


Informe de Actividades Mes ABRIL 20245

Nayaded Labbé Aravena

Funcionario a Honorarios del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural desempeñando labores en la División de Planificación y Presupuestos, específicamente en la Unidad de Género. Se extiende el siguiente informe para dar cuenta de las actividades y tareas realizadas durante el mes de abril del año 2025 según convenio:

Producto/Servicio	Labores realizadas
1. Asistencia y participación de reuniones de coordinación semanales	- Se adjuntan actas de reuniones: miércoles 2, miércoles 9, lunes 14 y lunes 21. (actas adjuntadas)
2. Desarrollo de a lo menos ocho (8) talleres y capacitaciones sobre cómo integrar la perspectiva de género en la Gestión Patrimonial, ejemplo de talleres: <ul style="list-style-type: none">- Lenguaje inclusivo y no sexista.- Atención usuaria con perspectiva de Género.- Diseño de proyectos patrimoniales con perspectiva de Género.- Integración de la perspectiva de género en procesos de compras y adquisición de servicios.	- Se realizaron, el 7 de abril, 2 talleres a la DR Maule (introducción a la perspectiva de género y nuevas masculinidades). (se adjunta informe) - Se solicitaron 3 talleres más a realizar entre el primer y segundo semestre del 2025: Aysén, los Ríos, O'Higgins. (se adjuntan solicitudes)
3. La elaboración de a lo menos dos (2) documentos con propuestas detallada: Presentación, marco teórico, ejemplos patrimoniales y material de difusión.	- Se presentó el borrador oficial de la "Guía de Orientaciones Técnicas sobre Lenguaje Inclusivo y No Sexista" a la comisión planificadora el día 22 de abril. - La Guía de "Desagregación de Variables" se encuentra en formato borrador a la espera de experiencias de otras dependencias sobre la temática.
4. Apoyo en la elaboración, seguimiento y evaluación del Programa de Trabajo 2025, en coordinación con los distintos centros de responsabilidad del Serpat.	- Se cerró el programa de trabajo 2025 y se subió a la plataforma del Ministerio de la mujer y la equidad de género. (Se adjunta Excel de las acciones subidas y corregidas por la sectorialista)
5. Planificación con Unidad de Desarrollo Organizacional la apertura de los cursos del Plan Prevenir, así como también, la coordinación de inscripción, gestión y	- Finalizo el primer Curso del plan sobre conceptos básicos, el cual fue completado por 27 personas funcionarias.

respuesta a funcionariado en torno a los cuatro (4) cursos dictados durante el año 2025, cuya aplicación corresponde a uno de los indicadores PMG del presente año.	
6. Apoyo en la evaluación de las propuestas de Proyectos postulados para ser financiados por Acciones Culturales Complementarias en 2026.	- Sin actividades
7. Asistencia en representación de la Unidad de Género a instancias Ministeriales y del Servicio, vinculadas a diversidades y disidencias sexogenéricas.	- Se propone participación como presentadora en el evento “seminario internacional patrimonio 2025”.
8. Participación en Asistencias Técnicas, según requerimiento de la jefatura.	- Sin actividades
9. Apoyo en el diseño, implementación, evaluación y sistematización de la Jornada de Trabajo 2025 del Sistema de Gobernanza para la Equidad de Género.	- Sin actividades


 Scarlett Sanchez Lobos
 Coordinadora Transitoria
 Unidad de Genero


 Nayaded Labbe Aravena
 Profesional de apoyo



NAYADED FABIOLA LABBE ARAVENA

**BOLETA DE HONORARIOS
ELECTRONICA**

N ° 13

RUT: 19.828.879-9

GIRO(S): SERVICIOS DE ASESORAMIENTO Y REPRESENTACION
JURIDICA, ACTIVIDADES DE CONSULTORIA DE GESTION, SERVICIOS
PROFESIONALES DE INGENIERIA Y ACTIVIDADES CONEXAS DE
CONSULT, ACTIVIDADES DE INVESTIGACION (INCLUYE ACTIVIDADES DE
INVESTIGADORES Y, ENSEÑANZA CULTURAL, ACTIVIDADES DE APOYO A
LA ENSEÑANZA,
LICANRAY 1096 STA MARIA DE MAI , MAIPU

Fecha: 30 de Abril de 2025

Señor(es): SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL
Domicilio: HUERFANOS 770, SANTIAGO

Rut: 60.905.000- 4

Por atención profesional:

APOYO PROFESIONAL UNIDAD DE GENERO_ABRIL	1.363.600
Total Honorarios \$:	1.363.600
14.5 % Impto. Retenido:	197.722
Total:	1.165.878

Fecha / Hora Emisión: 28/04/2025 13:15



198288790001311B5BDB

Res. Ex. N° 83 de 30/08/2004

Verifique este documento en www.sii.cl

El contribuyente receptor de esta boleta debe retener el porcentaje definido.

11202504281315

Fecha / Hora Impresión: 28/04/2025 13:15

**ACTA DE REUNIÓN
UNIDAD DE GÉNERO – 2025**

<p>Fecha: 02 de abril 2025</p> <p>Hora Inicio: 15:00 Hora término: 17:00</p>	<p>Asistentes y cargos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Scarlette Sanchez, coordinadora transitoria. ✓ Ewa Ebers, Asistente Administrativa ✓ Teodoro Zuñiga, apoyo técnico ✓ Nayaded Labbe, capacitaciones ✓ María José Vilches, comunicaciones ✓ Carolina Fernandez ,profesional de apoyo
<p>Temas por tratar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avances de la semana y tareas de la Unidad 	

ASUNTOS TRATADOS	ACUERDOS Y RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se hace una revisión de las actividades y gestiones realizadas durante estas semanas. Se mencionan la actividad de DDI (26 de marzo) y la del día de la visibilidad trans 31 de marzo, ambas con muy buenos resultados, se menciona que en la segunda faltó apoyo de Comunicaciones. ✓ Es posible que la actividad del día 27 de junio (día del Orgullo) se realice en conjunto con Bibliometro y en alguna dependencia de Valparaiso. ✓ Es necesario reprogramar los talleres dirigidos a guardias y vigilantes. En el caso del MNBA se comprometió u taller para 11 personas, sólo asistieron 5. ✓ Este lunes 7 Nayaded y Scarlette se encontrarán en Talca realizando un taller para el funcionariado de la DR. ✓ En junio están programadas dos capacitaciones más. ✓ En relación al curso Plan Prevenir, a pesar del poco tiempo de convocatoria se lograron inscribir 30 personas ✓ Con respecto a la Guía de desagregación, se debe incorporar la construcción de ésta y 3 talleres de cómo implementar. ✓ Reunirse con Sistema de Bibliotecas Públicas para que nos cuenten su experiencia con ALEPH ✓ Las bases FACC 2026 no fueron enviadas en la fecha prevista, el próximo viernes debería quedar resuelto. ✓ En el taller del viernes 4 (postulación FACC) puede participar cualquier persona del Sistema de Gobernanza ✓ Se informa que Claudia Conejeros dejará 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enviar mail recordatorio ingreso a curso Plan prevenir (Nayaded) ✓ Presentación Guía de Desagregación idealmente el 27 de junio en actividad del Día del Orgullo (Equipo) ✓ Nayaded desarrolló unas tarjetas para los talleres, nos pide apoyo con la revisión de este material, miércoles 9 plazo para revisar y hacer aportes (Equipo) ✓ Actualizar Base de Datos Sistema de Gobernanza con nuevos nombramientos (Ewa) ✓ Hacer seguimiento a solicitud de reunión de DR Araucanía (Ewa) ✓ Inducción Carolina (Ewa) ✓ Guardar antecedentes y documentos contratación Carolina en carpeta unidad ✓ Propuesta de formulario inscripción participantes Jornada (Nayaded)



Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

<p>de ser parte de ACC este 15 de abril</p> <ul style="list-style-type: none">✓ La Presentación de Etnográfica se realizará el día lunes 21 de abril✓ Reunión de Planificación Encuentro (programar)	
---	--



**ACTA DE REUNIÓN
UNIDAD DE GÉNERO – 2025**

<p>Fecha: 09 de abril 2025</p> <p>Hora Inicio: 15:00 Hora término: 17:00</p>	<p>Asistentes y cargos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Scarlette Sanchez, coordinadora transitoria. ✓ Ewa Ebers, Asistente Administrativa ✓ Teodoro Zuñiga, apoyo técnico ✓ Nayaded Labbe, capacitaciones ✓ María José Vilches, comunicaciones ✓ Carolina Fernandez ,profesional de apoyo
<p>Temas por tratar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avances de la semana y tareas de la Unidad 	

ASUNTOS TRATADOS	ACUERDOS Y RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se evalúa de manera positiva el taller FACC 2026 realizado el viernes pasado. ✓ Los talleres en Talca resultaron muy bien, muy buena y participativa asistencia. ✓ Publicación RRSS Serpat Gabriela Mistral ✓ Confirmada la presentación de Etnográfica para el día 21 de abril a las 10:30 ✓ Proximo taller se realizará en Junio ✓ Se recuerda que el Plan Igualdad tiene mas de 200 metas ✓ Para la conmemoración del día de la Poesía Nacional se propone una entrevista a Elvira Hernandez ✓ Para el día de los patrimonios se propone una entrevista a Lucy Briceño, Carolina tiene su contacto. ✓ ¿Qué pasó con la propuesta de cambiar los nombres de los museos a nombres de mujeres? ✓ Se requerirá de talleres de género para el departamento jurídico. Ellos deben re contactarnos para coordinar una fecha. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recordar revisar las tarjetas creadas por Nayaded (Equipo) ✓ Enviar memorándum y bases 2026 (Teo) ✓ Completar listado de hitos para enviar a Gabinete (Teo/Maria José) ✓ Enviar informe honorarios a transparencia (Ewa) ✓ Se propone realizar un formulario de datos de contacto de salud para el equipo. Se elaborará una propuesta. (Scarlette)



**ACTA DE REUNIÓN
UNIDAD DE GÉNERO – 2025**

<p>Fecha: 14 de abril 2025</p> <p>Hora Inicio: 15:00 Hora término: 17:00</p>	<p>Asistentes y cargos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Scarlett Sanchez, coordinadora transitoria. ✓ Ewa Ebers, Asistente Administrativa ✓ Teodoro Zuñiga, apoyo técnico ✓ Nayaded Labbe, capacitaciones ✓ María José Vilches, comunicaciones ✓ Carolina Fernandez ,profesional de apoyo
<p>Temas por tratar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avances de la semana y tareas de la Unidad 	

ASUNTOS TRATADOS	ACUERDOS Y RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se comparten opiniones respecto a la Mesa de Género, para Nayaded y Carolina es su primera experiencia. ✓ Taller para Jurídica, aun no llega la solicitud. Si alguien del equipo está interesado en hacerse cargo de este taller se puede proponer. ✓ Se está coordinando una reunión con la cineteca para el próximo miércoles 16, se les propondrá ingresar como Organización Colaboradora ✓ Scarlett trabajará con Sitios de Memoria la propuesta para PMG ✓ Se deben entregar Informes de avance de PMG periódicos a Rosita. ✓ Se debe resolver un problema administrativo del Fondo Igualdad ✓ Respecto al Programa de Trabajo, hoy se acaban de recibir nuevas revisiones por parte de la sectorialista. Aún está pendiente Arica, se solicitará reunión para conocer de primera fuente la razón. ✓ Scarlett sugiere poner fecha a las PPT de presentaciones y talleres ✓ Carolina tiene dudas de cómo completar la planilla del Plan Igualdad, le solicita apoyo a Scarlett. ✓ Teo informa respecto a los avances FACC, no ha recibido respuestas respecto a la consulta relativa al flujo de caja. Se le sugiere hacer seguimiento solo a quienes habían indicado que iniciarían compras en el período. ✓ María José se encuentra preparando información para el aniversario del 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enviar link a video de Mesa de Género a Scarlett (Ewa) ✓ Proponer formulario inscripción Encuentro Nacional (Naya) ✓ Proponer Formulario datos de contacto de urgencia para equipo.(Scarlette) ✓ Retomar conversaciones con Fernando de la BN (Teo) ✓ Taller dudas/respuestas (Carolina y Teo) ✓ Realizar un resumen FACC de los últimos 10 años. Entrega en Junio, para ser entregado durante el Encuentro Nacional (Teo) ✓ Proximo lunes 21 reunión Planificación Encuentro Nacional (equipo) ✓ Consultar por cometidos a Talca (Ewa) ✓ Citar en Outlook para taller Etnografica (Ewa) ✓ Retomar conversaciones con seguridad para continuar con los talleres (Scarlette/Naya) ✓ Levantamiento información para Proyecto de la Unidad (Teo)



<p>MEMCH, 90 años. Necesita información de los Programas para preparar material al respecto. El 17 de mayo es el día contra la discriminación, se propone realizar una entrevista a la Fundación Zamudio</p> <p>✓</p>	
---	--



**ACTA DE REUNIÓN
UNIDAD DE GÉNERO – 2025**

<p>Fecha: 21 de abril 2025</p> <p>Hora Inicio: 15:00 Hora término: 16:00</p>	<p>Asistentes y cargos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Scarlette Sanchez, coordinadora transitoria. ✓ Ewa Ebers, Asistente Administrativa ✓ Teodoro Zuñiga, apoyo técnico ✓ Nayaded Labbe, capacitaciones ✓ Carolina Fernandez ,profesional de apoyo
<p>Temas por tratar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avances de la semana y tareas de la Unidad 	

ASUNTOS TRATADOS	ACUERDOS Y RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En relación al Programa de Trabajo se informa que una de las regiones no envió la información requerida. Aún se encuentra pendiente de firma por parte de la Directora Nacional. ✓ Respecto a los hitos hay 3 pendientes, los completará Teo ✓ Proyecto se debe entregar máximo este viernes ✓ Ver como incorporar en el Servicio el registro de las compras con perspectiva de género. ✓ Carolina manifiesta que la información requerida para el 5 de mayo es posible que no alcance a tenerla. Necesita una reunión de trabajo con Scarlette para revisar juntas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Completar recuadro rex de Sistema de Gobernanza (Ewa) ✓ Crear un formulario para solicitar opiniones, ideas, sugerencias para la Guía de Lenguaje inclusivo (Nayaded) ✓ Citar a reunión de Comisión de Planificación para martes 29 a las 10:30 hrs con la finalidad de revisar la Guía.(Ewa)



