



POLÍTICA DE GÉNERO MINCAP





Es un honor presentar la Política de Igualdad de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, un hito trascendental que refleja nuestro firme compromiso con la equidad de género en todos los aspectos de nuestra labor institucional. Este documento, que hoy compartimos con orgullo, es el resultado de un trabajo exhaustivo, colaborativo y profundamente transformador que convocó a múltiples voces dentro de nuestra organización. Su objetivo es claro: erradicar brechas y barreras de género en nuestro quehacer cotidiano y liderar con el ejemplo en la promoción de una sociedad más justa e inclusiva.

La construcción de esta política requirió un esfuerzo colectivo que abarcó desde diagnósticos preliminares hasta talleres regionales y consultas participativas, logrando integrar perspectivas diversas y representativas. Este proceso, liderado por la Mesa Ministerial de Género, contó con el apoyo técnico de nuestras dos subsecretarías y del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, así como con la invaluable contribución de asociaciones de funcionarias y funcionarios. A través de esta labor conjunta, hemos dado un paso firme hacia una institucionalidad que respete, valore y garantice los derechos de todas las personas.

Esta política no solo busca transformar nuestra cultura organizacional desde adentro, sino que también aspira a irradiar sus principios hacia la ciudadanía, fortaleciendo nuestra misión como agentes de cambio cultural. Inspirada en valores fundamentales como la igualdad, la no discriminación, la vida libre de violencia y la participación inclusiva, esta política incorpora un enfoque interseccional y de memoria cultural que permitirá abordar las desigualdades desde una mirada integral y respetuosa de las diversidades.

Agradezco profundamente a quienes hicieron posible este logro y les invito a hacer de esta política una herramienta viva, que guíe nuestras decisiones y acciones cotidianas. Sigamos construyendo juntos una cultura organizacional que sea reflejo de los valores de equidad, respeto y justicia que queremos ver en nuestra sociedad. Este es solo el comienzo de un camino que recorreremos colectivamente, con la convicción de que un cambio cultural es posible y necesario.

Carolina Arredondo Marzáñ
Ministra de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

REPÚBLICA DE CHILE
Ministerio de las Culturas
las Artes y el Patrimonio

**Aprueba Política interna de Igualdad de Género, del
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
Valparaíso,**

RESOLUCIÓN EXENTA N°

VISTO:

Lo dispuesto en la ley N° 21.045, que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio; en la Ley N°20.609 que Establece Medidas Contra la Discriminación; en la Ley N°21.120 que Reconoce y da Protección al Derecho de Identidad de Género; en la Ley N° 21.643, que 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; en la ley N°20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y modifica normas legales que indica; en el D.F.L. N°1-19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en la Resolución Exenta N°69, de 2020, que aprueba la Actualización del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género; en el Decreto N°789, de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que Promulga la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; en el Decreto Supremo N°1.640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que Promulga la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer; y en la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1. Que la ley N°21.045, que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (en adelante "el Ministerio"), establece en su artículo 1, numeral 1, como principio rector de la misma, el reconocimiento y promoción del respeto a la diversidad cultural, la interculturalidad, la dignidad y el respeto mutuo entre las diversas identidades que cohabitan en el territorio nacional como valores culturales fundamentales.
2. Que por resolución exenta N°8, de 2021, se aprobó la conformación y funcionamiento de la Mesa de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, la cual fue modificada por resolución exenta N°14, de 2023, ambas del Ministerio.
3. Que, durante el año 2022, se llevó a cabo la elaboración participativa de la Política Interna de Igualdad de Género 2023-2027. Este proceso contó con la elaboración de un diagnóstico preliminar, construido en base a datos institucionales recopilados y la aplicación de una encuesta, la cual fue respondida por 678 funcionarios y funcionarias (66% mujeres). Este documento diagnóstico fue presentado en el marco de 16 talleres a nivel nacional (distribuidos territorialmente) en los que participaron 303 personas funcionarias. En cada instancia se presentaron 4 dimensiones temáticas para la orientación de un trabajo de propuestas grupales, las cuales dieron como resultado una priorización de temas que dieron vida a los 6 objetivos estratégicos que orientan la Política Interna de Igualdad de Género. Las dimensiones abordadas fueron: estereotipos de género; desarrollo profesional; violencias en el espacio laboral; y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que por este acto se aprueba. Este proceso se llevó a cabo en el marco de una asesoría licitada, que culminó con la entrega de un Informe final asesoría técnica para elaboración de una Política Interna de Igualdad de Género 2023-2027 del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (Isónoma, octubre 2022), como base para la formulación de la presente Política. El texto final fue trabajado y sancionado participativamente por la Mesa de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio durante el 2023.

4. Que la presente Política se constituye dentro de un marco ético jurídico basado en un enfoque de derechos humanos, conformado por un Sistema Internacional de Derechos Humanos, integrado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) , el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), que consagra el derecho a la igualdad y no discriminación por razones de sexo o género en los distintos ámbitos de la vida de las personas.
5. Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 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.
6. Que en 1994 la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, conocida como Convención de Belém do Pará, la cual fue ratificada por Chile en 1998, 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”. Esta Convención, 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.

