diagnóstico e implementación, dado que es parte de las estrategias de inclusión y cuidado a considerar permanentemente en el programa, tanto como para no reproducir estereotipos en el desarrollo de actividades, como favorecer el desarrollo equitativo de las diversidades existentes en todas sus dimensiones, enfocándose en el ejercicio de derecho. Se aborda tanto en las comunidades de aprendizaje, como desde el equipamiento y acceso a los espacios habilitados sin diferenciación.

7. Indicadores

Indicadores a nivel de propósito: El Programa en su formulación no incorpora indicadores que midan directamente la mejora de condiciones para niñas o jóvenes mujeres y diversidades sexo-genéricas. Aquí se presenta un ejemplo que podría incorporarse para enriquecer el enfoque de género en la formulación de indicadores de propósito:

- ♦ Porcentaje de niñas, jóvenes mujeres y diversidades sexo-genéricas entre 7 y 19 años que reportan un aumento en su confianza y habilidades creativas tras participar en las experiencias pedagógicas del Programa en año t.

Indicadores a nivel de componentes: El Programa en su formulación no incorpora indicadores a nivel de componentes que midan directamente la mejora de condiciones para niñas o jóvenes mujeres y diversidades sexo-genéricas. Aquí se presenta un ejemplo que podría incorporarse para enriquecer el enfoque de género en la formulación de indicadores a nivel de componentes, relacionado con el componente 3 “**Espacios Didácticos**”:

- ♦ Porcentaje de Centros en funcionamiento con criterios inclusivos
- ♦ Porcentaje de experiencias pedagógicas para la creación con contenidos que incorporan la perspectiva de género.

8. Presupuesto

Si bien la formulación del Programa no evidencia una metodología clara de presupuesto con perspectiva de género tal como se define en las orientaciones proporcionadas, ya que no desagrega los gastos por componentes según sexo o género ni especifica cómo se asignan los recursos para promover la igualdad de género, se presenta a continuación un ejemplo ficticio, que aplica los siguientes ajustes y recomendaciones.

Experiencias Pedagógicas para la Creación:

- ♦ Gastos destinados a la capacitación de facilitadores/as en enfoques inclusivos.

Redes y Comunidades de Aprendizaje:

- ◆ Gastos para la producción de materiales educativos que promuevan narrativas inclusivas y equitativas.

Espacios Didácticos.

- ◆ Fondos para adecuar los espacios con criterios de accesibilidad y seguridad, como áreas libres de acoso y baños inclusivos.

Gastos Administrativos:

- ◆ Asignación para la contratación de personal con formación en enfoque de género.
- ◆ Gastos para realizar capacitaciones al equipo sobre equidad e inclusión.

6

Recursos y Herramientas



Hacia una metodología de Marco Lógico con Perspectiva de Género

- ♦ **Fuente:** Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y ONU Mujeres. (2014).
- ♦ **Descripción:** Esta guía propone integrar la perspectiva de género en todas las etapas de la planificación de programas sociales, desde la identificación de problemas hasta la evaluación de resultados.

Acceso: Disponible aquí

Orientaciones para la Incorporación del Enfoque de Género en Proyectos de Inversión

- ♦ **Fuente:** Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESO) (s/f).
- ♦ **Descripción:** Proporciona lineamientos para garantizar que los proyectos de inversión consideren las desigualdades de género y propongan soluciones efectivas.

Acceso: Disponible aquí

Recomendaciones para Concursos y Convocatorias con Enfoque de Género

- ♦ **Fuente:** Universidad de Santiago de Chile (USACH). (2023).
- ♦ **Descripción:** Incluye buenas prácticas para integrar criterios de género en la planificación y evaluación de proyectos de investigación, desarrollo e innovación.

Acceso: Disponible aquí

Manual de Comunicación No Sexista

- ♦ **Fuente:** Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2017).
- ♦ **Descripción:** Apoya en la incorporación de un lenguaje inclusivo durante la planificación y comunicación de programas.