INFORME RESULTADOS

ASISTENCIA TÉCNICA Y/O SOLICITUDES DE TALLERES DE CAPACITACIÓN

UNIDAD DE GÉNERO SERPAT 2024

ANTECEDENTES

UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA	Núcleo de Género DR Maule, Gisella Morety		
MOTIVO DE LA SOLICITUD	“Los tres talleres solicitados son el resultado del diagnóstico interno levantado por el Grupo regional de género. Se identificó que se requería reforzar dichas temáticas ya que hay desconocimiento general, lo que lleva a que algunas funcionarias y funcionarios tengan prejuicios a la hora de implementar la perspectiva de género en sus funciones.”		
NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER	<ul style="list-style-type: none"> • Biblioteca del Museo O'Higiniano y de Bellas Artes de Talca, Región del Maule • 7 de abril 2025, 14:30 		
PROFESIONAL A CARGO	Nayaded Labbé Aravena, Encargada de apoyo Unidad de Género		
PERSONAS BENEFICIARIAS	Mujeres	Hombres	Total
	9	10	19

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

TÍTULO TALLER	Introducción a la perspectiva de género e implementación en las instituciones públicas
OBJETIVO	<p>Capacitar al funcionariado sobre los conceptos claves sobre género, enfatizando en el marco legal internacional y nacional, para concienciar a las personas sobre la importancia de la temática en las instituciones públicas. El propósito es comprometer a las personas funcionarias con la tarea de institucionalizar los principios de la equidad de género en la atención al público y en la cultura institucional de las diversas dependencias del Servicio.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el marco normativo y los compromisos internacionales y nacionales en materia de equidad de género. • Comprender los conceptos claves y su diferenciación. • Identificar las desigualdades de género y sus manifestaciones en distintos ámbitos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar estrategias básicas para la transversalización de la perspectiva de género en instituciones públicas.
TEMAS A TRATADOS	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Marco legal Internacional y nacional para la igualdad de género <ul style="list-style-type: none"> • Principales tratados internacionales (CEDAW, Beijing 1995, ODS 2030). • Legislación nacional en materia de equidad de género. ❖ Conceptos claves de género <ul style="list-style-type: none"> • Comprender los conceptos básicos de género y su diferenciación con sexo. • Conocer las siglas de la diversidad ❖ Estrategias de la igualdad de género en las Instituciones Públicas <ol style="list-style-type: none"> 1. incorporar el enfoque de género en el trabajo diario 2. transformar los servicios y programas institucionales 3. fomentar la participación y la igualdad en el entorno laboral 4. comunicación y difusión con enfoque de género ❖ Lenguaje Inclusivo-No sexista <ul style="list-style-type: none"> • Qué es, por qué implementarlo, ejemplos • Actividad práctica
METODOLOGÍA	<p>La metodología a utilizar combina la técnica de exposición con interacción y se basa en el aprendizaje activo y experiencial. La técnica de exposición, en un principio, sirve para introducir el tema y proporcionar información clave. Se utilizará para ofrecer una base teórica y conceptual antes de pasar a la parte práctica. Para ello se realizará una presentación clara y dinámicas con apoyo visual (diapositivas e infografías); Ejemplos concretos y situaciones reales para conectar con las personas participantes; Uso de un lenguaje accesible y adaptado al público; e, Intervenciones breves para mantener la atención y evitar la monotonía. Utilización de Mentimeter para hacer la interacción más dinámica y entretenida.</p>
PÚBLICO OBJETIVO	Funcionarias y funcionarios de la región
DURACIÓN	2 horas y 30 minutos

EVALUACIÓN DEL TALLER: CONCLUSIÓN, ACUERDOS Y OBSERVACIONES

El taller tuvo como objetivo brindar una aproximación inicial a los conceptos fundamentales de la perspectiva de género. Se generó un espacio participativo y reflexivo, con una muy buena disposición por parte del grupo. La paridad entre participantes permitió enriquecer las discusiones desde distintas experiencias y miradas.

La participación fue activa desde el inicio. Las y los asistentes mostraron gran interés, especialmente en torno a los temas de lenguaje inclusivo y los conceptos básicos de género. Se generaron espacios de diálogo espontáneo y respetuoso que aportaron profundidad al contenido abordado.

Los temas que más interés despertaron fueron el lenguaje inclusivo y la comprensión de los conceptos clave asociados al género.

Además, gracias al uso de la plataforma Mentimeter pudimos saber que el término más familiar para las y los participantes fue "sexo", mientras que el menos conocido fue expresión de género, lo que revela la importancia de incluir este concepto en futuras instancias formativas.

Durante el taller surgieron de manera espontánea otros temas relacionados, como la educación sexual en las infancias, lo que evidencia un interés genuino por ampliar la conversación y profundizar en temas vinculados.

Conclusión

El taller logró generar un espacio de aprendizaje significativo e intercambio horizontal. El interés sostenido por parte de las y los participantes y los aportes realizados durante la sesión destacan la pertinencia de seguir promoviendo este tipo de actividades, con énfasis en el fortalecimiento de conceptos y el abordaje de temas emergentes como la educación sexual integral.

SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE LA EVALUACIÓN

Evaluación del Taller						
		No, para nada	No mucho	No sé	Lo suficiente	Sí, totalmente
Contenido del taller	¿El contenido del taller fue lo que usted esperaba?		1	1	6	9
	¿Para usted los temas del taller eran nuevos?	4	4		7	2
	¿La cantidad de materiales de apoyo recibidos son suficientes para entender el contenido? (ppt, documentos, fichas...)		2		5	10
	¿Le servirá lo aprendido para implementarlo en su quehacer como persona funcionaria?	1		1	1	14
Presentación	¿Fue suficiente el tiempo?	1	1	1	4	10
	¿Los materiales y prácticas fueron adecuadas para el contenido de la presentación?	1			5	11
	¿La persona facilitadora respondió sus preguntas?				3	14
	¿Hubo suficiente tiempo para el diálogo entre las personas participantes?				5	12
	¿Fue una presentación dinámica que mantuvo su atención y curiosidad?	1			3	13
Sugerencias	Marque con X lo que considere como sugerencia					
	Más tiempo y amplitud para cada tema					6
	Más tiempo para trabajo grupal					6
	Más tiempo para compartir experiencias					6
	Más ejemplos					3
	Cambio espacio/sala					2

Otro:	<ul style="list-style-type: none"> - Que se obligatorio para todas las personas - Más material de apoyo para llevar - Que los talleres sean más dinámicos - Muy buena la expo la expo y amables las relatoras
Temas que me interesaron:	<ul style="list-style-type: none"> - Todos son muy interesantes - Ejemplos de lenguaje inclusivo- no sexista - Todo el tema me interesó
Temas que me gustaría profundizar:	<ul style="list-style-type: none"> - Normativa y derechos humanos - Lenguaje inclusivo y no sexista

REGISTRO FOTOGRÁFICO



REGISTRO PRESUPUESTARIO

Descripción	Valor
Pasajes	\$16.500
Pasajes vuelta	\$11.500
Hotel	\$65.000
Taxi	\$7.480
Comida	\$4.000

LISTA DE ASISTENCIA

Servicio Nacional
del Patrimonio
Cultural
Ministerio de las Culturas,
las Artes y el Patrimonio

