



**REF.: APRUEBA SISTEMA DE GOBERNANZA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 0887**

**SANTIAGO, 3 de julio de 2023**

**VISTOS:**

La Ley N° 21.045, que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio; el D.F.L. N° 35 de 2018, que regula materias referidas en el artículo 1°, 6° y 7° de la mencionada ley; el D.F.L. N° 5.200, de 1929, ambos del Ministerio de Educación; la Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; 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; la Resolución N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República y el Decreto Supremo N° 2 de 2023 del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

**CONSIDERANDO:**

1. Que, La Igualdad de Género constituye un principio jurídico universal que busca garantizar las mismas responsabilidades, derechos y oportunidades para hombres y mujeres.
2. Que, la Igualdad de Género implica la garantía de igualdad de derechos entre mujeres y hombres tanto en normas y leyes (igualdad formal), como en oportunidades y resultados (igualdad sustantiva). La igualdad de género, la autonomía de las mujeres y una sociedad del cuidado son una condición, un camino y un catalizador para el desarrollo sostenible.
3. Que, existe la necesidad de continuar profundizando en la articulación y en la transversalización de la perspectiva de género en el SERPAT, en cumplimiento con las líneas establecidas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y los compromisos institucionales adquiridos para aportar desde el sector Patrimonio a la eliminación de brechas, barreras y desigualdades de Género; y la ejecución del programa que considera iniciativas con enfoque de género en la gestión interna, productos y servicios estratégicos de la institución.
4. Que, los distintos instrumentos de gestión pública de transversalización e institucionalización del enfoque de género, elaborados y utilizados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, establecen medidas y metas que apuntan a disminuir y remediar la desigualdad de género en el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas, planes y programas públicas, así como transformar los mecanismos que reproducen dicha desigualdad. Los instrumentos y mecanismos que operan en la actualidad son: Convenio sobre la eliminación de



todas las formas de discriminación contra la mujer; Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030; Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030; Definiciones Estratégicas 2023-2026 del Programa de Gobierno; Compromisos Ministeriales de Género 2023-2026 del MINCAP; Guía Metodológica para la Formulación del Indicador de Género 2023; entre otros concernientes al ámbito cultural y patrimonial, nacional e internacional.

5. Que, el compromiso de elaborar un mecanismo de coordinación interna para gestionar los cambios hacia la igualdad de género en el SERPAT, fue parte del Plan de “Mejora de los principales Procesos de la División de Planificación y Presupuesto” establecido en los compromisos de Alta Dirección Pública periodo 2021-2022, enfatizando la elaboración participativamente de una propuesta de reordenamiento de las instancias de transversalización del enfoque de género en el SERPAT, mejorando con ello su planificación participativa e implementación transversal. Esta nueva estructura conserva gran parte de las instancias de coordinación preexistentes y aclara funciones, responsabilidades, hitos de planificación y canales de coordinación interna; a objeto de avanzar en conjunto hacia los objetivos de equidad de género establecidos por el Estado de Chile.

6. Que, es compromiso del Plan de Mejoramiento de los principales procesos de la División de Planificación y Presupuesto, del 2021, la “Definición y Formalización de un Plan de Comunicación y Asesoría de la mesa de Género del SNPC, a Dirección y Comité Directivo, Periodo 2021-2023”, y que esta función es parte de la organización y funciones del Sistema de Gobernanza de Género del SERPAT que se aprueba con la presente resolución.

7. Que, la Mesa de Género y la Coordinación Regional de Género del SERPAT, durante el 2021, acordaron, junto a la Unidad de Género del Servicio, desarrollar un diagnóstico y una propuesta de reordenamiento de las instancias de género preexistentes, que tuviera como objetivo sostener la cultura participativa que se ha forjado en 19 años de desarrollo de acciones para la igualdad de Género, y al mismo tiempo, mejorar la eficiencia de los procesos coordinados por la Unidad de Género, en tanto comunicación y coordinación institucional con jefaturas, equipo directivo y Dirección del Servicio, así como generar una evolución del trabajo voluntario de funcionarias y funcionarios sensibles a este desafío de igualdad, consiguiendo que sea un compromiso institucional en su conjunto.

8. Que, el diagnóstico del estado del arte de la orgánica de género desarrollada desde el 2010 hasta el 2021, con especial foco en su despliegue desde el 2019, identifica algunos problemas concernientes a su funcionamiento, necesarios de abordar en una nueva propuesta institucional de gobernanza y de involucramiento institucional para la gestión del cambio.

9. Que, durante los años 2021 y 2022, se externalizó un servicio de diagnóstico, elaboración de la propuesta del Sistema de Gobernanza para la Equidad de Género del SERPAT y su revisión participativa junto al Comité Directivo, la Dirección Nacional del Servicio y la mesa de Género del Servicio.



10. Que, a la fecha, existen más de nueve mesas y grupos de género aprobados por resolución y más de seis sesionando sin acto administrativo de formalización, que cumplen labores de coordinación e implementación de acciones para la igualdad de género tanto en las unidades de misión, instituciones patrimoniales y áreas transversales como en las Direcciones Regionales.

11. Que, con fecha 11 de enero de 2023, se recibe el Ordenamiento N° 30, de parte de la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Antonia Orellana Guarello, referido a la formulación de Compromisos Ministeriales de Género, instrumento de transversalización más relevante para la Administración del Estado, el cual enfatiza el lineamiento estratégico para la igualdad de género de este Gobierno denominado “Fortalecimiento de la transversalización de la igualdad de género en el Estado”.

12. Que, la Mesa Ministerial de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, se conformó mediante la Resolución Exenta N° 008/2021, la que entre sus funciones cumple la labor de “Programar, coordinar, realizar el seguimiento de la gestión y toma de decisiones en la incorporación transversal del enfoque de género en el Ministerio”; y entre sus integrantes se encuentran dos representantes del SERPAT; la encargada de la Unidad de Género y quien represente la Mesa de Género del Servicio en dicha instancia, velando por el integración del sector patrimonial en las decisiones de gestión que se tomen a nivel ministerial.