Acceso: Disponible aquí

Guía Orientaciones para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública

- ♦ **Fuente:** Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESO). (2021).
- ♦ **Descripción:** Ofrece lineamientos para evaluar el impacto de los proyectos en la igualdad de género y su alineación con metas de desarrollo.

Acceso: Disponible aquí

Guía para la elaboración de proyectos con perspectiva de género

- ♦ **Fuente:** Comunidad Mujer. (2018).
- ♦ **Descripción:** Ofrece orientaciones prácticas para incorporar la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de vida de proyectos, promoviendo la igualdad de género y la inclusión.

Acceso: Disponible aquí

Recomendaciones ambientes de trabajo libres de violencia de género

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2024).
- ♦ **Descripción:** Proporciona lineamientos prácticos y normativos para prevenir, abordar y erradicar la violencia y el acoso de género en espacios laborales, fomentando entornos inclusivos y seguros.

Acceso: Disponible aquí

Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2024).
- ♦ **Descripción:** Ofrece herramientas y orientaciones para integrar la perspectiva de género y la diversidad en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos culturales, promoviendo prácticas inclusivas y equitativas.

Acceso: Disponible aquí

Guía de lenguaje inclusivo de género

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2022).
 - ♦ **Descripción:** Proporciona estrategias y recomendaciones para promover un uso del lenguaje que refleje equidad, inclusión y respeto hacia las diversidades de género en contextos culturales y comunicativos.
- Acceso:** [Disponible aquí](#)

Estudios y diagnósticos sectoriales

Estudio Mujeres en el Campo del Libro: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno.

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2022).
 - ♦ **Descripción:** Examina las desigualdades y obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito editorial y literario en Chile, ofreciendo análisis y propuestas para fomentar la equidad de género en este sector.
- Acceso:** [Disponible aquí](#)

Estudio Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno.

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2021).
 - ♦ **Descripción:** Analiza las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el sector audiovisual en Chile, identificando barreras, brechas y oportunidades para avanzar hacia una mayor equidad de género.
- Acceso:** [Disponible aquí](#)

Perspectiva de género en Programa Acciona

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2020).
- ♦ **Descripción:** Aborda la integración de la perspectiva de género en el Programa Acciona, destacando estrategias y buenas prácticas para fomentar la igualdad de género en iniciativas culturales y educativas.

Acceso: [Disponible aquí](#)

Estudio Mujeres artistas en el campo de la música: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno.

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2020).
- ♦ **Descripción:** Examina las desigualdades de género que enfrentan las mujeres en el ámbito musical en Chile, identificando obstáculos y proponiendo recomendaciones para una mayor equidad en el sector.

Acceso: [Disponible aquí](#)

Estudio de mujeres artistas en la macroárea artes de la visualidad: brechas, barreras, e inequidades de género en el campo artístico chileno.

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2019).
- ♦ **Descripción:** Analiza las desigualdades de género en el ámbito de las artes visuales en Chile, identificando desafíos y proponiendo estrategias para la equidad en el sector.

Acceso: [Disponible aquí](#)

Estudio sobre mujeres migrantes: Su vinculación y apropiación de los bienes y servicios culturales en las regiones de Antofagasta, Valparaíso y Metropolitana

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2017).
- ♦ **Descripción:** Analiza las experiencias de mujeres migrantes en su interacción con bienes y servicios culturales, identificando desafíos y oportunidades para promover su inclusión en la vida cultural de Chile.

Acceso: [Disponible aquí](#)

Estudio sobre arte, cultura y género: aproximación a un diagnóstico

- ♦ **Fuente:** Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2015).
- ♦ **Descripción:** Ofrece un análisis integral sobre las desigualdades de género en el ámbito cultural en Chile, identificando barreras y proponiendo lineamientos para fomentar la equidad en el sector cultural.