Taller Conceptos Generales de la Perspectiva de Género

Lugar: Biblioteca Museo O'Higiniano y de Bellas Artes de Talca
07/04/2025

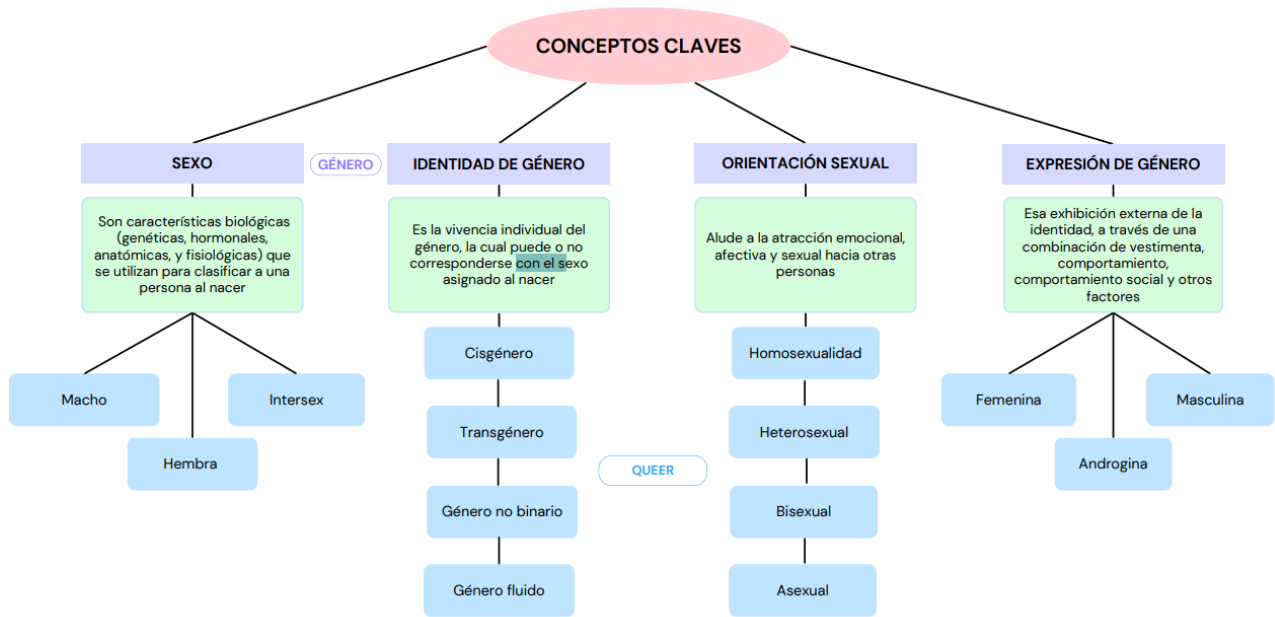
Nº	Nombre	Apellidos	Rut Formato: 12345678-9	Género	Firma
1	IBOR FABRICIANO	DINASCOR GARCÉS	10.770.913-4	MASCULINO	
2	IGNACIO	BIAVO BASALTO	18.981.215-9	MASCULINO	
3	Loreto	Villabos	13.544.018-3	femenino	
4	MANUEL	GAVILÁN GAVILÁN	15.672.164-8	MASCULINO	
5	Sandra	NORAMBUENA HERRERA	18.780.299-7	Femenino	
6	Andreea	Rojas Rodríguez	13482.551-0	Femenino	
7	Cynthia	De Siles Fuentes	13.552.692-0	Femenino	
8	MARIA	IBARRA CORDOVA	17.822.364-K	FEMENINO	
9	Maria	Nardillo Mallea	19.064.403-3	Femenino	
10	Jemina	Quirós	11.260.004-3	Femenino	

Servicio Nacional
del Patrimonio
Cultural
Ministerio de las Culturas,
las Artes y el Patrimonio

Taller Conceptos Generales de la Perspectiva de Género

Lugar: Biblioteca Museo O'Higiniano y de Bellas Artes de Talca
07/04/2025

11	Juan Pablo Mateluna		12.661.915-4	Masculino	
12	Luis Andrés	Goyole V.	15.329.857-1	M	
13	Evangelina	MATHEU	15.152.841-3	M	
14	Espenanza	Moya Gonzalez	20.033.166-0	F	
15	Nicolás	ARCELA STANGE	19.683.770-1	M	
16	Patricio	Ayala	13.785.777-0	M	
17	GISELLA	MONEY ROBLES	15.988.507-0	FEMENINO	
18	Gonzalo	Olivero Espinoza	12.844.489-7	Masculino	
19	ALEJANDRO	SALVA FUZOE	10.496.609-6	MASCULINO	
20					
21					



*Los ejemplos de identidad, expresión de género y orientación sexual son solo una referencia, ya que las personas transitamos por múltiples identidades y experiencias al largo de nuestras vidas. Las categorías pueden ser útiles para entender, pero la diversidad humana siempre va más allá de cualquier etiqueta.

Unidad de Género, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

Dirección: Huérfanos 770, Santiago de Chile

INFORME RESULTADOS

ASISTENCIA TÉCNICA Y/O SOLICITUDES DE TALLERES DE CAPACITACIÓN

UNIDAD DE GÉNERO SERPAT 2024

ANTECEDENTES

UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA	Núcleo de Género DR Maule, Gisella Morety		
MOTIVO DE LA SOLICITUD	“Los tres talleres solicitados son el resultado del diagnóstico interno levantado por el Grupo regional de género. Se identificó que se requería reforzar dichas temáticas ya que hay desconocimiento general, lo que lleva a que algunas funcionarias y funcionarios tengan prejuicios a la hora de implementar la perspectiva de género en sus funciones.”		
NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER	<ul style="list-style-type: none"> • Biblioteca del Museo O'Higiniano y de Bellas Artes de Talca, Región del Maule • 7 de abril 2025 		
PROFESIONAL A CARGO	Nayaded Labbé Aravena, Encargada de apoyo Unidad de Género		
PERSONAS BENEFICIARIAS	Mujeres	Hombres	Total
	0	17	17

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

TÍTULO TALLER	Repensando la masculinidad libre de malestares y violencia
OBJETIVO	Crear un espacio de reflexión para repensar y transformar las concepciones tradicionales de la masculinidad, promoviendo masculinidades más sanas y positivas. Se busca sensibilizar a los participantes sobre los conceptos claves de la perspectiva de género, entendiendo que la transformación cultural no solo es misión de la mujeres y disidencias sexo –genéricas, sino que también es importante el trabajo de los hombres para lograr una sociedad más justa, inclusiva e igualitaria. Todo ello con el fin de contribuir a la equidad de género y a la erradicación de la violencia contra las mujeres.
TEMAS A TRATADOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué estamos aquí? 2. Roles de género <ul style="list-style-type: none"> - Mandatos de género



	<p>3. ¿Qué es la Masculinidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masculinidad = Formas en que aprendemos a ser hombres. - Cómo afecta la masculinidad rígida en el trabajo y en la vida personal. - Nuevas masculinidades. <p>4. Caja de Masculinidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué es y qué conclusiones de saca a partir de esta. - Generación de malestares masculinos - Revisar encuesta - ¿Cómo librarse de la caja? <p>5. Masculinidad y Función Pública</p> <ul style="list-style-type: none"> - El rol del funcionario público: Más que un trabajo, un servicio a la comunidad. - Impacto de la masculinidad en la atención ciudadana: <p>6. Acciones para un Cambio Real</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo podemos cuestionar los mandatos de género? - Masculinidad positiva en el servicio público
METODOLOGÍA	La metodología a utilizar combina la técnica de exposición con interacción y se basa en el aprendizaje activo y experiencial. La técnica de exposición, en un principio, sirve para introducir el tema y proporcionar información clave. Se utilizará para ofrecer una base teórica y conceptual antes de pasar a la parte práctica. Para ello se realizará una presentación clara y dinámicas con apoyo visual (diapositivas e infografías); Ejemplos concretos y situaciones reales para conectar con las personas participantes; Uso de un lenguaje accesible y adaptado al público; e, Intervenciones breves para mantener la atención y evitar la monotonía.
PÚBLICO OBJETIVO	Exclusivamente funcionarios hombres de la región del Maule
DURACIÓN	2 horas y 40 minutos

EVALUACIÓN DEL TALLER: CONCLUSIÓN, ACUERDOS Y OBSERVACIONES

El taller se desarrolló en un ambiente participativo y respetuoso. Desde el inicio, los participantes mostraron interés y disposición a involucrarse en las dinámicas y discusiones propuestas. La metodología permitió abrir espacios de reflexión personal y colectiva sobre los mandatos de género, la construcción social de la masculinidad y su impacto en la vida cotidiana, tanto a nivel individual como institucional.