#### RESUELVO:

1.- **APRUÉBASE**, el Sistema de Gobernanza para la equidad de Género en el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (SERPAT) poniendo en aplicación los distintos puntos allí referidos para su buen funcionamiento, de manera progresiva y dialogante con el contexto y características organizacionales de cada unidad de misión, institución patrimonial, área transversal y dirección regional, cuya transcripción íntegra y fiel se inserta a continuación:

### **SISTEMA DE GOBERNANZA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DEL SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL (2023)**

#### **Contenido**

Introducción .....	4
Estructura del Sistema de Gobernanza de Género del SERPAT .....	5
Esquema de Sistema de Gobernanza de Género .....	7
Funcionamiento del Sistema de Gobernanza .....	13
<b>De los Núcleos Técnicos y Grupos regionales (mesas)</b> .....	13
<b>De las Comisiones</b> .....	17



<b>Comisión Cultura Organizacional:</b> .....	18
<b>Comisión de Perspectivas Teóricas de Género:</b> .....	18
<b>Comisión de Relaciones Interinstitucionales:</b> .....	19
<b>De la Mesa de Género</b> .....	19
<b>Jornadas de planificación y seguimiento de avances</b> .....	20
<b>Flujo de Información en el Sistema de Gobernanza de Género</b> .....	22
Recomendaciones para la sustentabilidad del Sistema de Gobernanza de Género.....	22

## Introducción

La transversalización del enfoque de género en el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (SERPAT) requiere de un Sistema de Gobernanza de género que permita tomar decisiones e implementar acciones de manera coordinada e integral, con tal de transformar la gestión patrimonial en cada uno de sus procesos y productos estratégicos, desde una mirada transversal y específica según las funciones de cada unidad.

El Sistema de Gobernanza es un modelo de gestión que se vincula de manera armónica con principios y orientaciones ya incorporadas en las orgánicas de género existentes, tales como el trabajo colaborativo, la participación, la búsqueda de espacios más horizontales de decisión y la importancia de la generación de redes con organizaciones y comunidades cercanas a las distintas unidades.

La propuesta de Sistema de Gobernanza que se propone, busca mantener la mayoría de las instancias de género preexistentes, entendiendo que algunas de ellas ya cuentan con una existencia de varios años y con una legitimidad relevante de mantener, pero intentando simplificar el funcionamiento y establecer canales claros de coordinación y acción conjunta, descongestionando la sobrecarga laboral y reconociendo esta función desde la institucionalidad, asegurando su sostenibilidad en el tiempo y su capacidad de permearse, en su conjunto, de las orientaciones de Estado.



## Estructura del Sistema de Gobernanza de Género del SERPAT

El Sistema de Gobernanza de Género del Servicio tendrá tres grandes objetivos:

- Conseguir la transversalización de la equidad de género en la institución, permeando los diagnósticos, diseño, planificación, implementación, monitoreo, evaluación e incorporación de mejoras en los planes, proyectos y programas del SERPAT, en un trabajo técnico y regional aunado, que impacte la cultura organizacional y la planificación y gestión institucional.
- Elaborar y actualizar de manera conjunta, lineamientos y orientaciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión patrimonial y en la cultura organizacional, desde un enfoque territorial, participativo e inclusivo.
- Actualizar constantemente el marco de comprensión de la perspectiva de género situada en la gestión del patrimonio, dando una bajada contextual y territorial de los desafíos de la desigualdad de género y su manera de operar en la definición de lo patrimonial.

El Sistema de Gobernanza de Género está encabezado por la **Dirección Nacional del Servicio**, el cual estará a cargo tanto de la institucionalización del Sistema para facilitar y validar su implementación, como de su correcto funcionamiento en miras al avance de los objetivos de equidad de género puestos en la agenda nacional e internacional. Será la responsable de facilitar el diseño de una planificación institucional que asegure seguir una hoja de ruta hacia la transversalización del enfoque de género, considerando recursos humanos y financieros para asegurar la participación representativa de las distintas unidades técnicas y equipos regionales, potenciando la acción conjunta y coordinada.

Inmediatamente después, se encuentra la **Unidad de Género**, perteneciente a la División de Planificación y Presupuesto, la cual liderará y coordinará el trabajo del Sistema de Gobernanza, velando por la definición y actualización de lineamientos técnicos en Patrimonio y Género, a través del levantamiento de experiencias y aprendizajes de los distintos equipos y la inclusión de las orientaciones emanadas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, así como de Unesco.

A continuación, se encuentran los **Núcleos Técnicos y Grupos Regionales (mesas)**.



Respecto a los **Núcleos Técnicos**, serán conformados por personas de las unidades de misión, con experiencia, estudios y conocimiento en la incorporación del enfoque de género en los productos estratégicos vinculados a la parrilla programática de sus programas sociales, a las capacitaciones internas, comunicaciones y/o a la planificación institucional; pudiendo integrarse, también, quienes tengan el interés de aprender y trabajar por la equidad de género. Estos núcleos son las entidades asesoras de la dirección de cada subdirección, institución patrimonial o área transversal y la apoyan en su rol de asegurar la transversalización del enfoque de género en cada uno de los procesos y productos estratégicos institucionales, incluyendo acciones afirmativas y/o de transformación en sus planificaciones y en el Plan Anual de Género institucional. Este núcleo técnico, de conformación rotativa y capacitación constante, será el organismo que apoya a su dirección en la incorporación del enfoque de género tanto en sus programas sociales como en todos los procesos desarrollados por las diversas unidades que componen la institución que representan, velando por una comprensión de este enfoque en la totalidad de funcionarios y funcionarias.

Respecto a los **Grupos Regionales**, serán conformados por personas de las distintas unidades técnicas regionales, con experiencia en la incorporación del enfoque de género en la gestión patrimonial y con interés de apoyar el accionar del SERPAT en la región. Será responsabilidad de la dirección regional coordinar este grupo y designar una persona titular y suplente, que sean contraparte de la Unidad de Género y de la Seremi de Culturas y Artes para informar acciones coherentes a los desafíos regionales y, eventualmente, de la Seremi regional del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género o del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en caso que se estableciera un vínculo directo en la nueva orgánica Ministerial. A agosto del 2022, la encargatura (encargadas o encargados de género de la región) de género junto a la Dirección Regional, establecen comunicación con la Seremi de Cultura para enviar diagnósticos, metas y estrategias regionales solicitadas por el otro Ministerio.

Este grupo se encargará de coordinar la planificación de acciones de cada unidad técnica regional o en interacción, buscando la colaboración entre unidades para el desarrollo de acciones que aporten a la disminución de brechas, barreras e inequidades de género del sector patrimonial y de la región, así como su constante capacitación, desde una perspectiva interseccional, territorial y participativa, incluyente de las comunidades locales. Por lo mismo, estos grupos podrán realizar redes locales con comunidades de mujeres, de la diversidad sexo-genérica y de otros grupos con los que se pueda hacer una colaboración en el desarrollo de las acciones o ejes temáticos priorizados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Minmujeryeg)



## Esquema de Sistema de Gobernanza de Género

A continuación, se presentan las funciones de las distintas instancias que articulan el Sistema de Gobernanza:

Actor / instancia	Descripción	Tareas
<b>Dirección del Servicio</b>	Autoridad del Servicio, instancia que da el visto bueno a los lineamientos y acciones acordados por las otras instancias del Sistema, así como dar viabilidad y apoyo institucional a su reconocimiento e institucionalización.	<ol style="list-style-type: none"><li>Institucionalizar el Sistema de Gobernanza de Género y todas sus instancias de participación, velando por el reconocimiento de este trabajo en cada unidad.</li><li>Institucionalizar el Plan de Trabajo con enfoque de género, emanado del Sistema de Gobernanza, y entregar los recursos (económicos, humanos, etc.) para su diseño e implementación, coordinando su integración en los distintos procesos de definición y planificación institucional.</li><li>Apoyar las definiciones y acciones que provengan del Sistema de Gobernanza, tanto a nivel intra ministerial como intrainstitucional, velando por su integración en cada producto estratégico, a través de la solicitud de bajadas operaciones a cada unidad parte del SERPAT.</li></ol>
<b>Comité Directivo</b>	Autoridad de cada Unidad de Misión, Institución Patrimonial, Área Transversal y Dirección Regional. Son quienes facilitan el trabajo del Sistema de Gobernanza, colaborando en las tareas de los núcleos técnicos y grupos regionales, respectivamente, tomando en consideración los énfasis	<ol style="list-style-type: none"><li>Coordinar la conformación y formalización de los núcleos técnicos y grupos regionales, facilitando su funcionamiento.</li><li>Apoyar la coordinación entre unidades para promover la transversalización del enfoque de género en la unidad técnica o dirección regional.</li><li>Ser parte de la planificación de género apoyando la coordinación de los núcleos técnicos y equipos regionales y la definición de acciones y metas a comprometer.</li><li>Facilitar y motivar la capacitación de</li></ol>



Actor / instancia	Descripción	Tareas
	de la Dirección en todas sus planificaciones y diseños de planes y programas.	funcionarios y funcionarios en perspectiva de género, en las materias que definan prioritarias según su quehacer. e. Coordinar la definición de metas y acciones comunes entre la planificación anual de género y el diseño o mejora de programas sociales.
<b>Unidad de Género</b>	Principal instancia a nivel nacional encargada de coordinar la elaboración y actualización de lineamientos teóricos y técnicos del SERPAT y llevar a cabo una planificación estratégica de implementación anual para el cumplimiento progresivo de los objetivos de transversalización. Estos lineamientos siempre provendrán del trabajo colectivo realizado por las comisiones y retroalimentado en la Mesa de Género (insumada por los núcleos técnicos y grupos de regionales de género).	a. Esta Unidad mantiene las mismas funciones establecidas en el artículo 65° del Manual Orgánico y de Funcionamiento Interno y, además, se propone adicionar las siguientes funciones: b. Generar <b>síntesis de las principales necesidades</b> levantadas por la Mesa de Género y/o por los núcleos técnicos y los grupos regionales, así como planificar acciones que las atiendan. c. <b>Priorizar y evaluar</b> las acciones necesarias para apoyar la transversalización del enfoque de género en las distintas unidades del SERPAT. d. <b>Identificar</b> , junto a la Mesa de Género, las distintas <b>necesidades de capacitación</b> para atender los distintos procesos y servicios del SERPAT con perspectiva de género. e. <b>Crear un Plan de Capacitación</b> a nivel nacional en temáticas de género y patrimonio con enfoque de género. f. <b>Coordinar la implementación del Sistema de Gobernanza</b> para avanzar hacia la transversalización del enfoque de género en la misión institucional. g. Sostener una coordinación y comunicación constante con la Subsecretaría del Patrimonio y el gabinete ministerial a través de la Mesa Ministerial de Género, así como



Actor / instancia	Descripción	Tareas
		<p>con cada grupo técnico y regional del SERPAT, a fin de articular las decisiones y potenciar la eficiencia de los recursos institucionales.</p> <p>h. Asesorar el desarrollo de planificaciones de equidad de género tanto de las agendas regionales como las planificaciones de cada unidad técnica.</p>
<b>Mesa de Género</b>	Instancia técnica encargada de la planificación y articulación interna de las acciones para la equidad de género y su evaluación, así como de la definición de las acciones estratégicas a desarrollar para avanzar hacia los objetivos de igualdad de género desde la gestión del patrimonio. Se encuentra coordinada por la Unidad de Género y compuesta de las encargaturas titulares o suplentes de los núcleos técnicos y grupos regionales.	<p>a. Establecer <b>lineamientos a partir de las necesidades</b> Identificadas en cada una de las instancias representadas para la transversalización de género y su integración en la cultura organizacional.</p> <p>b. Desarrollar una <b>asesoría a la Dirección del SERPAT</b> en materias de equidad de género, sea en la gestión interna o en la vinculación con las comunidades.</p> <p>c. <b>Retroalimentar directrices</b> para la transversalización del enfoque de género, desarrolladas por las comisiones de trabajo permanente o por la unidad de Género.</p> <p>d. <b>Elaborar y actualizar una planificación estratégica</b> para la inclusión progresiva del enfoque de género en cada proceso de la gestión del patrimonio.</p>
<b>Núcleos técnicos de género:</b>	Estas instancias representan las distintas temáticas trabajadas por las distintas Unidades de Misión e Instituciones Patrimoniales, áreas transversales y de soporte, con el objetivo de elaborar bajadas operativas a la incorporación del	<p>a. <b>Identificar e informar</b> a la Mesa de Género las <b>principales necesidades para la transversalización</b> del enfoque de género en sus unidades.</p> <p>b. <b>Coordinar</b>, en conjunto a sus autoridades, la <b>planificación institucional anual con perspectiva de género</b>, integrando las distintas áreas de trabajo en la consecución de objetivos comunes.</p>



Actor / instancia	Descripción	Tareas
	enfoque de género y aportar a la gestión del conocimiento institucional en la materia.	<ul style="list-style-type: none"><li>c. <b>Informar y dialogar con la unidad de género, la planificación</b> de sus acciones, su implementación y evaluación, con tal de aportar a la visión transversal.</li><li>d. <b>Hacer seguimiento de la planificación anual</b> de género y reportar avances a la unidad de género.</li><li>e. <b>Profundizar en el cruce de género y la misión de su unidad,</b> para crear orientaciones específicas para permear sus funciones, en diálogo con las orientaciones transversales.</li><li>f. <b>Coordinar el desarrollo de estudios y diagnósticos</b> que evalúen y visibilicen la reproducción de sesgos de género en su gestión.</li><li>g. <b>Participar en instancias de trabajo grupal</b> convocadas por la unidad de Género o la Mesa de Género, integrando, además, las Comisiones de Trabajo permanente.</li><li>h. <b>Promover la participación</b> de las y los funcionarios/as de la región en las <b>actividades de autoformación, sensibilización y capacitación</b> en Género y Patrimonio.</li><li>i. En el caso de unidades técnicas descentralizadas, <b>integrar a personal de regiones para definir acciones estratégicas</b> que consideren la realidad territorial, así como <b>apoyar la gestión institucional regional.</b></li></ul>
<b>Grupos Regionales de Género</b>	Esta instancia territorial es la encargada de operativizar, monitorear y promover la	a. <b>Identificar e informar</b> a la Mesa de Género las <b>principales necesidades para la transversalización</b> del enfoque de género a nivel regional.