Acceso: Disponible [aquí](#)

7

Marco Normativo y Político



7.1. Principales compromisos internacionales y nacionales del Estado de Chile en materia de igualdad de género

- ♦ **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):** Establece los derechos humanos fundamentales inherentes a todas las personas, sin distinción de raza, sexo, religión o cualquier otra condición. Garantiza derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluyendo la igualdad ante la ley, la protección contra la discriminación y el derecho a una vida digna. Es la base normativa de todos los tratados internacionales de derechos humanos.
- ♦ **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).** Suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1969. Compromete a los Estados a garantizar derechos económicos, sociales y culturales, tales como la educación, la salud, el trabajo digno y la seguridad social. Destaca la obligación de eliminar la discriminación en el acceso a estos derechos y promover condiciones equitativas para todas las personas, asegurando el bienestar general.
- ♦ **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).** Es el principal instrumento internacional para la igualdad de género, que consagra el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto, en un entorno libre de violencia y discriminación. Es considerada como la “carta fundamental de derechos de las mujeres”. En su artículo primero define la discriminación directa e indirecta contra mujeres y niñas como toda diferenciación basada en el sexo, cuyo objetivo o resultado sea “menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales”, ya sea en la esfera pública como privada. Es de carácter vinculante y ratificada por el Estado de Chile en el año 1989.
- ♦ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) (1994).** Adoptada en el marco de la OEA y ratificada por Chile en 1996, establece el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, tanto en la esfera pública como privada. En su preámbulo reconoce la violencia contra las mujeres como

una ofensa a la dignidad humana y una expresión de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Esta afirmación se complementa con lo expuesto en su artículo 5, en donde se indica que la violencia contra las mujeres impide y anula el ejercicio de sus derechos, mientras que en su primer artículo se define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Además, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, afirmando que la violencia hacia las mujeres se constituye como una violación a los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Junto con todo lo anterior, propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres que los Estados deberán elaborar e implementar.

- ♦ **Plataforma de Acción de Beijing (1995).** Resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, identifica 12 áreas críticas para alcanzar la igualdad de género, incluyendo la erradicación de la pobreza, el acceso a la educación, la salud, la participación política y la eliminación de la violencia de género. Es una hoja de ruta global para la equidad y el empoderamiento de las mujeres.
- ♦ **“Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030” (2016).** Adoptada en el marco de la CEPAL, la Estrategia de Montevideo proporciona un conjunto de medidas clave para la implementación de la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe hacia 2030. Su objetivo es garantizar la igualdad de género mediante acciones estructurales, normativas y culturales. La estrategia enfatiza la importancia de la transversalización de género en todas las políticas públicas y propone herramientas concretas para avanzar hacia la autonomía de las mujeres, la erradicación de la violencia de género y el cierre de brechas estructurales en los ámbitos económico, político y social.
- ♦ **Principios de Yogyakarta (2007).** Guía internacional que aplica los estándares de derechos humanos a cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Reconoce derechos como la no discriminación, la igualdad ante la ley y la protección contra la violencia y el acoso, destacando la obligación de los Estados de garantizar derechos plenos para las personas LGBTIQ+.

♦ **Agenda de Desarrollo Sostenible 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas (2015).**

Busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas como parte de los 17 ODS. Incluye metas relacionadas con la eliminación de la violencia de género, el acceso a recursos económicos y la participación igualitaria en la toma de decisiones. Es un marco de acción global para el desarrollo sostenible con equidad.

♦ **Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).** Primer instrumento internacional que aborda específicamente la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluidos aquellos basados en género. Obliga a los Estados a adoptar medidas para prevenir, proteger y sancionar estos actos, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores. Esta normativa fue adoptada en junio de 2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo, donde el Estado chileno votó a favor y su Convenio fue recientemente ratificado por el actual Gobierno de la República del Presidente Gabriel Boric Font en el año 2023, confirmando de esta manera el compromiso del Estado de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el trabajo.