Hubo una alta participación durante toda la jornada. Los asistentes contribuyeron activamente a las actividades y compartieron experiencias y reflexiones que enriquecieron el espacio. La disposición al diálogo fue constante, generando un ambiente seguro para explorar temas sensibles y complejos.

A grandes rasgos, los resultados de la evaluación final del taller, realizada por todos los participantes indica que:



Desconocimiento previo: La mayoría expresó que no conocía los contenidos abordados, lo que da cuenta de la relevancia y pertinencia de la temática.

Satisfacción: Los participantes valoraron positivamente los contenidos y la forma en que fueron presentados. La evaluación general del taller fue muy satisfactoria.

Comentarios destacados: Varios participantes señalaron que el taller les pareció muy breve y manifestaron su interés en contar con más tiempo para profundizar en los temas tratados, a pesar de que duró más de lo previsto.

Por último, se destaca que se realizó una réplica del estudio de “Caja de Masculinidades” y los resultados concluyeron que la mayoría de los participantes se encuentran al borde o fuera de la caja. Lo que significa que las personas asistentes al taller, en su gran mayoría, de forma consciente intentan no replicar las prácticas y comportamientos asociados a la masculinidad hegemónica, lo cual nos entrega un escenario esperanzador y muy bueno para construir espacios laborales sanos y libre de violencia.

Conclusión:

El taller cumplió con éxito su propósito de abrir un espacio formativo y reflexivo sobre las masculinidades. La alta participación, el interés demostrado y la valoración positiva por parte de los asistentes reflejan la necesidad y el valor de seguir promoviendo instancias de este tipo, idealmente con una mayor duración en futuras versiones.

SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE LA EVALUACIÓN

Evaluación del Taller						
		No, para nada	No mucho	No sé	Lo suficiente	Sí, totalmente
Contenido del taller	¿El contenido del taller fue lo que usted esperaba?		1		4	10
	¿Para usted los temas del taller eran nuevos?	1	6		1	7
	¿La cantidad de materiales de apoyo recibidos son suficientes para entender el contenido? (ppt, documentos, fichas...)		1		4	10
	¿Le servirá lo aprendido para implementarlo en su quehacer como persona funcionaria?		1		3	11
Presentación	¿Fue suficiente el tiempo?	2	2	1		10
	¿Los materiales y prácticas fueron adecuadas para el contenido de la presentación?		1		6	8
	¿La persona facilitadora respondió sus preguntas?				3	12



	¿Hubo suficiente tiempo para el diálogo entre las personas participantes?			1	4	10
	¿Fue una presentación dinámica que mantuvo su atención y curiosidad?				4	11
Sugerencias	Marque con X lo que considere como sugerencia					
	Más tiempo y amplitud para cada tema					5
	Más tiempo para trabajo grupal					5
	Más tiempo para compartir experiencias					6
	Más ejemplos					3
	Cambio espacio/sala					2
	Otro:					
	Temas que me interesaron:					<ul style="list-style-type: none"> • El valor de generar una masculinidad consciente • Caja masculinidades
Temas que me gustaría profundizar:					<ul style="list-style-type: none"> • Identidad de género 	

*15 respuestas debido a que dos personas se retiraron antes

REGISTRO FOTOGRÁFICO





REGISTRO PRESUPUESTARIO

Descripción	Valor
Pasajes ida	\$16.500
Pasaje vuelta	\$11.500
Hotel	\$65.000
Taxi	\$7.480
Comida	\$4.000



LISTA DE ASISTENCIA

Servicio Nacional
del Patrimonio
Cultural
Ministerio de las Culturas,
las Artes y el Patrimonio

Taller Nuevas Masculinidades
Lugar: Biblioteca Museo O'Higiniano y de Bellas Artes de Talca
07/04/2025

Nº	Nombre	Apellidos	Rut Formato: 12345678-9	Género	Firma
1	Gonzalo	Olmedo Espinoza	12.847.489-7	Masculino	
2	Gonzalez	Amos Jale Luis	8292143-0	MASculino	
3	Luis Arturo	Gonzalez Viquez	15.329.897-1	Masculino	
4	Orlando Orlando	de Tilo Jorja	15.112.845-2	Masculino	
5	Nicolás ^{APICANO}	CAPOCA Soto	15.683.770-1	Masculino	
6	Igor	Díaz Gamba	10.770.913-4	Masculino	
7	ARMANDO ESPINOZA	ESPINOZA Hernández	18.980.976-6	MASculino	
8	PATRICIO AVILA-GUTIERREZ	AVILA GUTIERREZ	17.23577-0	MASculino	
9	MANUEL	GAVILÁN Gavilán	15.632.164-8	Masculino	
10	Claudio	Patricio Oros	13541927-4	Masculino	

Servicio Nacional
del Patrimonio
Cultural
Ministerio de las Culturas,
las Artes y el Patrimonio

Taller Nuevas Masculinidades
Lugar: Biblioteca Museo O'Higiniano y de Bellas Artes de Talca
07/04/2025

11	Juan Pablo	Mateluna	12.661.915-4	Masculino	
12	Henry Torres	Torres-Mejías	16.396.808-0	Masculino	
13	Alexis	Gallardo Pineda	16.465.714-0	Masculino	
14	Heaven	BRavo Vuelgo	9.871.664	Masculino	
15	Alexandro	SILVA Puentes	10.495.607-6	MASculino	
16	Roberto	Roberto Díaz	13.852.137-3	MASculino	
17	IGNACIO	Bernaldo Bernaldo	18.981.215-9	Masculino	
18					
19					
20					
21					



Unidad de Género, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

Dirección: Huérfanos 770, Santiago de Chile





Formulario de solicitudes

Unidad de Género 2025

La Unidad de Género del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, dispone a ustedes el siguiente formulario que permite recepcionar de manera formal, detallada y cronológicamente, las **solicitudes de asistencia técnica y/o solicitudes de capacitación**, mejorando así los tiempos de respuesta, atendiendo de forma oportuna a sus requerimientos y permitiendo sistematizar la información.

Algunos tipos de **Asistencia técnica** son:

- Colaboración en el desarrollo de procesos,
- Participación en el desarrollo de acciones del plan de trabajo,
- Revisión del cumplimiento de las orientaciones,
- Generación de instancias de cooperación interinstitucional,
- Análisis y respuesta a inquietudes sobre el enfoque de género, entre otros.

Algunas **Capacitaciones y/o talleres** pueden ser referida a los siguientes temas:

- Introducción a la perspectiva de género: conceptos claves y su aplicación.
- Atención usuaria con perspectiva de género.
- Lenguaje inclusivo y no sexista.
- Planificación con perspectiva género en proyectos culturales y patrimoniales.
- Implementación de las variables sexo-género (desagregación)
- Discriminación y violencia: Qué es, sus tipos e impacto.
- Nuevas Masculinidades.
- Etc.