Actor / instancia	Descripción	Tareas
	<p>implementación y sensibilización, a nivel regional, de los lineamientos, mandatos y acciones para la transversalización del enfoque de género desde la Mesa regional de género; así como generar conocimiento respecto a su accionar y con ello nutrir la perspectiva del SERPAT.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>b. <b>Coordinar</b>, en conjunto a sus autoridades regionales, la <b>planificación institucional anual con perspectiva de género</b>, integrando a las distintas unidades de misión de la región en la consecución de objetivos comunes.</li><li>c. <b>Informar y dialogar con la unidad de género, la planificación</b> de sus acciones, su implementación y evaluación, con tal de aportar a la visión transversal.</li><li>d. <b>Hacer seguimiento de la planificación anual</b> de género y reportar avances a la unidad de género.</li><li>e. <b>Coordinar el desarrollo de estudios y diagnósticos</b> que evalúen y visibilicen las problemáticas de género y patrimonio en la región.</li><li>f. <b>Participar en instancias de trabajo grupal</b> convocadas por la unidad de Género o la Mesa de Género, integrando, además, las Comisiones de Trabajo permanente.</li><li>g. Trabajar de manera <b>coordinada</b> con las <b>autoridades regionales del SERPAT</b> y de la <b>Seremi de Cultura y Artes</b>, con tal de responder adecuadamente a las solicitudes de agenda regional de género emanadas de la Seremi del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.</li><li>h. <b>Promover la participación</b> de las y los funcionarios/as de la región en las <b>actividades de autoformación, sensibilización y capacitación</b> en Género y Patrimonio.</li><li>i. <b>Gestionar alianzas locales</b> con servicios públicos y organizaciones sociales para el desarrollo de acciones conjuntas.</li></ul>



Actor / instancia	Descripción	Tareas
<b>Comisiones de trabajo</b>	Son tres las comisiones que se constituyen con participación de integrantes de todo el sistema de gobernanza; Relaciones Interministeriales, Perspectivas Teóricas y Cultura Organizacional. Su labor principal es apoyar la generación de contenidos y coordinaciones de carácter transversal en el SERPAT	<ol style="list-style-type: none"><li>a. <b>Apoyar la formulación de lineamientos</b> para la incorporación del enfoque de género en la gestión del patrimonio y en la cultura organizacional.</li><li>b. <b>Representar y dialogar con la mesa de género</b> para decidir cuestiones técnicas y estratégicas de la gestión institucional</li><li>c. <b>Deliberar y reflexionar</b> sobre los temas definidos por la mesa de género como necesarios de evaluar y generar orientación.</li></ol>
<b>Equipos de Programas Sociales</b>	Encargadas/os de la formulación los programas sociales de las unidades técnicas (unidades de misión, instituciones patrimoniales, áreas transversales)	<ol style="list-style-type: none"><li>a. <b>Revisar la formulación de programas sociales</b> con los núcleos técnicos y la jefatura de unidad, <b>buscando diferenciar cómo se comporta en problema central en mujeres, hombres y la diversidad sexo genérica</b>, estableciendo cruces con otras variables de vulneración.</li><li>b. <b>visualizar el diagnóstico del problema en su comportamiento diferenciado</b> en mujeres, hombres y diversidad sexo-genérica, planeando una elaboración que considere esas diferencias.</li><li>c. <b>Establecer metas, acciones o indicadores de igualdad de género</b> en la formulación de los programas sociales, comprometiéndolo a su vez en al programa anual de género del SERPAT</li></ol>



## **Funcionamiento del Sistema de Gobernanza**

### **De los Núcleos Técnicos y Grupos regionales (mesas)**

Para el funcionamiento tanto de los núcleos técnicos como de los grupos regionales, se propone lo siguiente:

#### **Conformación:**

- Para los núcleos técnicos, se recomienda promover la participación de las distintas áreas de trabajo, con tal de facilitar la transversalización en los procesos a cargo de cada una de ellas. Para los regionales, se recomienda tener representación de las distintas unidades de misión de la región, pudiendo hacer partícipe incluso a aquellas unipersonales.
- Se recomienda una composición de 2 a 12 personas, dependiendo del tamaño de la unidad o región, procurando hacer una coordinación que permita el trabajo colaborativo, eficiente y reflexivo en caso de requerir espacios de pausa para analizar problemáticas específicas.
- Se espera que su conformación tienda a la paridad y a la incorporación de diversas identidades de género u orientaciones sexuales, planteándose como un espacio seguro de deliberación y acción conjunta, donde la violencia o discriminación por cualquier causa, no es aceptada. Este objetivo implica un esfuerzo para lograr una mayor participación de hombres, promoviendo su co-responsabilidad en las planificaciones para la igualdad de género. Es importante señalar que si bien se promueve la paridad (para avanzar hacia la comprensión del género como una categoría relacional y un derecho humano que trasciende el “tema de mujeres”) esta nunca debe ser entendida como un “techo” para las mujeres, es decir, no es contradictoria con, por ejemplo, la realización de actividades dirigidas exclusivamente a mujeres, hombres, disidencias o diversidades sexo-genéricas, puesto que el carácter separatista sirve para generar espacios seguros, en los que prime la honestidad, la contención, el apoyo mutuo, la comunicación no violenta, la empatía, la regeneración de formas de relación y la reflexión colectiva.
- Cada año, al inicio, se debe hacer un llamado a quienes quieran sumarse al núcleo técnico o al grupo regional, elaborando un acto administrativo que establezca la participación de estas personas y sus principales funciones dentro de la coordinación (establecidas a modo general en la tabla anterior). Posterior a ello, se formalizarán todas las instancias, junto a las titularidades y suplentes, mediante una resolución gestionada por la unidad de género. Esta medida dará formalidad a este trabajo y permitirá incluir esta labor en la consideración de las funciones de cada integrante, recomendando una dedicación de 8



horas aprox. mensuales para cada integrante, y 12 horas mensuales para titulares y suplentes de ambas instancias; dentro de las cuales se sugiere considerar: estudio personal, capacitación, participación en actividades gestionadas por distintas regiones y unidades del SERPAT (en la materia), participación en las reuniones de planificación, seguimiento, evaluación, coordinación o deliberación (a tener de manera mensual o cada dos meses), preparación de materiales o presentaciones, participación en reuniones de agenda regional o de planes específicos (ejemplo, Plan Nacional de la lectura), gestión y participación de reuniones con otros actores y entidades; con el fin de que dicho tiempo de dedicación sea reconocido tanto por las respectivas jefaturas como por sus pares.

- En la renovación anual o cada dos años, se recomienda la continuidad de una o dos personas participantes del año anterior, sin perjuicio de que todas las personas interesadas puedan seguir participando de la instancia. Esto facilita la continuidad del trabajo realizado y su progresividad, evitando el olvido o no consideración de acciones anteriores y con ello la sensación de partir de cero.
- Las horas destinadas a las reuniones de género se realizarán durante el horario laboral. En el caso de realizar reuniones fuera del horario laboral, el tiempo destinado a ellas será considerado como horas extraordinarias, siendo cada persona responsable de gestionar tal solicitud en intranet y con su jefatura directa.