7. Que, en 1995, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, suscrita en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, establece una agenda con orientaciones, objetivos estratégicos, medidas y compromisos en diversas materias, como una hoja de ruta para avanzar de forma planificada y consistente en igualdad de género y en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo.
8. Que el Estado chileno asumió dentro de sus compromisos internacionales la Estrategia de Montevideo (2016) para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, siendo este un acuerdo de carácter regional entre los Estados miembros de la CEPAL, en el que los Estados Partes se comprometieron a generar medidas para la transformación estructural de la desigualdad de género, que se fundamenta en los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos, en la división sexual del trabajo y en la injusta organización social del cuidado.
9. Que, en materia específica de violencia de género en el contexto laboral, el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la primera normativa internacional que aborda la violencia y el acoso en este ámbito particular mediante un instrumento específico referido a las normas que regulan las relaciones laborales. 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, confirmando de esta manera el compromiso del Estado de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el trabajo.
10. Que, a su turno, la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo primero dispone que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Complementariamente, en su artículo 19, N°1, establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las

personas”; en el N°2 “la igualdad ante la ley”; y en el N°3 “la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos”. Así, el Estado de Chile presenta un mandato constitucional desde su carta magna para el reconocimiento de la igualdad entre todas las personas habitantes del territorio, sin distinción de ningún tipo. Junto con esto, se asegura el derecho a la protección de la integridad física y psíquica de sus habitantes.

11. Que, la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, incorpora en su artículo 2º la definición de discriminación arbitraria, como toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, cuando se funden en motivos tales como la orientación sexual, la identidad y expresión de género.
12. Que la Ley N°21.120 reconoce y da protección al derecho a la identidad y expresión de género, obligando a los órganos del Estado a respetar la dignidad intrínseca de las personas como un eje esencial de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Política de la República y por los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
13. Que el Estatuto Administrativo, en su artículo 17, prohíbe todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Asimismo, en el literal L del artículo 84, se establece la tipificación de actos atentatorios contra la dignidad de demás funcionarios y funcionarias, como el acoso sexual y la discriminación arbitraria; y, en el literal M del referido artículo, se tipifica el acoso laboral.

14. Que la citada ley N°20.609 mandata a los órganos del Estado a la elaboración e implementación de políticas que busquen garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
15. Que, este documento se erige como una valiosa herramienta de uso interno, para el resguardo de buenas prácticas institucionales y garantizar la transversalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, en todos los niveles y en todas las acciones de la gestión interna que emprenda el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. En consecuencia,

RESUELVO:

Primero: Apruébase la siguiente POLÍTICA INTERNA DE IGUALDAD DE GÉNERO:

POLÍTICA INTERNA DE IGUALDAD DE GÉNERO

2023- 2027

**MINISTERIO DE LAS CULTURAS,
LAS ARTES Y EL PATRIMONIO**

PRESENTACIÓN

La Política Interna de Igualdad de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, (en adelante "Política Interna de Igualdad de Género" o "Política", indistintamente), surge como resultado de dos elementos fundamentales. En primer lugar, responde a la imperativa necesidad de visibilizar y discutir el enfoque de género como parte de un recorrido institucional que se inicia con la implementación del Programa de Mejoramiento de la Gestión con enfoque de género. En el caso del Servicio Nacional del Patrimonio -entonces Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM)-, este programa cuenta con una historia de más de 20 años. Esta necesidad está vinculada a mandatos y sugerencias provenientes de tratados internacionales que instan al Estado a promover la igualdad de género. En segundo lugar, es el producto de la incorporación del enfoque de género en el proceso de establecimiento institucional del Ministerio,

con el propósito de garantizar su permeabilidad en toda la estructura organizacional. Ambos procesos explican por qué la creación de una Política Interna de Igualdad de Género es tan relevante. Esta política se entiende como una manifestación de una acción concreta para fortalecer la institucionalidad en materia de género, estableciendo una hoja de ruta para superar las brechas, barreras e inequidades de género, así como las manifestaciones de violencia que persisten y atraviesan toda la estructura del Estado. De esta manera, a través de un esfuerzo continuo y colaborativo, se ha formulado esta Política que busca lograr avances significativos en el corto y mediano plazo hacia la construcción de la igualdad sustantiva, en el marco de una cultura organizacional más justa, equitativa y democrática.

Con este propósito, esta Política se enmarca en la normativa y recomendaciones nacionales e internacionales para avanzar hacia instituciones públicas que fundamenten su quehacer en el respeto a los derechos humanos y a la igualdad de género, lo que implica la incorporación de principios y prácticas que impactan tanto en el desarrollo interno de las instituciones, como en los servicios que prestan a la ciudadanía. Si bien su orientación es hacia la gestión interna del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, la institucionalización del enfoque de género en la cultura organizacional refleja la voluntad y el compromiso de este Ministerio por establecer una cultura de la igualdad que permea su ámbito de acción y la relación con la ciudadanía, toda vez que un contexto interno respetuoso, inclusivo, diverso e igualitario resulta ser una condición necesaria para el cumplimiento de su objetivo institucional de colaborar con la jefatura de Estado en el diseño, formulación e implementación de políticas, planes y programas que contribuyan al desarrollo cultural, artístico y patrimonial de manera armónica y equitativa en todo el territorio nacional. Es decir, una Política Interna de Igualdad de Género, cuyos objetivos estratégicos apuntan a crear una institucionalidad que avance de manera integral en la transversalización de la perspectiva de género y que promueva transformaciones que permitan generar los cambios necesarios para contribuir a la disminución de inequidades, brechas y barreras dentro y fuera de la Institución.

Instrumentos de gestión del Estado para la promoción de la igualdad de género y no discriminación

Junto con el marco normativo nacional, el Estado de Chile cuenta con una serie de instrumentos de gestión considerados por la presente Política, por cuanto se constituyen como herramientas funcionales para su implementación. Por lo demás, tales instrumentos son complementarios tanto a la normativa nacional como al marco normativo internacional.