Para iniciar su solicitud, es necesario que complete el siguiente formulario, y una vez que esté completo, enviar al correo:

nayaded.labbe@patrimoniocultural.gob.cl con copia a:

scarlette.sanchez@patrimoniocultural.gob.cl

DATOS DE SEGUIMIENTO DE LA SOLICITUD	
Fecha de su solicitud	17/03/2025
Tipo de solicitud	<input type="checkbox"/> Asistencia Técnica <input checked="" type="checkbox"/> Capacitación y/o Taller

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE	
Nombre y apellidos	Claudia Talep Inostroza
Cargo que desempeña	Arqueóloga Oficina Técnica Regional CMN OH
Unidad en la que desempeña sus funciones	SERPAT OHiggins
Correo electrónico	ctalep@monumentos.gob.cl
Número de anexo o contacto	5526
Rol en el Sistema de Gobernanza	<input type="checkbox"/> Encargatura de Género <input checked="" type="checkbox"/> Suplencia de Género <input type="checkbox"/> Integrante Núcleo Técnico <input type="checkbox"/> Integrante Grupo Regional <input type="checkbox"/> Otro, especifique:

TIPOS DE SOLICITUD	MARCA CON UNA x LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA CON LA SOLICITUD
1. Participación en el desarrollo de acciones comprometidas en el Programa de trabajo de Género (Ej. Asistir a procesos de diagnósticos para apoyar el desarrollo técnico, trabajo conjunto en talleres y capacitaciones, etc.)	x



2. Revisión del cumplimiento de las acciones/actividades voluntarias inscritas en el Programa de Trabajo a través del reporte intermedio o final (Ej. Lectura de propuestas, diálogo o encuentro para revisar reportes)	
3. Participación en la formulación de proyectos en materia de género postulados al Fondo de Acciones Culturales Complementarias (FACC-Género).	
4. Retroalimentación de evaluación de proyectos postulados a FACC-Género , a través de la Unidad de Género.	
5. Generación de instancias de cooperación interinstitucional (Ej. Poner en contacto, presentar y propiciar transferencias de información entre unidades)	
6. Análisis y respuestas sobre la aplicación concreta del enfoque de género (Ej. Preguntas sobre cómo incluir el lenguaje inclusivo en textos museográficos, gráficas de convocatorias, entre otros).	
7. Información e indicaciones teóricas / técnicas en la elaboración de propuestas de proyectos o diversos contenidos (Ej. Uso de conceptos, uso de documentación técnica, dudas de validación de procesos en cuanto a su nivel de incorporación del enfoque de género, entre otros)	
8. Orientación sobre el Sistema de Gobernanza (Ej. Inducción al funcionamiento de Núcleos técnicos y modelo de trabajo)	
9. Capacitación y/o Taller en materias de género (especificar tema que se desea abordar)	x
10. Otra	



Justificación de su solicitud

Describa los antecedentes que motivan su solicitud, así como también, otros datos (recursos involucrados, otras instituciones involucradas, etc.) que pudiesen aportar a una respuesta más efectiva y oportuna desde nuestra Unidad:

Para dar cumplimiento al programa de trabajo anual del GRG SERPAT Ohiggins, establecimos la necesidad de capacitar de forma interna a los/las funcionarias/os de esta dirección, con el fin concientizar entorno en materia de diversidades sexo genéricas y en específico a la atención de públicos.

Sería una capacitación de atención usuaria con perspectiva de género, en énfasis en la atención de públicos de diversidades sexo genéricas, destinada a los 35 funcionarios y funcionarias de esta dirección que en sus diferentes actividades tienen atención a públicos (museo, bibliotecas, patrimonio inmaterial, pueblos originarios, monumentos, DGA, Archivo regional, Patrimonio Digital).

Agradecemos la información compartida,
nos contactaremos a la brevedad.

Unidad de Género, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

Dirección: Huérfanos 770, Santiago de Chile



Modalidad:

Nº de talleres:

Tema de los talleres:

-

Nº de personas:

Nº de grupos:

Lugar:

Importante:



Formulario de solicitudes

Unidad de Género 2025

La Unidad de Género del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, dispone a ustedes el siguiente formulario que permite recepcionar de manera formal, detallada y cronológicamente, las **solicitudes de asistencia técnica y/o solicitudes de capacitación**, mejorando así los tiempos de respuesta, atendiendo de forma oportuna a sus requerimientos y permitiendo sistematizar la información.

Algunos tipos de **Asistencia técnica** son:

- Colaboración en el desarrollo de procesos,
- Participación en el desarrollo de acciones del plan de trabajo,
- Revisión del cumplimiento de las orientaciones,
- Generación de instancias de cooperación interinstitucional,
- Análisis y respuesta a inquietudes sobre el enfoque de género, entre otros.

Algunas **Capacitaciones y/o talleres** pueden ser referida a los siguientes temas:

- Introducción a la perspectiva de género: conceptos claves y su aplicación.
- Atención usuaria con perspectiva de género.
- Lenguaje inclusivo y no sexista.
- Planificación con perspectiva género en proyectos culturales y patrimoniales.
- Implementación de las variables sexo-género (desagregación)
- Discriminación y violencia: Qué es, sus tipos e impacto.
- Nuevas Masculinidades.
- Etc.

Para iniciar su solicitud, es necesario que complete el siguiente formulario, y una vez que esté completo, enviar al correo:



nayaded.labbe@patrimoniocultural.gob.cl con copia a:
scarlette.sanchez@patrimoniocultural.gob.cl

DATOS DE SEGUIMIENTO DE LA SOLICITUD	
Fecha de su solicitud	25/03/2025
Tipo de solicitud	<input type="checkbox"/> Asistencia Técnica <input checked="" type="checkbox"/> Capacitación y/o Taller

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE	
Nombre y apellidos	Alejandra Muñoz Sandoval
Cargo que desempeña	Profesional de Apoyo
Unidad en la que desempeña sus funciones	Coord. Bibliotecas Públicas Aysén
Correo electrónico	alejandra.munozs@bibliotecaspublicas.gob.cl
Número de anexo o contacto	Cel. +56 971091610
Rol en el Sistema de Gobernanza	<input checked="" type="checkbox"/> Encargatura de Género <input type="checkbox"/> Suplencia de Género <input type="checkbox"/> Integrante Núcleo Técnico <input type="checkbox"/> Integrante Grupo Regional <input type="checkbox"/> Otro, especifique:

TIPOS DE SOLICITUD	MARCA CON UNA x LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA CON LA SOLICITUD
1. Participación en el desarrollo de acciones comprometidas en el Programa de trabajo de Género (Ej. Asistir a procesos de diagnósticos para apoyar el desarrollo técnico, trabajo conjunto en talleres y capacitaciones, etc.)	
2. Revisión del cumplimiento de las acciones/actividades voluntarias inscritas en el	X



Programa de Trabajo a través del reporte intermedio o final (Ej. Lectura de propuestas, diálogo o encuentro para revisar reportes)	
3. Participación en la formulación de proyectos en materia de género postulados al Fondo de Acciones Culturales Complementarias (FACC-Género).	
4. Retroalimentación de evaluación de proyectos postulados a FACC-Género , a través de la Unidad de Género.	
5. Generación de instancias de cooperación interinstitucional (Ej. Poner en contacto, presentar y propiciar transferencias de información entre unidades)	
6. Análisis y respuestas sobre la aplicación concreta del enfoque de género (Ej. Preguntas sobre cómo incluir el lenguaje inclusivo en textos museográficos, gráficas de convocatorias, entre otros).	X
7. Información e indicaciones teóricas / técnicas en la elaboración de propuestas de proyectos o diversos contenidos (Ej. Uso de conceptos, uso de documentación técnica, dudas de validación de procesos en cuanto a su nivel de incorporación del enfoque de género, entre otros)	
8. Orientación sobre el Sistema de Gobernanza (Ej. Inducción al funcionamiento de Núcleos técnicos y modelo de trabajo)	
9. Capacitación y/o Taller en materias de género (especificar tema que se desea abordar)	
10. Otra	