7.2. Legislación nacional relevante

- ♦ Ley N°21.675 Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. Fecha de publicación: 14 de junio 2024.
- ♦ Ley N°21.643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Fecha de publicación: 15 de enero 2024.
- ♦ Ley N°21.645 Modifica el Título II del libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia teletrabajo en las condiciones que indica. Fecha de publicación: 29 de diciembre 2023.

- ◆ Ley N°21.565 Establece un régimen de protección, y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y sus familias. Fecha de publicación: 09 de mayo 2023.
- ◆ Ley N°21.523 Modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales y evitar su revictimización. Fecha de publicación: 19 de diciembre de 2022.
- ◆ Ley N° 21.484 de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos. Fecha de publicación: 07 de septiembre de 2022.
- ◆ Ley N°21.389 Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos. Fecha de publicación: 18 de noviembre de 2021.
- ◆ Ley N°21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Fecha de publicación: 15 de septiembre 2021.
- ◆ Ley N°21.212 Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la ley N° 18.216 en materia de tipificación del Femicidio. Fecha de publicación: 04 de marzo de 2020.
- ◆ Ley N°21.153 Modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos. Fecha de publicación: 03 de mayo 2019.
- ◆ Ley N°21.155 Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio. Fecha de publicación: 02 de mayo 2019.
- ◆ Ley N°21.120 Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. Fecha de publicación: 10 de diciembre 2018.
- ◆ Ley N°20.609 Establece medidas contra la discriminación. Fecha de publicación: 24 de julio 2012.
- ◆ Ley N°20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Fecha de publicación: 10 de febrero 2010.
- ◆ Ley N°20.066 Establece ley de violencia intrafamiliar. Fecha de publicación: 07 de octubre 2005.
- ◆ Ley N°20.047 Establece un permiso paternal en el código del trabajo. Fecha de publicación: 02 de septiembre 2005.

8

Referencias



ComunidadMujer. (2018). Guía para la elaboración de proyectos con perspectiva de género. Programa Mujer y Capital Social. Santiago, Chile. Disponible en: https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/GuiaProyectos_2018web_PP.pdf

Darville, P., Rogers, R., & Guzmán, N. (2019). Evaluación ex ante de diseño de programas públicos y su contribución al proceso presupuestario. Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile. Disponible en: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-111377_doc_pdf2.pdf

Departamento de Evaluación y Transparencia Fiscal, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda. (2022). Análisis de género en evaluaciones de programas públicos. Santiago, Chile. Disponible en: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-295904_doc_pdf.pdf

Dirección de Presupuestos (DIPRES). (2024). Guía práctica de identificación y clasificación del gasto público en género para el presupuesto del sector público de Chile. Ministerio de Hacienda. Disponible en la Sección de Participación, Género e Inclusión.

Dirección de Presupuestos (DIPRES). (2024). Instrucciones Formulario T: Etiquetas de género y cambio climático. Ministerio de Hacienda. Disponible en la Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión.

División de Políticas de Igualdad, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2024). Estrategia para la disminución y/o eliminación de las condicionantes y restricciones para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres 2022-2026. Santiago, Chile. Disponible en la Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión.

Guichard Bello, C. (2015). Manual de comunicación no sexista: Hacia un lenguaje incluyente (2ª ed.). Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Disponible: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

Inclusión y Equidad Consultora Latinoamericana, & ONU Mujeres. (2023). Mapeo de la incorporación del enfoque de género en los sistemas nacionales de evaluación de América Latina. ONU Mujeres. 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>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), & ONU Mujeres. (2014). Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. México: INMUJERES y ONU Mujeres. Disponible:

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

Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Gobierno de Chile. (2021). Guía operativa: Orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la formulación y evaluación de proyectos de inversión pública. Subsecretaría de Evaluación Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Gobierno de Chile. Disponible en:

<https://biblioteca.digital.gob.cl/server/api/core/bitstreams/bb691622-36ed-404b-b0d7-f8a2962ed5ef/content>