En este sentido, a nivel de política pública, a través del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, emana en el año 2018 como instrumento de gestión el Cuarto Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030. Este instrumento de planificación y gestión busca velar por el cumplimiento de los compromisos de género suscritos por el Estado y de los marcos jurídicos y legislativos aprobados que garantizan los derechos de las mujeres. También permite dar seguimiento al cumplimiento y coherencia con los propósitos de igualdad.

Complementariamente, otros instrumentos de transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública son la Agenda de Género Gubernamental, los Compromisos ministeriales de género (2023-2026), las Agendas Regionales de Género, el Plan Nacional por el derecho a vidas libres de violencia de género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030 y el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) Indicador de Equidad de Género. Todos ellos contribuyen a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, a través de la incorporación del enfoque de género en la planificación institucional, en la provisión de los servicios y/o productos estratégicos y en los sistemas de información de los servicios públicos.

Así, por ejemplo, parte de los compromisos de género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, durante el periodo que rige esta Política, es su implementación y monitoreo, junto a la formalización y articulación de unidades y comisiones de género a nivel ministerial, la implementación de planes de prevención y de seguimiento de violencia de género en el contexto laboral, así como el monitoreo de la aplicación de los Procedimientos de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual vigentes en cada Servicio, a fin de detectar nudos críticos y levantar recomendaciones y posibilidades de mejora, entre otras acciones transversales de capacitación y sensibilización.

En el ámbito específico del trabajo, la Norma chilena NCH:3262, de 2012, sobre “Sistemas de Gestión – Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, es una herramienta que busca promover un cambio cultural al interior de las organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. A su vez, las organizaciones que hayan recibido la certificación en la NCH:3262 pueden postular para obtener el Sello Iguala-Conciliación, un reconocimiento que entrega el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a aquellas instituciones que trabajan por la implementación de acciones concretas para reducción de brechas y barreras de género.

La implementación y certificación en la NCH:3262 es un paso relevante que pueden dar las organizaciones a favor de la igualdad de género, ya que esta norma les obliga a observar, por medio de un diagnóstico, su situación en relación a la igualdad de género, para luego comprometer acciones para abordar las brechas y barreras de género detectadas en ámbitos como el reclutamiento y la selección de personal, la participación en cargos de jefatura y toma de decisiones, el acceso a la formación y a la capacitación, la conciliación y la corresponsabilidad, la prevención y/o detección del acoso sexual o laboral, y la infraestructura, entre otras, que han sido contempladas en el diseño de esta Política, como una estrategia para avanzar en la promoción de una cultura de igualdad de género en el entorno laboral.

Otro instrumento de gestión para la igualdad de género y no discriminación en el empleo público es el Código de Buenas Prácticas Laborales para la Administración Central del Estado del año 2006, que en su directriz N°6 referente a la conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares, constituye un marco de referencia para permear y transformar condiciones y prácticas laborales discriminatorias y disminuir desigualdades de género. Con este Código, se busca entre varios objetivos, favorecer y promover la compatibilidad entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares.

De la misma forma, la Guía orientadora de Buenas Prácticas Laborales, Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el trabajo en los Servicios Públicos de la Dirección Nacional del Servicio Civil, publicada en 2010, se presenta como una guía que entrega un enfoque teórico para la noción de conciliación en el contexto de las organizaciones, además

de otorgar lineamientos para posicionar el tema e identificar rutas de acción en los servicios públicos. Con esto, se busca que las áreas de gestión de personas adopten un enfoque estructurado en materia de conciliación, en tanto que, las prácticas de conciliación se relacionan con calidad de vida laboral y el bienestar del funcionariado.

Posteriormente, en el 2018, la Dirección Nacional del Servicio Civil elabora las Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, documento que actualiza el presentado en el año 2016 y que busca contribuir a contar con buenas prácticas laborales en materias de gestión y desarrollo de personas en los servicios públicos, a partir de un conjunto de acciones que aborden eficazmente las tensiones conciliatorias al interior de cada institución.

En continuidad con el compromiso del Estado de Chile de avanzar en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, firmado en 2015 por la ex Presidenta de la República Michelle Bachelet, busca promover e impulsar por parte de los servicios públicos, estrategias sólidas y sostenibles para elevar la calidad del empleo público.

El mismo año, con el fin de buscar la eliminación de todo tipo de discriminación, la Dirección Nacional del Servicio Civil elaboró las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Este documento se presenta como una guía que consta de tres apartados; el primero señala los principios orientadores para el tratamiento de esta temática, el segundo presenta los elementos críticos a considerar en el diseño de procedimientos, y, por último, se propone un formato estándar que incorpora los elementos esenciales a considerar en el propio diseño de procedimientos. Además, establece y define los siguientes principios: 1. Confidencialidad; 2. Imparcialidad; 3. Probidad administrativa; 4. Responsabilidad. Adicionalmente, en el año 2018, las Orientaciones referidas fueron actualizadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil, incorporando criterios de no discriminación, confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.

Sumado a lo anterior, en el mismo año se firma el Instructivo Presidencial N°006/2018 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de administración del Estado. Este refiere a las medidas mínimas a

adoptar para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual y a los contenidos mínimos del procedimiento de denuncia por maltrato, acoso laboral o sexual que todas las personas destinatarias de este instructivo deben dictar e implementar en el marco de la administración y servicios públicos.