#### **Definición de Responsabilidades:**

- Se requiere que cada núcleo y grupo tenga una persona encargada titular y una suplente, para actuar como contraparte directa de la unidad de Género, para fines de coordinación y reporte.
- Para el caso de los grupos regionales, en la medida de las posibilidades de cada región y la relación que tengan las Direcciones Regionales con el equipo regional en su conjunto, se espera que este rol, que conlleva la coordinación del grupo, sea asignado a un/a representante de la Dirección Regional, con conocimiento o experiencia en aplicación del enfoque de género en la administración pública o gestión cultural. En caso de no existir este perfil, se recomienda que las personas asignadas se capaciten y participen de distintas instancias de co-formación que desarrollan constantemente las unidades técnicas. En caso de no darse esa posibilidad, se espera designar a una persona de la región con esta experiencia, siendo la Dirección Regional la responsable de facilitar la coordinación y transversalización a nivel regional.
- La encargatura (titular y/o suplente) regional de género deberá coordinarse con la Seremi



de las Culturas y las Artes (SCA), la Seremi del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Sernameg Regional para la planificación, seguimiento y evaluación de los Programas de Trabajo Regionales de Género, siempre en coordinación con la Unidad de Género del SERPAT para su apoyo y respaldo.

- Se propone que esta titularidad tenga una duración anual, con posibilidad de extensión a dos años, y que no se superponga con otras responsabilidades de coordinación en otras instancias del sistema de gobernanza (por ejemplo, que no sea la misma persona la encargada de un núcleo técnico y de un grupo regional). Esto con el fin de distribuir las responsabilidades y cargas de trabajo, siendo co-responsables del cuidado mutuo, además de promover la rotación como estrategia de empoderamiento colectivo y actualización de diversas sensibilidades y énfasis.
- Tanto titular como suplente, cumplen la responsabilidad de facilitar la coordinación y funcionamiento del núcleo técnico o grupo regional, estableciendo fechas y horarios de reunión para revisar avances, planificar, proponer reflexiones y elaborar metas de implementación conjunta.
- Titular o suplente debe participar en la reunión trimestral de la Mesa de Género del SERPAT, a fin de mantener la comunicación con la gestión institucional transversal y establecer alianza con otras unidades y regiones para el desarrollo de acciones conjuntas.

### **Principales funciones:**

Cada núcleo técnico y grupo regional, debe realizar anualmente las siguientes actividades:

- Conformarse mediante acto administrativo, anual o cada dos años, rotando las responsabilidades convenidas.
- Levantamiento de necesidades para la transversalización del enfoque de género.
- Desarrollo de diagnósticos y su actualización en concordancia a los diagnósticos institucionales transversales elaborados por la Unidad de Género.
- Levantar compromisos regionales y de las diversas unidades, acciones específicas (acciones positivas) para potenciar la igualdad de género en un área o proceso de la gestión realizada, o una acción de incorporación transversal, propendiendo a su incorporación en las planificaciones institucionales (transversalización).
- Elaboración anual de Planes de Trabajo para la equidad de Género, previamente consensuado con las respectivas autoridades, a incluir en el proceso de solicitud presupuestaria institucional (abril de cada año) y su eventual modificación dependiendo del presupuesto asignado. Estos planes de trabajo en su conjunto, conforman el Programa de trabajo Anual de Género del SERPAT.
- Monitoreo y evaluación de la implementación de las distintas acciones comprometidas en los planes de trabajo.



- Participación en las distintas instancias de planificación, revisión y retroalimentación de las acciones de impacto transversal coordinadas por la Unidad de Género y el Sistema de Gobernanza.
- Apoyar y/o asesorar a las unidades que presenten proyectos de género para postular a financiamiento, que apunten a abordar un problema específico que se pueda abordar a nivel técnico y/o regional, según corresponda.
- Comunicar y presentar a sus Centros de Responsabilidad y/o Direcciones Regionales, los distintos avances y procesos que se estén desarrollando tanto en cada núcleo técnico y grupo regional, como en la Mesa de Género. Se recomienda realizar una reunión trimestral, posterior a cada sesión de la mesa de Género, para poner en conocimiento a todo el funcionariado sobre el avance de las temáticas de género, usando las presentaciones dispuestas por la unidad de Género.

#### **Funcionamiento:**

- Se propone establecer periodicidad de reuniones y que estas queden agendadas a inicio de año. Se recomienda una periodicidad de dos meses.
- En las reuniones se deberá planificar y revisar avances de implementación de los planes de trabajo; así como conversar sobre temas de preocupación de sus integrantes respecto al análisis de género sobre ciertas situaciones relacionadas a los productos estratégicos o la cultura organizacional.
- La tabla de temas se debe armar previo a la reunión, integrando los temas propuestos por cada integrante del grupo.
- Se recomienda la rotación de responsabilidades y/o división de las mismas entre las distintas personas que integran las instancias. Por ejemplo, que la toma de acta sea rotativa, siguiendo una estructura base. Otro ejemplo es la difusión de las acciones dentro de su Centro de Responsabilidad o región sea rotativa, entre otras tareas.
- Una o dos veces al año, cada grupo o su representante titular o suplente, se reunirá con la Unidad de Género para conversar sobre los planes de trabajo y sobre cuestiones que requieran un abordaje institucional. Estas juntas deberán hacerse en periodos estratégicos, ya sea dentro del primer trimestre, en contexto de elaboración de planes de trabajo a incorporar en la solicitud presupuestaria del año siguiente, o durante el segundo semestre, posterior al primer reporte de avance de implementación de dichos planes.
- En caso de necesitar mayor apoyo técnico y/o metodológico por parte de la Unidad de Género, se podrán solicitar otras reuniones según las necesidades de cada grupo o núcleo, ya sea para hacer una introducción a los desafíos de género en patrimonio, alguna capacitación inicial o una conversación para la planificación conjunta, entre algunos apoyos solicitados a la fecha.