Ministerio de Desarrollo Social, Santiago, Chile. (s.f.). Estudio sobre la incorporación de los enfoques de igualdad en el diseño de programas sociales.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022). Curso formulación de programas con enfoque de género. Subsecretaría de Evaluación Social, Santiago, Chile.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024). Curso formulación de programas con enfoque de género. Subsecretaría de Evaluación Social, Santiago, Chile.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESO). (s.f.). Orientaciones para la incorporación del enfoque de género en proyectos de inversión. Subsecretaría de Evaluación Social, Gobierno de Chile. Disponible en:

[https://sni.gob.cl/storage/docs/OrientacEnfoque%20Genero\(vigente\).pdf](https://sni.gob.cl/storage/docs/OrientacEnfoque%20Genero(vigente).pdf)

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2018). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030. Santiago, Chile. Disponible en:

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

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2023). Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para Mujeres, Niñas y Diversidades 2022-2030. Santiago, Chile. Disponible en:

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

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, & ONU Mujeres. (2023). Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales (3ª ed.). Disponible en: **<https://www.cultura.gob.cl/genero/>**

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, & ONU Mujeres. (2023). Recomendaciones para ambientes de trabajo libres de violencia de género (2ª ed.). Santiago, Chile. Disponible en: **<https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/recomendaciones-para-ambientes-laborales-libres-de-violencia-de-genero/>**

Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEOB). (2024). Guía explicativa sobre la elaboración de proyectos con enfoque de género. Unidad de Fondos Concursables. Disponible en:

<https://fondodefortalecimiento.gob.cl/guia-elaboracion-proyectos-con-enfoque-de-genero/>

Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (SERPAT). (2022). Matriz de planificación de género. División de Planificación y Presupuesto. Disponible en Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión.

Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (SERPAT). (2023). Guía metodológica para la formulación de planes de igualdad de género. División de Planificación y Presupuesto. Disponible en: Disponible en la Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión.

Universidad de Santiago de Chile (USACH). (2023). Guía de recomendaciones para incorporar enfoque de género en concursos y convocatorias en I+D+i+e. Proyecto InES Ciencia + Género. Disponible en: **<https://vriic.usach.cl/wp-content/uploads/2023/06/guia-recomendaciones-enfoque-genero-concursos-convocatorias-i-d-i-e.pdf>**

9

Anexo: Formulario A1 Definiciones Estratégicas 2025-2026 SCA



FICHA DE IDENTIFICACIÓN AÑO 2025-2026 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

MINISTERIO	MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO	PARTIDA	29
SERVICIO	SUBSECRETARIA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES	CAPITULO	01

Ley orgánica o Decreto que la rige

Ley N° 21.045 que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
 Ley N° 19.227 crea Fondo Nacional de Fomento del Libro y la Lectura
 Ley N° 19.928 sobre Fomento de la Música Chilena
 Ley N° 19.981 Sobre Fomento Audiovisual
 Ley N° 20.675 Modifica Ley sobre Donaciones con Fines Culturales (art. 8 de la Ley 18.985)
 Ley N° 21.175 Ley sobre Fomento a las Artes Escénicas

Misión Institucional

Promover e impulsar el desarrollo artístico y cultural del país, fortaleciendo la democracia y la participación cultural mediante la propuesta de políticas al Ministerio y el diseño, ejecución y evaluación de planes, programas e iniciativas que, garantizando la perspectiva de Derechos Humanos, y que, integrando los enfoques de género, territorial y de entendimiento intercultural, incorporen en su quehacer: el desarrollo orgánico del ecosistema cultural; el mejoramiento de las condiciones del trabajo cultural, resguardando la libertad de expresión; modelos de cultura comunitaria innovadores; el reconocimiento de las diversas identidades culturales y una educación artística integral a nivel local, regional y nacional.