Instrumentos de planificación y gestión interna del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

Durante el año 2023 se dictó la Resolución Exenta N°14 que modifica la Resolución Exenta N°008, del 23 de marzo de 2021, que aprueba la conformación y funcionamiento de la Mesa de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Este organismo se constituye a través de distintas unidades de los servicios de la institución, y tiene como principal objetivo coordinar y monitorear la incorporación transversal del enfoque de equidad de género, tanto en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, que cuenta con una mesa de género creada por resolución exenta N°1922 de 11 de octubre de 2023; como en la Subsecretaría del Patrimonio, que cuenta con su propia mesa de género creada por resolución exenta N°22, de 01 de febrero del 2024; y el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural; éste último, con una Mesa de Género en funcionamiento por resolución exenta Nai233, desde el año 2010.

En el ámbito de la investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, la Resolución Exenta N°40/2019 que aprueba el Protocolo de prevención e intervención ante amenazas y/o agresiones cometidas contra funcionarios/as del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural durante el ejercicio de sus funciones, establece los procedimientos de acción frente a este tipo de situaciones, con el fin de resguardar el bienestar del personal, mientras que la Resolución N°161/2019 aprueba el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del mismo Servicio. Por otra parte, la Resolución Exenta N°902/2020 presenta su Plan de Calidad de Vida Laboral (PCVL), con el cual se busca establecer medidas concretas para apoyar el bienestar personal de su funcionariado.

La Subsecretaría del Patrimonio Cultural, cuenta con la Resolución Exenta N°176/2019 que aprueba el Plan de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual, estableciéndose así un instrumento específico de la Subsecretaría para la prevención de estas prácticas. Asimismo, a través de Resolución Exenta N° 253/2022, se aprueba Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el trabajo, y el año 2023, por Resolución Exenta N° 219/2023, se aprueba



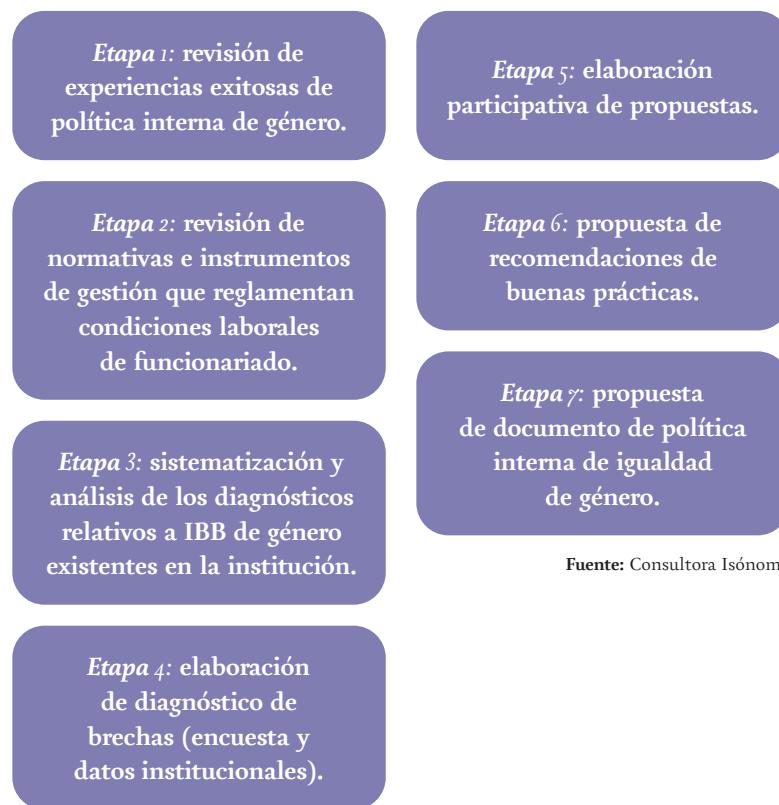
Conformación y Funcionamiento de la Mesa de Género, cuyo fin será promover y apoyar la incorporación del enfoque de equidad de género en el quehacer de la institución. Por su parte, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, a través de la Resolución Exenta 1875/2019 aprueba su Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual. Adicionalmente, a través de la Resolución Exenta N°1755/2020 aprueba su Programa Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Como último elemento a mencionar, se encuentra el Programa de Mejoramiento de Gestión con enfoque de género, que se implementa desde el 2002, a través de compromisos de gestión institucional establecidos anualmente por ambas Subsecretarías y el Servicio, y acompañados por su respectivos Programas de Trabajo Anual de equidad de Género.

I. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA

Entre marzo del 2022 y diciembre del 2023 se llevó a cabo la elaboración participativa de la presente Política Interna de Igualdad de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. El proceso comenzó con una asesoría licitada, que tuvo una extensión aproximada de 8 meses. En esta asesoría se desarrollaron varias etapas, las cuales se expresan en el siguiente diagrama.

Diagrama: Etapas de la Asesoría para la elaboración de una Política Interna de Igualdad de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio



Fuente: Consultora Isónoma

La primera etapa consistió en la revisión y análisis de experiencias de otras instituciones que han elaborado e implementado políticas internas de género, con el fin de levantar aprendizajes y buenas prácticas susceptibles de ser replicadas para la implementación de la Política Interna de Igualdad de Género.

En la segunda etapa, se hizo una exhaustiva revisión documental, donde se analizaron marcos normativos nacionales e internacionales, así como también diversos instrumentos de gestión del Estado de Chile. En base a esta revisión se elaboraron los antecedentes de esta Política y sus Principios Rectores.