Justificación de su solicitud



Describe los antecedentes que motivan su solicitud, así como también, otros datos (recursos involucrados, otras instituciones involucradas, etc.) que pudiesen aportar a una respuesta más efectiva y oportuna desde nuestra Unidad:

Antecedente

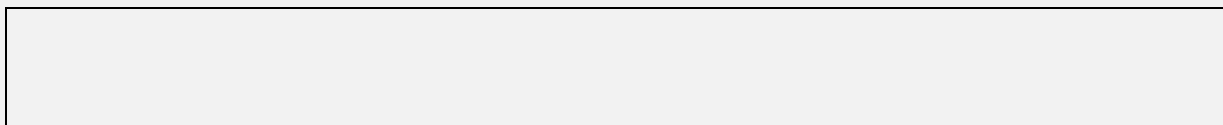
La presente solicitud se enmarca en la acción voluntaria comprometida por la Dirección Regional de Aysén, del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, para el Programa de trabajo 2025 del sistema de Gobernanza para la Equidad de Género.

Descripción de la acción Voluntaria. Propone la realización de una jornada regional, que contemple cierre de unidades y amplia participación del funcionariado para dedicar un día completo a la reflexión y formación en materias de género. Para ello se dispondrá de un espacio apto en un auditorio de los que cuenta el SERPAT de Aysén, un servicio de café y materiales necesarios para el desarrollo metodológico de la jornada. El programa de esta y las definiciones técnicas de la capacitación/ taller solicitado a la mesa de género, será diseñado por el núcleo regional de género.

Fundamentos y Objetivos

Desde la encargatura regional de género hemos identificado importantes desigualdades respecto de la sensibilidad, comprensión e interés que manifiestan funcionarios y funcionarias respecto a temáticas de igualdad de género, e incorporación del enfoque de género en el quehacer laboral cotidiano desde distintos roles y funciones. Estas desigualdades se manifiestan en el uso del lenguaje, la disposición a participar de actividades relacionadas a este tema y también se asocian a aspectos propios de la experiencia de vida, educación, creencias y carga cultural de las personas que integran el servicio. Esto ha determinado que las temáticas de género sean relevadas y valoradas por un mismo grupo de funcionarias y en menor medida funcionarios, que sostienen los procesos y las iniciativas, sin lograr permear de manera efectiva y notoria a un grupo mayor de personas. Esta situación también se relaciona con la carga laboral que todos enfrentamos, la distancia entre unidades del servicio y los pocos espacios de convivencia y reflexión que el tiempo permite. Por ello se ve esta jornada como una oportunidad para analizar de mejor manera esta situación y en lo posible identificar acciones movilizadoras e integradoras que sean factibles de mantener en el tiempo e integrar al desarrollo laboral habitual, que nos ayuden a tener mayor comprensión y empatía hacia los fundamentos esenciales referidos a la equidad de género, a través de una nueva mirada ojalá que permita identificar los beneficios de esta visión en nuestra vida personal y laboral.





Agradecemos la información compartida,
nos contactaremos a la brevedad.

Unidad de Género, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

Dirección: Huérfanos 770, Santiago de Chile



Formulario de solicitudes

Unidad de Género 2025

La Unidad de Género del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, dispone a ustedes el siguiente formulario que permite recepcionar de manera formal, detallada y cronológicamente, las **solicitudes de asistencia técnica y/o solicitudes de capacitación**, mejorando así los tiempos de respuesta, atendiendo de forma oportuna a sus requerimientos y permitiendo sistematizar la información.

Algunos tipos de **Asistencia técnica** son:

- Colaboración en el desarrollo de procesos,
- Participación en el desarrollo de acciones del plan de trabajo,
- Revisión del cumplimiento de las orientaciones,
- Generación de instancias de cooperación interinstitucional,
- Análisis y respuesta a inquietudes sobre el enfoque de género, entre otros.

Algunas **Capacitaciones y/o talleres** pueden ser referida a los siguientes temas:

- Introducción a la perspectiva de género: conceptos claves y su aplicación.
- Atención usuaria con perspectiva de género.
- Lenguaje inclusivo y no sexista.
- Planificación con perspectiva género en proyectos culturales y patrimoniales.
- Implementación de las variables sexo-género (desagregación)
- Discriminación y violencia: Qué es, sus tipos e impacto.
- Nuevas Masculinidades.
- Etc.



Para iniciar su solicitud, es necesario que complete el siguiente formulario, y una vez que esté completo, enviar al correo:

nayaded.labbe@patrimoniocultural.gob.cl con copia a:

scarlette.sanchez@patrimoniocultural.gob.cl

DATOS DE SEGUIMIENTO DE LA SOLICITUD	
Fecha de su solicitud	10/04/2025
Tipo de solicitud	<input type="checkbox"/> Asistencia Técnica <input checked="" type="checkbox"/> Capacitación y/o Taller

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE	
Nombre y apellidos	Francisca Marticorena Galleguillos
Cargo que desempeña	Profesional del Archivo Nacional en la Dirección Regional SERPAT Los Ríos
Unidad en la que desempeña sus funciones	Dirección Regional SERPAT Los Ríos
Correo electrónico	Francisca.marticorena@archivonacional.gob.cl
Número de anexo o contacto	
Rol en el Sistema de Gobernanza	<input checked="" type="checkbox"/> Encargatura de Género <input type="checkbox"/> Suplencia de Género <input type="checkbox"/> Integrante Núcleo Técnico <input type="checkbox"/> Integrante Grupo Regional <input type="checkbox"/> Otro, especifique:

TIPOS DE SOLICITUD	MARCA CON UNA x LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA CON LA SOLICITUD
1. Participación en el desarrollo de acciones comprometidas en el Programa de trabajo de Género (Ej. Asistir a procesos de diagnósticos para apoyar el desarrollo técnico, trabajo conjunto en	



talleres y capacitaciones, etc.)	
2. Revisión del cumplimiento de las acciones/actividades voluntarias inscritas en el Programa de Trabajo a través del reporte intermedio o final (Ej. Lectura de propuestas, diálogo o encuentro para revisar reportes)	
3. Participación en la formulación de proyectos en materia de género postulados al Fondo de Acciones Culturales Complementarias (FACC-Género).	
4. Retroalimentación de evaluación de proyectos postulados a FACC-Género , a través de la Unidad de Género.	
5. Generación de instancias de cooperación interinstitucional (Ej. Poner en contacto, presentar y propiciar transferencias de información entre unidades)	
6. Análisis y respuestas sobre la aplicación concreta del enfoque de género (Ej. Preguntas sobre cómo incluir el lenguaje inclusivo en textos museográficos, gráficas de convocatorias, entre otros).	
7. Información e indicaciones teóricas / técnicas en la elaboración de propuestas de proyectos o diversos contenidos (Ej. Uso de conceptos, uso de documentación técnica, dudas de validación de procesos en cuanto a su nivel de incorporación del enfoque de género, entre otros)	
8. Orientación sobre el Sistema de Gobernanza (Ej. Inducción al funcionamiento de Núcleos técnicos y modelo de trabajo)	
9. Capacitación y/o Taller en materias de género (especificar tema que se desea abordar)	X Taller de nuevas masculinidades
10. Otra	



Justificación de su solicitud

Describa los antecedentes que motivan su solicitud, así como también, otros datos (recursos involucrados, otras instituciones involucradas, etc.) que pudiesen aportar a una respuesta más efectiva y oportuna desde nuestra Unidad:

- Antecedentes de denuncias por acoso laboral y sexual.
- Estamentos compuestos en su mayoría por hombres en funciones masculinizadas, donde se requiere la sensibilización respecto al enfoque de género.
- Ingreso de nuevas y nuevos funcionarios en labores masculinizadas.
- Aumento en la dotación de la comunidad funcionaria SERPAT, sin embargo, las nuevas contrataciones no cuentan con el mismo nivel de capacitación ni experiencia asociada los contenidos patrimoniales desde la perspectiva de género.
- No hay antecedentes de capacitaciones presenciales desde la Unidad de Género del SERPAT.