Objetivos Estratégicos del Ministerio

Prioridad	Tipo de Objetivo	Descripción
1	Estratégico	Promover el ejercicio efectivo de los derechos culturales mediante el acceso y la participación sustantiva de la ciudadanía en la vida cultural, reconociendo las diversas identidades y patrimonios culturales, impulsando el desarrollo artístico y cultural de las comunidades incentivando la equidad, justicia y la convivencia intercultural.
2	Estratégico	Fortalecer un ecosistema cultural sostenible, fomentando el trabajo cultural digno y promover nuevos mecanismos de coordinación-cooperación y financiamiento para las culturas, las artes y los patrimonios.
3	Estratégico	Impulsar la educación cultural, artística y de los patrimonios, contribuyendo a las trayectorias formativas integrales en la educación formal y no formal para promover cambios culturales que tengan como protagonistas a las niñeces, juventudes, familias y comunidades.
4	Estratégico	Avanzar hacia la consolidación institucional, utilizando los enfoques programáticos de derechos humanos, género, participación, interculturalidad y territorialidad; y promoviendo estilos de gestión que incentiven la eficiencia, modernización, descentralización, transparencia e intersectorialidad.

Objetivos Estratégicos Institucionales

Prioridad	Tipo de Objetivo	Descripción	Atributos Considerados		
			Enfoque de Género	Cambio Climático	Objetivos del Ministerio Relacionados
1	Estratégico	Aumentar la inserción de agentes culturales en un ecosistema cultural sostenible que permita su reactivación, recuperación y asociatividad en todas las etapas del ciclo cultural a nivel local, regional, nacional e internacional; a partir del financiamiento de iniciativas y proyectos que	Si	No	2

		promuevan el trabajo cultural digno en colaboración con organizaciones sindicales y gremiales, incorporando la perspectiva de género y los enfoques de Derechos Humanos en los diversos campos artísticos y culturales, respetando la libertad de creación, la valoración social de artistas y sus obras, y el resguardo al derecho de autor(a).			
2	Estratégico	Aumentar la participación cultural sustantiva y equitativa de la ciudadanía a través del diseño e implementación de iniciativas y proyectos artístico-culturales territoriales, de base comunitaria, sociales y populares; que incorporen la perspectiva de género y enfoques de Derechos Humanos, resguardando la libertad de expresión, la memoria y la diversidad de identidades culturales a nivel local, regional y nacional.	Si	No	1
3	Estratégico	Aumentar el acceso de niños, niñas y jóvenes a programas y/o procesos formativos en arte y cultura de calidad, tanto en contextos de educación formal como no formal, que contribuyan a su desarrollo integral y bienestar subjetivo; incorporando procesos y/o programas que incluyan la formación continua de docentes, educadores/as, artistas y cultores/as, considerando las formas propias de las disciplinas artísticas y creativas en los procesos de aprendizaje, con enfoques transversales de género, interculturalidad y DD.HH	Si	No	3
4	Gestión Institucional	Consolidar la implementación del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, específicamente de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, para la mejora continua del ejercicio de la función pública, resguardando las condiciones laborales y los medios que garantizan la gestión institucional; incorporando la perspectiva y enfoques de Derechos Humanos, la transversalización del enfoque de género, la descentralización, la modernización, transparencia, innovación e intersectorialidad; con la participación de los/as trabajadores/as.	Si	Si	4

Bienes / Servicios Finales		
Número	Bien / Servicio Final	Nº Objetivo Estratégico Relacionado
1	Acciones de formación implementadas	1
2	Proyectos de creación y/o producción implementados	1
3	Proyectos de exhibición y circulación implementados	1
4	Proyectos de difusión implementados	1
5	Proyectos de puesta en valor implementados	1
6	Proyectos de mediación implementados	1