En una tercera etapa, se sistematizaron y analizaron los diagnósticos y estudios de género ya existentes en el Ministerio (en ambas Subsecretarías y en el Servicio), lo cual permitió tener una primera aproximación a las inequidades, brechas y barreras existentes en el contexto interno.

En una cuarta etapa, esta información fue complementada con entrevistas a las encargadas de género, con la aplicación de una Encuesta de Género, y con el análisis de datos proporcionados por el Ministerio, con lo cual se construyó un Diagnóstico de brechas de género transversal para toda la institución.

Las etapas 1, 2,3 y 4 fueron sistematizadas en el "Primer informe asesoría técnica para la elaboración de una Política Interna de Igualdad de Género 2023- 2027 del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio" (Isónoma, marzo 2022).

La quinta etapa consistió en el desarrollo de instancias participativas (se realizaron 13 talleres en los que participaron alrededor de 300 funcionarias y funcionarios del Ministerio a nivel nacional), en las que se presentaron los principales datos del diagnóstico de brechas de género, y se conformaron grupos de trabajo para la construcción de propuestas a incorporar en la Política a partir de 4 dimensiones levantadas desde el diagnóstico: estereotipos de género; desarrollo profesional; violencias en el espacio laboral; y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La sistematización y análisis de la información recolectada en el trabajo participativo y los resultados del Diagnóstico cuantitativo de brechas de género en la institución, elaborado a partir de la Encuesta de Género, fueron presentados en el "Segundo informe asesoría técnica para la elaboración de una Política Interna de Igualdad de Género 2023- 2027 del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio" (Isónoma, septiembre 2022).

A partir de este informe se formularon los Objetivos Estratégicos y Medidas de la presente Política.

La sexta y séptima etapa consistió en la redacción de una propuesta de Política y de un plan de medidas para su diagnóstico, seguimiento, monitoreo y evaluación, presentadas en el "Tercer informe asesoría técnica para la elaboración de una Política Interna de Igualdad de Género 2023-2027 del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio" (Isónoma, octubre 2022).

Una vez finalizado el proceso de asesoría técnica, la Mesa de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, procedió al trabajo y formulación del texto final, en consulta con departamentos y unidades identificadas como estratégicas en su implementación; los Departamentos de Estudios de ambas Subsecretarías, los Departamentos de Planificación y Presupuesto y de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes; los Departamentos de Planificación y Control

de Gestión y de Gestión y Desarrollo de las Personas y la Mesa Nacional de Género del Servicio Nacional de Patrimonio Cultural. Este trabajo se extendió entre noviembre del 2022 y diciembre del 2023, dando como resultado el texto de la presente Política Interna de Igualdad de Género (2023-2027).

II. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA

La Política Interna de Igualdad de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio se rige por un conjunto de principios que orientan su acción pública hacia la consecución de una igualdad sustantiva entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, y que se enmarcan en los valores propios del Ministerio. Estos principios se sustentan en la Política Nacional de Cultura, los lineamientos estratégicos del Ministerio y en el marco normativo nacional, internacional e institucional que justifica y mandata la creación de esta Política.

La Política se regirá por los siguientes principios:

- **Principio de igualdad y no discriminación.** Consagra el derecho de toda persona a recibir un trato igualitario, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria de ningún tipo, de tal modo

que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles. Por lo tanto, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio se compromete a garantizar la igualdad sustantiva entre hombres, mujeres y diversidades sexogenéricas en su ámbito interno, prohibiendo tanto las discriminaciones directas como las indirectas. Las discriminaciones directas se entienden como cualquier norma o acto que signifique un trato perjudicial en función del sexo, identidad de género u orientación sexual, mientras que las discriminaciones indirectas se refieren a aquellos tratamientos formalmente neutros o no discriminatorios, pero que producen consecuencias desiguales y perjudiciales debido al impacto diferenciado que tienen en las personas.

- **Principio de vida sin violencia.** Establece que toda forma de violencia, especialmente la violencia dirigida hacia mujeres, diversidades y disidencias sexo-genéricas, constituye una violación de los derechos humanos, es en este sentido, el Ministerio se compromete a implementar medidas, acciones, instrumentos y herramientas, para la prevención y erradicación de la violencia al interior de la institución, en todos los actos, conductas dañinas, manifestaciones, acciones u omisiones que sean dirigidas contra una persona o un grupo de personas.
- **Principio de corresponsabilidad y conciliación.** Comprendiendo la necesidad de abordar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se incorpora el principio de corresponsabilidad y conciliación. A través de este, se fomentarán buenas prácticas laborales para el bienestar del funcionariado. El Ministerio adoptará las medidas necesarias para facilitar la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de todas las funcionarias y funcionarios. Asimismo, favorecerá el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación de los derechos de las personas, y la libre configuración de su tiempo, promoviendo la corresponsabilidad.
- **Principio de interculturalidad.** Orienta a generar, construir y propiciar el respeto mutuo y un desarrollo pleno de las capacidades de las diversas identidades culturales del funcionariado que cohabitan los espacios laborales al interior

del Ministerio, que se expresan ya sea a nivel local, comunal, provincial y regional, como también, en sectores urbanos y rurales. Desde un enfoque intercultural, entendido como la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas a través del diálogo y del respeto mutuo, se busca mantener un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas y grupos con conocimientos, valores y tradiciones distintas.