- Algunas fechas importantes a tener en cuenta y que inciden en la planificación de cada grupo regional y núcleo técnico, son:

MESES	PROCESO
<b>Enero / Febrero</b>	Elaboración de Programa Anual de Género del SERPAT para el año en curso (año t). Comprometen: unidades técnicas y direcciones regionales
<b>Marzo / Abril / Mayo</b>	Elaboración de Programa Anual de Género del SERPAT para el año siguiente (año t <sup>1</sup> + 1) y su inclusión en la solicitud presupuestario para el año t +1. Se elaboran, también los proyectos patrimoniales de género para solicitud de financiamiento año siguiente. Comprometen: unidades técnicas y direcciones regionales
<b>Marzo / Abril:</b>	cada año, se renueva o reconfirma la composición de los núcleos técnicos y grupos regionales, así como las Comisiones de Trabajo, mediante acto administrativo emanado de la Dirección del SERPAT
<b>Julio / Agosto</b>	Reporte de evaluación intermedia solicitado a equipos con proyectos patrimoniales de género en curso y a todas las unidades con compromisos en el Programa Anual de Género del SERPAT. Se reporta a la unidad de Proyectos Patrimoniales y al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
<b>Octubre / Noviembre</b>	Elaboración del PMG de Género institucional (compromete la unidad de Género junto a unidades técnicas)
<b>Diciembre / Enero (año t+1)</b>	Asignación presupuestaria a cada Unidad Técnica y Dirección Regional para año t+1
<b>Enero (año t+1)</b>	Reformulación de Planes de Trabajo de Género para año t+1 según asignación presupuestaria de presupuesto corriente y por proyecto patrimonial de género
<b>Hasta el 10 de diciembre</b>	Ejecución presupuestaria y entrega de medios de verificación de ejecución de planes de trabajo implementados durante el año.

**IMPORTANTE:** todas estas fechas pueden variar de mes cada año, según los tiempos que establezcan las entidades públicas y unidades responsables de su coordinación.

#### De las Comisiones

<sup>1</sup> Año en curso.



Las Comisiones cobran una especial relevancia en esta propuesta de Sistema de Gobernanza de Género, ya que, al espaciarse las reuniones de la Mesa de Género, de los núcleos técnicos y de los grupos regionales, se espera que las comisiones junto a la unidad de género y gestión de personas, elaboren líneas de trabajo transversal para orientar el accionar institucional en su conjunto.

Las comisiones se componen de integrantes de los núcleos técnicos, de los grupos regionales y de los equipos con trayectoria en implementación de proyectos para la equidad de Género (Museos regionales o locales, Bibliotecas Regionales, Coordinaciones de Bibliotecas Públicas u otros) para asegurar la mirada técnica y la territorial en la gestión del SERPAT.

Su conformación tendrá una duración anual, con posibilidad de extenderse a 2 años según tiempos establecidos para su avance. Su conformación será mediante acto administrativo emitido por la Dirección del SERPAT, asegurando con ello la disponibilidad de sus integrantes durante un tiempo mínimo de dedicación, dando reconocimiento institucional a esta labor.

Se plantean 3 comisiones de trabajo permanentes:

**Comisión Cultura Organizacional:** se encarga de definir estrategias para avanzar en la transversalización del enfoque de género en la gestión interna, procurando el bienestar, comprendido desde un enfoque de género, de trabajadoras y trabajadores. Es una comisión asesora del Departamento de Gestión de Personas y generadora de lineamientos que propendan a una gestión organizacional inclusiva y feminista, que reconozca las diversas necesidades de mujeres, hombres y personas de la diversidad, y proponga acciones específicas para su abordaje diferenciado, tomando como base la conciliación personal, laboral y familiar, la corresponsabilidad y la flexibilización laboral. Participa al menos una representante del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas que tenga una mirada transversal de los procesos que éste desarrolla.

**Comisión de Planificación Institucional:** se encarga de cruzar las perspectivas teóricas existentes en relación a género, diversidad, derechos humanos y patrimonio con metas y compromisos institucionales, definiendo y actualizando la planificación de Género anualmente. En esta comisión se priorizarán acciones estratégicas a desarrollar por el SERPAT para avanzar en la disminución de la desigualdad de género en todos los aspectos y dimensiones de su quehacer. Debe ser liderada por la Unidad de Género y entablar un diálogo directo con las otras dos comisiones. Además, debe velar por: el cumplimiento de los objetivos estratégicos de gobierno y de los compromisos ministeriales establecidos para ese periodo, el avance en los Planes de Igualdad de Oportunidades y la bajada operativa de las recomendaciones técnicas entregadas por los organismos internacionales referentes en cultura y patrimonio. Todo este trabajo debe estar articulado con las perspectivas teóricas y directrices técnicas emanadas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de género y otros organismos de incidencia en política pública.



**Comisión de Relaciones Interinstitucionales:** será la encargada de representar al Sistema de Gobernanza de Género ante las autoridades del Servicio (y eventualmente ante otras instancias, como por ejemplo autoridades ministeriales), asimismo, cumple el rol de apoyar a la Unidad de Género en la planificación de la estrategia de transversalización de género en el SERPAT. Es la Comisión de Relaciones Interinstitucionales la contraparte oficial de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural y de la Mesa Ministerial de Género, la cual será coordinada por la Unidad de Género.

El trabajo de las comisiones Cultura Organizacional y Planificación Institucional será apoyado por un servicio externo a contratar anualmente por la Unidad de Género, el que cual realizará las siguientes labores, pudiendo incluir otros servicios en caso de ser necesario: investigación y revisión bibliográfica, sistematización, elaboración de documentos. El trabajo del servicio externo será validado por cada comisión para luego presentar a la Mesa de Género, integrando las retroalimentaciones que allí surjan.

Se considera necesario establecer una periodicidad mensual para juntarse, quedando las fechas establecidas luego de su conformación.

### De la Mesa de Género

- Es la instancia de aportación y deliberación del trabajo de las tres comisiones permanentes, y de evaluación conjunta de hitos específicos y/o situaciones a conversar por las distintas instancias que conforman el Sistema de Gobernanza.
- Está conformada por quienes fueron asignadas como representantes titulares de los Núcleos Técnicos y de los Grupos regionales. Si aquellas no pudieran asistir a una reunión, deberán hacerlo las Suplentes, previo traspaso de información de reuniones anteriores.
- Se reúne cada tres meses, en fechas agendadas al inicio de cada año.
- Será la instancia de deliberación y toma de decisiones del Sistema de Gobernanza de Género. Las cuestiones a deliberar serán presentadas preferentemente por las comisiones luego de un análisis y elaborada una propuesta de la cuestión a resolver.
- Sesiona con una metodología de participación virtual colaborativa, a coordinar y



sistematizar por la unidad de género.

- Es la instancia donde se presentan avances en la transversalización del enfoque de género, así como orientaciones para la planificación a través de instrumentos de gestión pública.
- Puede reunirse extraordinariamente en caso de que sea convocada por alguna de las comisiones o por la unidad de género, para la resolución o posicionamiento sobre temas urgentes.

### **Jornadas de planificación y seguimiento de avances**

Se propone la realización de dos tipos de encuentros del Sistema de Gobernanza de Género:

1. Jornadas de Planificación interna para la equidad de Género en el SERPAT  
Actualizando la planificación estratégica y los énfasis de la gestión del periodo siguiente, en diálogo con la política pública y las demandas sociales. Se realiza cada 3 años.
2. Jornadas de Patrimonio y Género  
Instancia participativa que convoca a los actores del Sistema de Gobernanza, a las organizaciones sociales, comunidades y colectivos partícipes de la gestión pública y privada relacionada al patrimonio y género. Se realiza cada 3-4 años.