2

7	Escuelas de formación implementadas	1
8	Ferias y Festivales implementados	1
9	Ciclos mediaciones de apreciación de música nacional realizadas	1
10	Proyectos financiados	1
11	Premios otorgados	1
12	Actividades de fomento lector realizadas	1
13	Actividades de Desarrollo de Públicos realizadas	1
14	Agentes Culturales que participan de instancias de fomento y desarrollo de ecosistemas creativos	1
15	Actividades de apoyo al empleo y la intermediación realizadas	1
16	Organizaciones culturales colaboradoras con planes de gestión financiados total o parcialmente	1
17	Iniciativas financiadas y asesoradas técnicamente	1
18	Iniciativas de pasantías y prácticas laborales realizadas	1
19	Instancias de asesorías en procesos de cooperativismos	1
20	Acciones de certificación en competencias y oficios artístico-culturales	1
21	Proyectos regionales de generación y difusión para la puesta en valor del trabajo cultural	1
22	Actividades para la generación de capacidades empresariales y atracción de inversiones de servicios	1
23	Experiencias Pedagógicas realizadas (Laboratorios, escuchas, proyectos)	3
24	Formaciones Realizadas	2, 3
25	Actividades de Intercambio realizadas con NNJ	3
26	Espacios didácticos en funcionamiento	3
27	Proyectos de mediación en arte y/o cultura en jardines infantiles	3
28	Proyectos artísticos y culturales realizados	3
29	Proyectos de Mediación Artística y Cultural realizados	3
30	Jornadas de Capacitación Realizadas a Docentes y Artistas	3
31	Establecimientos Educativos con asistencias Técnicas realizadas	3
32	Mesas conformadas con plan de trabajo implementado	3
33	Materiales Didácticos producidos y publicados	3
34	Instancias de formación realizadas para artistas educadores	3
35	Proyectos Financiados Fondo de Fomento al Arte en la Educación	3
36	Instituciones educativas formales/ no formales que participan de la Semana de Educación Artística	3
37	Convenios firmados de Infraestructura Cultural	1
38	Personas que participan de instancias de programación	2
39	Personas que reciben transferencia Pase Cultural	2
40	Actividades artísticas y/o culturales realizadas	2
41	Conciertos de la Orquesta de Cámara de Chile realizados	2
42	Presentaciones del Ballet Folclórico Nacional realizadas	2
43	Actividades de mediación realizadas	2

44	Capacitaciones realizadas a organizaciones que gestionan sitios/espacios de memoria	2
45	Proyectos artístico culturales realizados en los sitios/espacios de memoria	2
46	Campañas de difusión de los sitios/ espacios de memoria realizadas	2
47	Proyectos regionales que visibilizan a artistas y/o gestores/as migrantes implementados	2
48	Actividades de circulación y/o mediación de artistas migrantes realizadas	2
49	Actividades de formación realizadas (conversatorios, capacitaciones, seminarios, etc.)	2
50	Planes Municipales de Cultura elaborados/actualizados participativamente	2
51	Planes de gestión de espacios culturales municipales elaborados/actualizados	2
52	Estrategias de sostenibilidad de Planes Municipales de Cultura y de Gestión de Espacios Municipales	2
53	Redes regionales de activación cultural implementadas	2
54	Estandarización de mecanismos de control, seguimiento y gestión en el ámbito cultural municipal	2
55	Proyectos de programación y formación regionales implementados	2
56	Convenios de colaboración con Gobiernos Regionales ejecutados	2
57	Artistas, gestores y/o cultores regionales de cultura, arte y patrimonio con premios entregados	2
58	Acompañamiento en la identificación y validación de Puntos de Cultura Comunitaria	2
59	Financiamiento para la implementación del plan de fortalecimiento de Puntos de Cultura Comunitaria	2
60	Planes de articulación de distintos Puntos de Cultura Comunitaria a nivel regional	2
61	Proyectos de Formación y Profesionalización	1
62	Proyectos de Investigación y Estudios	1
63	Proyectos de Diversidad Cultural	1
64	Instancias de Asociatividad Financiadas	1



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile



<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____
<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input checked="" type="checkbox"/>	_____