- **Principio de democracia y participación cultural e inclusiva.** Consagra la participación democrática al interior del Ministerio en conformidad con la equidad e inclusión transversal, sin distinciones. En virtud de este principio, el Ministerio se compromete a que la implementación de la presente Política se realizará siempre en el marco de procesos participativos, descentralizados, y en los cuales se promoverá la paridad y la inclusión de la diversidad.
- **Promoción del enfoque interseccional.** La interseccionalidad tiene como base el entrecruce y superposición de múltiples categorizaciones sociales, tales como el género, la edad, el origen, la pertenencia étnica, la identidad sexual, la clase, la situación de discapacidad, entre otras. De acuerdo con este principio, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, reconoce que las personas viven contextos y experiencias específicas atravesadas por los múltiples marcadores sociales, que en superposición revelan barreras, inequidades y desigualdades particulares. Por ello, en los procesos internos se deberá aplicar un enfoque interseccional que tome en cuenta estos factores, permitiendo visibilizar opresiones cruzadas, para entregar acceso igualitario a derechos, oportunidades, laborales y a la vida cultural.
- **Principio de Memoria Cultural en Género.** Este principio consagra la memoria cultural como parte esencial de todo proceso interno, con relación a los avances en materia de transversalización del enfoque de género, que se dé con el objeto de visibilizar y reconocer el trabajo de años previos, en el que el funcionariado del Ministerio ha forjado y bregado por el alcance del objetivo propuesto: disminuir brechas, barreras e inequidades a través de la transversalización del enfoque de género en todo ámbito.

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES DE LA POLÍTICA INTERNA DE GÉNERO

OE.1. Fortalecer la institucionalidad de género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio para avanzar de manera integral en la transversalización de la perspectiva de género en el Ministerio

El cumplimiento de este objetivo busca generar las condiciones institucionales necesarias para una correcta implementación de la Política Interna de Igualdad de Género, así como también para su correcto monitoreo, evaluación y constante mejora. Para que la Política impacte efectivamente en la cultura organizacional, es necesario definir y fortalecer un sistema de comunicación y organización, que permita flujos de información claros y multidireccionales con tal de hacer de la participación funcionalia un organismo vivo e influyente en la planificación e implementación de medidas. Con tal de asegurar una buena implementación, se requiere de equipos técnicos capacitados y con disposición horaria, que cuenten con un presupuesto para destinar a la implementación y monitoreo de las acciones enmarcadas dentro de esta política, así como también de un liderazgo marcado a la cabeza del Ministerio que pueda actuar como principal entidad coordinadora del diseño, implementación y evaluación de planes anuales, vinculados a las necesidades del Ministerio y a los lineamientos de gobierno.

OE.2. Sensibilizar al funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en temáticas que permitan avanzar en la convivencia basada en el buen trato, la igualdad de género y el respeto a la diversidad

Desarrollar procesos de sensibilización en género para avanzar hacia una cultura institucional respetuosa, igualitaria y bien tratante, por medio de acciones de sensibilización permanente dirigidas a todo el funcionariado, para el desarrollo de un ambiente de trabajo libre de prejuicios, estereotipos, discriminación por razones de sexo o género que propicie el respeto mutuo y el respeto irrestricto a la dignidad humana.

OE.3. Fortalecer las acciones de capacitación a funcionarios y funcionarias del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en materias de igualdad de género, prevención de la violencia, buen trato y respeto de la diversidad.

Este objetivo busca, mediante la capacitación, instalar conocimientos básicos de género en todo el personal del Ministerio, y conocimientos medios y avanzados en algunos grupos específicos, con el fin de entregar herramientas teóricas y prácticas para la transversalización del enfoque de género en el quehacer interno. Si bien la estrategia de capacitación debe ser transversal, la oferta de capacitación debe considerar las especificidades de cada estructura del Ministerio. Todas las acciones señaladas en este objetivo, es decir, tanto la Estrategia de Capacitación en su conjunto como todos los cursos que se desarrolle, deberán considerar los principios de interseccionalidad y diversidad cultural en su lenguaje, imágenes, contenidos, etc.

OE.4. Avanzar hacia condiciones de trabajo dignas e igualitarias para todo el funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

Para lograr este objetivo, se requiere llevar a cabo un análisis periódico de los procesos de dotación y selección de puestos de trabajo, buscando una distribución equitativa por género, en todas las áreas y unidades. Asimismo, se busca identificar brechas existentes para abordar áreas potencialmente feminizadas o masculinizadas, según se requiera en relación a las brechas detectadas. Además, se buscará identificar y reconocer todas las etapas del ciclo laboral, para integrar los diversos requerimientos en la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, poniendo especial énfasis en promover el autocuidado y el cuidado mutuo. Igualmente, se trabajará en fomentar la corresponsabilidad en las acciones relacionadas con la conciliación laboral y los cuidados.

OE.5. Evaluar e implementar políticas, protocolos, procedimientos y acciones internas para fortalecer la prevención y el abordaje de la violencia de género en el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio basadas en estándares internacionales de derechos humanos

Este objetivo pretende establecer acciones para la prevención y el abordaje de casos de las violencias por razones de género que ocurren al interior de la institución, en concordancia con los estándares internacionales. Para ello, se hace necesario la creación de un sistema de seguimiento a los procesos de investigación que genere información anual para la actualización de procedimientos y diseño de medidas que apunten al cumplimiento de plazos; acompañamiento a personas

denunciantes; apoyo administrativo para fiscales; asesorías a jefaturas; capacitación a personal para ser apoyo o dar primera acogida a víctimas y orientación a quienes requieran testimoniar; generación de planes de reparación sistemática a corto y mediano plazo, incluyendo atención sicológica individual y grupal, así como procesos socioeducativos para denunciados/as. Establecer acciones para la prevención y el abordaje de casos de violencias por razones de género al interior de la institución, en línea con los estándares internacionales. Para lograrlo, se creará un sistema de seguimiento que garantice el cumplimiento oportuno y equitativo de los procesos de investigación. Este sistema también proporcionará información para actualizar procedimientos y diseñar medidas que aseguren el cumplimiento de plazos justos.