### **Jornadas de Planificación interna de Género para la equidad de Género en el SERPAT**

Las Jornadas de Planificación para la equidad de Género en el SERPAT, se coordinan desde la Unidad de Género, junto a la comisión de Relaciones Interinstitucionales y de Planificación institucional, junto a la Mesa de Género. Participan todas las personas que forman parte de alguna de las instancias de trabajo del Sistema de Gobernanza de Género y de los equipos ejecutores de proyectos de Género, de manera parcial o completa, según el formato de las jornadas de encuentro (presencial, híbrido, virtual). En caso de ser encuentros ampliados y de completa participación de la Gobernanza, se espera contar con cinco momentos o ejes estratégicos a abordar:

1. *Co-formación y aprendizaje*: en este momento se podrán presentar resultados de estudios, invitar a una persona que dicte una Charla Magistral, compartir buenas prácticas dentro o fuera del SERPAT, entre otras; así como, también, discutir colectivamente la integración de nuevas perspectivas o reflexiones al quehacer patrimonial.



2. *Rendición*: en este momento la Unidad de Género y las Comisiones presentarán un recuento del trabajo desarrollado en el período anterior, convocando experiencias a resaltar por núcleos técnicos y grupos regionales, para luego dar una reflexión sobre los aprendizajes del periodo de planificación que se cierra.
3. *Identificación de tópicos de trabajo*: tanto la Unidad de Género como las comisiones de trabajo, presentarán temáticas relevantes a considerar en la planificación para los próximos tres años, los cuales pueden responder a: compromisos o lineamientos de gobierno, temáticas emergentes desde lo teórico, abordaje de nudos institucionales, problemáticas organizacionales, entre otros posibles.
4. *Actualización de Planificación*: En este último momento, y en base a lo presentado en el momento anterior, se realizará un trabajo colectivo para acordar los objetivos, énfasis y acciones que guiarán el trabajo de género en los tres años siguientes.
5. *Visado de Planificación*: una vez terminada las Jornadas, la Unidad de Género, junto a la Comisión de Planificación Institucional, harán entrega de la propuesta de Planificación para la equidad de Género para los tres años siguientes, para firma de la Dirección Nacional del SERPAT y del Ministerio, quedando como Resolución a compartir al Comité Directivo y a quienes integran las instancias de trabajo del Sistema de Gobernanza; además de su difusión adecuada y amigable a todo el funcionariado del SERPAT.

Se espera que en esta instancia participe la representante o asesora de Género de ambas subsecretarías y del Ministerio, a objeto de compartir instancias de trabajo conjunto y mejorar las estrategias de planificación e implementación en diálogo.

### **Jornadas de Patrimonio y Género (abierto)**

Las Jornadas de Patrimonio y Género serán abiertas y puede ser una jornada o varias. Se convoca tanto al Sistema de Gobernanza del SERPAT como a agentes patrimoniales de la sociedad civil, tales como: organizaciones sociales, comunidades, colectivos partícipes de la gestión pública y privada relativa a patrimonio y género, investigadoras/es, entre otros identificados por el Registro de Agentes Patrimoniales, desarrollado por la Subsecretaría del Patrimonio (2021-2022).

Se realizan periódicamente, aunque alguna de estas jornadas se hará de manera más ampliada cada tres años, “ensamblado” (en lo posible) su realización a las Jornadas de Planificación Interna de Género, de manera que los tópicos abordados sean considerados en la actualización de la planificación institucional para la igualdad de género.



## Flujo de Información en el Sistema de Gobernanza de Género

La Unidad de Género deberá habilitar carpetas compartidas para las tres Comisiones y para la Mesa de Género, previa coordinación con Política Digital. Se ofrecerá apoyo a núcleos técnicos y grupos regionales. Será responsabilidad de cada instancia subir los archivos a la carpeta correspondiente: actas de sus reuniones, sus planes anuales de trabajo y cualquier otro documento que resulte pertinente. La creación de estas carpetas, y su constante alimentación por parte de las instancias, tiene como objetivo asegurar la transparencia al interior del Sistema de Gobernanza; facilitar el flujo de información y traspaso de responsabilidades y resguardar el trabajo y saber colectivo de todos los equipos.

La Unidad de Género deberá construir un listado de integrantes de la Mesa de Género (conformada por las encargaturas de los núcleos técnicos y los grupos regionales), que contenga su nombre, región o unidad, y datos de contacto. Este listado deberá estar disponible para todas las encargaturas y ser actualizado semestralmente, con tal de facilitar el diálogo y la sinergia entre los equipos.

## Recomendaciones para la sustentabilidad del Sistema de Gobernanza de Género

- Sensibilización y capacitación del funcionariado con el objetivo que conozcan la relevancia de los temas de género en el SERPAT, logrando consecuentemente una mejor adhesión y compromiso en las actividades relacionadas y al trabajo de encargadas/os de género. Para ello, es fundamental establecer un plan de capacitación anual según necesidades detectadas en las instancias de encuentro, coordinadas tanto por la Unidad de Género para hacer una llegada transversal, como para cada unidad de misión o departamento, con tal de ahondar en su incorporación en los productos estratégicos y en las dinámicas relacionales entre funcionarias y funcionarios de distintos estamentos y sub unidades. Así también, se puede establecer una comunicación de las distintas actividades planificadas en el año, para que así todas las personas puedan ir participando e instruyéndose de las reflexiones que llevan los distintos equipos.
- Establecer un funcionamiento interno para que tanto grupos regionales y núcleos técnicos trabajen de la mano de sus jefaturas en todas las planificaciones, informando y conversando sobre la operativización de los lineamientos y orientaciones que genera el Sistema de Gobernanza en su conjunto. Cada directivo y directiva debe estar al tanto, conversar y apoyar la gestión de estos grupos, articulando instancias internas de



transversalización del enfoque de género, ya sea en el diseño e implementación de programas sociales, como en la realización de las distintas actividades internas o enfocadas en las comunidades. Así también, los cargos de autoridad deben potenciar el reconocimiento de esta instancia de coordinación en todo su equipo de trabajo, generando reuniones de presentación de avances, sensibilización, o procesos participativos para el levantamiento o construcción de algún tema o acción en particular; su compromiso es fundamental para el posicionamiento organizacional y valoración del trabajo de los equipos y de la responsabilidad de las encargadas/os de género en sus regiones o unidades