OE.6. Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con un enfoque de corresponsabilidad, entre el funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

A través de este objetivo se busca dar respuesta a las necesidades y urgencias del funcionariado en relación a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, posicionando un énfasis en el enfoque de corresponsabilidad. Para ello, son fundamentales los estudios de necesidades funcionarias, con enfoque de género e interseccionalidad, desde una mirada contemporánea y situada en la transformación social fuertemente influenciada por el avance tecnológico. Así también, con el fin de mejorar las estrategias existentes y posibilitar la creación de nuevas herramientas para la conciliación con enfoque de corresponsabilidad.

IV. PLAN DE MEDIDAS PARA EL DIAGNÓSTICO, SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA INTERNA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Mesa de Género Ministerial será la instancia responsable de la adecuada incorporación del enfoque de género, debiendo velar de manera amplia por el seguimiento de la gestión y de los compromisos ministeriales con enfoque de género, estableciendo los lineamientos generales para ello. Además, tendrá como función, aunar y estudiar las acciones propuestas en los distintos planes que se deban desarrollar, de manera que permitan una adecuada implementación de la Política de Género Ministerial.

Nº	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	MEDIDA	INDICADOR	META	PROYECCIÓN DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE
	Diagnóstico	Establecer línea base de trabajo para la transversalización de género en instrumentos de gestión de productos ministeriales.	Levantamiento de número de formularios de registro de información vinculados a productos ministeriales, identificando si recogen variables como: Sexo, Género pronombre u otro que permita caracterizar	Documento por servicio que entregue resultados del levantamiento y unidades/ departamentos responsables de las bases de datos	Métrica con estado de actualización de formularios	2024	Encargadas de Género por Servicio

Nº	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	MEDIDA	INDICADOR	META	PROYECCIÓN DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE
		Identificación de medidas de equidad de género vinculadas a productos estratégicos de las Subsecretarías y del Servicio	Documento por servicio que evidencie las medidas y/o iniciativas de equidad de género vinculadas a productos estratégicos	Identificación de medidas y/o iniciativas impulsadas vinculadas a productos estratégicos por Servicio	2024		Encargadas de Género por Servicio
1	Fortalecer la institucionalidad de género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio para avanzar de manera integral en la transversalización de la perspectiva de género en el Ministerio	Diseñar plan de fortalecimiento de la Institucionalidad de Género por Servicio	Plan de iniciativas Diseñado	Construcción del Plan de iniciativas de fortalecimiento de la Institucionalidad de Género por servicio.	2024		Subsecretaría de las Culturas y las Artes; Subsecretaría del Patrimonio Cultural; Dirección Nacional Servicio del Patrimonio. Jefaturas de servicio

Nº	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	MEDIDA	INDICADOR	META	PROYECCIÓN DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE
1	Fortalecer la institucionalidad de género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio para avanzar de manera integral en la transversalización de la perspectiva de género en el Ministerio		Implementar plan de fortalecimiento de la Institucionalidad de Género por Servicio	Nº de iniciativas en estado de iniciadas/Nº de iniciativas planificadas	100% de implementación de iniciativas comprometidas en el plan de fortalecimiento de la Institucionalidad de Género	2026	Subsecretaría de las Culturas y las Artes; Subsecretaría Patrimonio Cultural; Dirección Nacional Servicio del Patrimonio. Jefaturas de servicio
1	Fortalecer la institucionalidad de género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio para avanzar de manera integral en la transversalización de la perspectiva de género en el Ministerio		Levantar, clasificar e implementar repositorio de buenas prácticas en materia de género dentro del Ministerio	Informe con metodología de levantamiento de iniciativas exitosas	Informe con metodología de levantamiento de iniciativas exitosas	2024	Mesa Ministerial de Género
1	Fortalecer la institucionalidad de género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio para avanzar de manera integral en la transversalización de la perspectiva de género en el Ministerio			Creación de repositorio en nube para consulta de iniciativas exitosas de género	Carpeta compartida con Iniciativas exitosas clasificadas por materia	2025	Mesa Ministerial de Género

Nº	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	MEDIDA	INDICADOR	META	PROYECCIÓN DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE
2	Sensibilizar al funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en temáticas que permitan avanzar en la convivencia basada en el buen trato, la igualdad de género y el respeto a la diversidad.		Diagnosticar, Diseñar e implementar plan de difusión y/o comunicaciones con el objetivo de sensibilizar al funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en temáticas que permitan avanzar en la convivencia basada en el buen trato, la igualdad de género y el respeto a la diversidad	Documento con plan de difusión y/o comunicaciones en materia de género.	Plan de difusión y/o comunicaciones en materia de género.	2024	Subsecretaría de las Culturas y las Artes; Subsecretaría Patrimonio Cultural; Dirección Nacional Servicio del Patrimonio. Jefaturas de servicio
				Informe con seguimiento de implementación del plan de difusión y/o comunicaciones en materia de género	Porcentaje de implementación del plan de difusión y/o comunicaciones en materia de género	2025	