- Para que esta forma de organización y coordinación interna cobre sentido y sea sostenible en el tiempo, debe anclarse a un marco normativo o política institucional de género que otorgue obligatoriedad al enfoque de género integrado, asegurando su funcionamiento y actualización pese a la rotación de cargos, responsabilidades, autoridades y gobiernos de turno.
- Formalizar el Reconocimiento institucional del trabajo que realizan los grupos y núcleos, no solo a través de resoluciones de nombramiento y funcionamiento, sino también considerando su trabajo para efectos de sus compromisos individuales y evaluaciones de desempeño.
- Evitar duplicidad de funciones de responsabilidad dentro del Sistema de Gobernanza de Género en una misma persona, para evitar la saturación, el exceso de trabajo de sus integrantes, democratizar la participación, fomentar el liderazgo rotativo y promover el autocuidado y el cuidado colectivo. Para ello, se sugiere evitar que una persona participe de más de 2 instancias de trabajo, fomentando con ello también, la desconcentración de la información, y con ello, el poder.
- El Sistema de Gobernanza de Género debiese contar con un presupuesto anual para asegurar su buen funcionamiento, y la planificación y desarrollo de actividades que aseguren su implementación acorde a lo establecido. El presupuesto, por tanto, deberá destinarse, por una parte, a acciones afirmativas comprometidas por cada unidad mediante el Programa Anual de Género y, por la otra, destinado a asegurar el trabajo y la implementación del Sistema de Gobernanza. Para ello, cada unidad y Dirección Regional debe incorporar en su solicitud presupuestaria el plan de Género realizado por los núcleos técnicos y grupos regionales, en conjunto a sus jefaturas, apuntando a asegurar un mínimo del 2% de su presupuesto total para su implementación total o paulatina.



- Se recomienda la generación de un Plan de Seguimiento que vele por el buen funcionamiento del Sistema de Gobernanza, a través de la generación de metas e indicadores que den cuenta del trabajo realizado y que visibilice el avance de la transversalización del enfoque de género en el SERPAT.
- Si bien se entiende la dificultad de implementar todas estas acciones de una sola vez, se espera avanzar progresivamente en la constitución de instancias de trabajo que partan por planificar un Plan de Trabajo Anual a incorporar presupuestariamente en la próxima solicitud. Cualquier inconveniente particular, se deberá conversar con la Unidad de Género.

**IMPORTANTE:** En vista de los continuos lineamientos sobre erradicación de la violencia por razón de género, emanados del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y establecido como compromiso de Estado en los ODS; sumado a las orientaciones de Servicio Civil referidas a la promoción de ambientes laborales respetuosos y de cuidado mutuo; el Sistema de Gobernanza para la equidad de Género debe estar integrado por funcionarias y funcionarios sin antecedentes de culpabilidad instruidos por investigaciones sumarias o sumarios administrativos, relacionada a maltrato, acoso laboral y/o sexual. Así también, se verá pausada la participación de quienes estén implicados/as en calidad de inculpado/a en las investigaciones y sumarios abiertos. Una vez resuelto el caso, se evaluará su reincorporación a la instancia de trabajo correspondiente, siempre que haya sido absuelto/a de los cargos denunciados. El protocolo de actuación específico antes estos casos, será elaborado por el Sistema de Gobernanza una vez en funcionamiento.

2.- **DISPÓNGASE**, la integración a la presente Resolución, de todas las resolución exentas de formalización de las instancias de coordinación del enfoque de Género del SERPAT, a la orgánica propuesta en la presente resolución, tales como: la Resolución Exenta 1233/2010, sobre creación de los Comité: de Planificación, Evaluación y Seguimiento del Sistema de Equidad de Género y de Representación Regional; la Resolución Exenta N° 1436/2019 sobre la Creación de una mesa de Género del SERPAT, como medida continuadora de los comités creados por Resolución Exenta N° 1233; la Resolución Exenta N° 0962/2021 sobre la creación de la Mesa interna de Género del Museo Histórico Nacional; la Resolución Exenta 0446/2022 sobre la creación del Núcleo de Género de la Subdirección Nacional de Patrimonio Cultural Inmaterial; la Resolución Exenta N° 013/2021 sobre la creación de la Comisión de Género Asát'ap, de la Subdirección Nacional de Pueblos Originarios; la Resolución Exenta N°1244/2022, sobre la creación de la Mesa de Género, Inclusión y Diversidad Cultural de la Subdirección de Fomento y Gestión Patrimonial; la Resolución Exenta N° 103/2023 sobre creación y funcionamiento de la mesa de Género de la región de Valparaíso; la Resolución Exenta N° 213/2021 sobre la creación del Comité (mesa) de Género de la



Dirección Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena; la Resolución Exenta N° 567/2022 sobre la constitución de la Mesa de Género de la Región de Coquimbo y el Memorandum N° 18 que actualiza la conformación del Equipo Técnico de Género de la Biblioteca Nacional.

Así también, considérese los grupos, mesas y núcleos que se encuentran sesionando y trabajando al interior de sus unidades y regiones: Mesa Transversal de Bibliotecas con Género; Núcleo de Género del Museo Nacional de Historia Natural; Núcleo de Género del Centro Nacional de Conservación y Restauración; Mesa de género SERPAT Antofagasta; Mesa de género de la Región Coquimbo; Mesa de Género SERPAT Araucanía; Comité Editorial de Género SERPAT Magallanes; Grupo de Género Región de Tarapacá;

Inclúyase, también, dentro de esta formalización, el Plan de Comunicación y Coordinación entre la Dirección y la Mesa de Género del Servicio, aprobada por la Resolución Exenta N°0745/2021 del SERPAT, la que establece un mecanismo de coordinación estratégica para la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer institucional.

3.- **PUBLÍQUESE**, la presente Resolución en la plataforma Institucional del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural y su Intranet.

### ANÓTESE Y PUBLÍQUESE

**NÉLIDA POZO KUDO**  
**DIRECTORA NACIONAL**  
**SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL**

MJO/DMF / AAM / EHC / JSP

**DISTRIBUCIÓN:**

- 1c.: Dirección Nacional SERPAT
- 1c.: Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- 1c.: División Jurídica
- 1c.: División de Planificación y Presupuesto
- 1c.: Biblioteca Nacional
- 1c.: Biblioteca de Santiago
- 1c.: Centro Nacional de Conservación y Restauración





**Servicio Nacional  
del Patrimonio  
Cultural**

Ministerio de las  
Culturas, las Artes  
y el Patrimonio

- 1c.: Consejo de Monumentos Nacionales
- 1c.: Museo Histórico Nacional
- 1c.: Museo Nacional de Bellas Artes
- 1c.: Museo Nacional de Historia Natural
- 1c.: Departamento de Derechos Intelectuales
- 1c.: Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas
- 1c.: Subdirección de Regiones
- 1c.: Subdirección Nacional de Archivos
- 1c.: Subdirección Nacional de Museos
- 1c.: Subdirección Nacional de Patrimonio Digital
- 1c.: Subdirección Nacional de Fomento y Gestión Patrimonial
- 1c.: Subdirección Nacional de Investigación
- 1c.: Subdirección Nacional de Pueblos Originarios
- 1c.: Subdirección Nacional de Patrimonio Cultural Inmaterial