Nº	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	MEDIDA	INDICADOR	META	PROYECCIÓN DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE
3	Fortalecer las acciones de capacitación a funcionarios y funcionarias del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en materias de igualdad de género, prevención de la violencia, buen trato y respeto de la diversidad.	Diagnosticar, Diseñar, implementar y realizar seguimiento a plan de iniciativas por servicio que tengan como objetivo fortalecer las acciones de capacitación a funcionarios y funcionarias del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en materias de igualdad de género, prevención de la violencia, buen trato y respeto de la diversidad.	Plan de iniciativas Diseñado	Diseño de Plan de iniciativas para el fortalecimiento de capacitación a funcionarias y funcionarios	2024	Subsecretaría de las Culturas y las Artes; Subsecretaría Patrimonio Cultural; Dirección Nacional Servicio del Patrimonio. Jefaturas de servicio	
				Nº de iniciativas en estado de iniciadas	40% Implementación gradual de Plan de Iniciativas de acuerdo a diagnóstico	2025	
				Nº de iniciativas en estado de iniciadas	80% Implementación gradual de Plan de Iniciativas de acuerdo a diagnóstico	2026	

Nº	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	MEDIDA	INDICADOR	META	PROYECCIÓN DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE
4	Avanzar hacia condiciones de trabajo dignas e igualitarias para todo el funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Identificar, proponer e implementar iniciativas que permitan avanzar hacia condiciones de trabajo dignas e igualitarias para todo el funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Identificar, proponer e implementar iniciativas que permitan avanzar hacia condiciones de trabajo dignas e igualitarias para todo el funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Identificar listado de iniciativas identificadas o propuestas	Planilla con iniciativas institucionales en estado de iniciado, en implementación, terminado o no implementado	2024	Gestión y Desarrollo de Personas de cada servicio
5	Evaluar e implementar políticas, protocolos, procedimientos y acciones internas para fortalecer la prevención y el abordaje de la violencia de género en el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio basadas en estándares internacionales de derechos humanos	Crear un Comité intramínisterial que aborde temáticas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, como un organismo transversal que vele por el seguimiento, actualización y mejora continua de protocolos relacionados a estas materias	Comité Buen Trato Laboral creado	Resolución con creación de Comité Buen Trato Laboral	2024	Encargada de Género Gabinete Ministerial	

Nº	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	MEDIDA	INDICADOR	META	PROYECCIÓN DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE
5	Evaluar e implementar políticas, protocolos, procedimientos y acciones internas para fortalecer la prevención y el abordaje de la violencia de género en el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio basadas en estándares internacionales de derechos humanos		Identificación de documentos, protocolos, instructivos, entre otros, que requieran revisión, actualización o bien, elaboración de ellos, para avanzar hacia condiciones de trabajo dignas e igualitarias para todo el funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Identificar listado de instrumentos institucionales que deben ser actualizados o creados	Planilla con instrumentos Institucionales que deben ser creados o actualizados	2024	Gestión y Desarrollo de Personas de cada servicio

Nº	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	OBJETIVO ESTRÁTÉGICO	MEDIDA	INDICADOR	META	PROYECCIÓN DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE
6	Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con un enfoque de corresponsabilidad, entre el funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio		Actualizar y/o diagnosticar tensiones y estrategias conciliatorias en el funcionariado del Ministerio	Estudio sobre tensiones conciliatorias realizado	Informe sobre estudio sobre tensiones conciliatorias realizado	2025	Departamento de Estudios Subsecretaría de las Culturas y las Artes y Subsecretaría Patrimonio Cultural
6	Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con un enfoque de corresponsabilidad, entre el funcionariado del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio		Diseñar, implementar y ejecutar Plan de difusión del Protocolo de Conciliación	Diseño de Plan de difusión del protocolo de Conciliación	Plan de Difusión del Protocolo elaborado	2026	Mesas de Género por Servicio
				Nº regiones que ejecutaron acciones de difusión del Protocolo	Ejecución de al menos una actividad de difusión de la Política por región	Primer semestre 2027	

SEGUNDO: La mesa de género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio es la encargada de la implementación, seguimiento y actualización de la presente política durante los próximos cuatro años.

Asimismo, se deberá llevar a cabo un diagnóstico y construcción de un plan que vincule la política interna de género con los instrumentos de fomento y convenios de transferencia que se materializan en esta repartición pública, promoviendo acciones específicas asociadas a la eliminación de toda forma de discriminación por género en los productos estratégicos pertenecientes al Ministerio.

TERCERO: La presente Política entrará en vigencia a partir de la fecha de total tramitación del presente acto administrativo.

CUARTO: Una vez totalmente tramitada la presente resolución, publíquese por el Departamento Jurídico de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes en el sitio web de Gobierno Transparente, en la sección “Potestades y Marco Normativo”, en la categoría “Potestades, competencias, facultades, atribuciones y tareas”, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 7º del artículo primero de la ley N°20.285, sobre acceso a la información pública, y en el artículo 51 de su reglamento.

ARTICULO TRANSITORIO: Sin perjuicio del plazo establecido en el artículo segundo permanente de la presente resolución, se manda a la Mesa de Género Ministerial, para elaborar el eje externo de la Política de Género y su vinculación con los productos estratégicos ministeriales.



ANÓTESE Y COMUNÍQUESE


CAROLINA ARREDONDO MARZÁN
MINISTRA DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO

RBA/MRM/LSV/CMB/CPAM

Distribución:

- Gabinete Ministra de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
- Gabinete Subsecretaría de las Culturas y las Artes
- Departamento Jurídico | Unidad de Transparencia y Probidad
- Subsecretaría del Patrimonio Cultural.
- Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.