Agradecemos la información compartida,
nos contactaremos a la brevedad.

Unidad de Género, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

Dirección: Huérfanos 770, Santiago de Chile



SERVICIO: UNIDAD DE GÉNERO, SERPAT

SECTORIALISTA:Carola Pinchulef

MEDIDAS	N° SdG	Tipo	1° propuesta Compromiso
1 Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.		PMG	1.1 Evaluar los dos primeros años de implementación y funcionamiento del Sistema de Gobernanza para la Equidad de Género en el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, a través de un encuentro nacional con las contrapartes de género". El objetivo es revisar los puntos más relevantes del 4to Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombre 2018-2030, los Compromisos Ministeriales, entre otros, para definir los lineamientos que
	23	Voluntaria	1.2 Realizar primer encuentro de la Mesa de Género de la Región de Coquimbo para articular el funcionamiento interno de la dirección regional Coquimbo_DR COQUIMBO

29

1.3 Realizar encuentro-taller al
funcionariado para fortalecer la
incorporación del enfoque de género en las
unidades Serpat de la Dirección regional
Biobío_ DR BIOBÍO

	32		1.4 Realizar encuentro-taller al funcionariado para fortalecer la incorporación del enfoque de género en las unidades Serpat de la Dirección regional de Los Lagos_ DR LOS LAGOS
2	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.		PMG (la Voluntaria

3	Capacitación avanzada en materia de igualdad de género aplicada al quehacer del Servicio, a funcionarias/os y equipos		PMG (la comprometida en DIPRES)	3.1 Capacitar en nivel básico a 110 personas integrantes del Sistema de Gobernanza para la Equidad de Género del Serpat, a través del programa Prevenir cerrando brechas de género, que aborda contenidos de género vinculados a conceptos básicos, políticas públicas, participación y prevención de la violencia para sensibilizar y formar en materia de género.
			Voluntaria	
4	Acciones de comunicación y difusión interna y externa con perspectiva de género.		PMG (la comprometida en DIPRES)	
		4	Voluntaria	4.1 Realizar seminario: "Archivos travestis y reparación histórica en el marco de la exposición vinculada al Archivo del Sindicato Trans Afrodita de Valparaiso._ AN

5

4.2 Con Mistral construyendo memorias,
nuevas voces y miradas._MNBA

6

4.3 Promover y destacar colecciones bibliográficas con enfoque de género en el marco de la conmemoración del Día internacional de las mujeres trabajadoras durante marzo._BS

9

4.4 Publicar y difundir en formato digital la traducción al mapuzungun de la Convención Belém do Pará_SUBPO

11

4.5 "Huellas, mujeres que marcan la historia"_CMN

13

EX1

8

4.6 Entrenar a Chatbot: elaborar y difundir material informativo sobre el uso de lenguaje no sexista en la inteligencia artificial_BIBLIOREDES (SFGP)

14

4.7 Espacio de reflexión con Elvira Hernández en el marco de la conmemoración del 8 de marzo _ DPP

15

4.8 Realizar talleres de sensibilización y prevención de violencia organizacional con enfoque de género y diversidades sexuales._DGDP

19

4.9 Mujeres de Pueblos Originarios y del Pueblo Tribal Afrodescendiente Chileno_ DR ARICA Y PARINACOTA

24

4.9 Socializar y sensibilizar al Servicio Nacional del Patrimonio Cultural de la DR_Valparaíso sobre Plan de Desarrollo para Igualdad de Género_DR VALPARAÍSO

25

4.10 Taller en materia de clima laboral y enfoque de género para el funcionariado de la Dirección Regional Metropolitana del Serpat._DR METROPOLITANA

26

4.11 Visibilizar desde una perspectiva patrimonial y memoria a las diversidades sexo-genericas en la región de O'Higgins._
DR O'HIGGINS

	31		4.12 Ciclo de entrevistas audiovisuales en la Región de Los Ríos: la experiencia de ser mujeres en el patrimonio cultural _ DR LOS RÍOS
5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	PMG	5.1 Realizar la actualización, validación y difusión de la Guía de orientaciones técnicas para la integración de la variable sexo y género en el quehacer patrimonial del Sistema de Gobernanza para la equidad de Género del Serpat, a través de la implementación de a lo menos tres talleres para generar un proceso de aprendizaje de los contenidos y ejemplos para su aplicación.

1	Voluntaria	5.2 Elaborar manual de procedimientos para la atención de personas usuarias con perspectiva de género en Biblioteca Nacional._BN
----------	------------	--

2

5.3 Mujeres en la historia: recorridos guiados sobre la historia de la mujer en Chile, desde sus primeros habitantes hasta el fin de la Colonia (14.000 a.C. – 1808)_MHN

7

5.4 Realizar talleres de género con museos del país. La colección con enfoque de género: ¿con qué lupa miramos?_ SNM

8

5.5 Realizar talleres sobre gestión local en materia de patrimonio cultural inmaterial con enfoque de género_PCI

10

5.6 Realizar charlas sobre propiedad intelectual con enfoque de género en establecimientos universitarios . _ DDI

12

5.7 Realizar taller virtual sobre registro de personas usuarias de bibliotecas públicas con enfoque de género dirigido al funcionariado de Coordinaciones Regionales de Bibliotecas Públicas_ SNBP

16

5.8 La visita guiada “Preservando el patrimonio de las mujeres creadoras” _
CNCR

17

5.9 La incorporación de la Directiva N°20 en las bases de la licitación "Servicios de Investigación y generación de contenidos para el proyecto Bajo la Lupa: Investigación de colecciones y acervos patrimoniales del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural de la Subdirección de Investigación _SUIN

20

5.10 Segundo Conversatorio de Mujeres y
Patrimonio._DR TARAPACÁ

21

5.11 Fortaleciendo la atención a la población migrante: conversatorio y taller Práctico_DR ANTOFAGASTA

5.12 Jornadas de diálogos: “Mujeres de nuestra historia”_ DR ATACAMA

27

5.13 Ciclo de talleres con cultoras: Artesanía tradicional y museología. Herramientas para la creación de guión museológico e intervención con enfoque de género a la colección de crin presente en el Museo de Arte y Artesanía de Linares. _ DR MAULE

28

5.14 Talleres y/o mediación en establecimientos educaciones relevando rol de mujeres en la historia, desde la arqueología. _ DR ÑUBLE

30

5.15 Gestión colectiva para exposición itinerante sobre lactancia materna y crianza respetuosa, "El arte de amamantar sin fronteras". _DR ARAUCANÍA

	<p>33</p>		<p>5.16 Jornada regional de reflexión y formación en materia de género con todas las unidades del servicio_ DR AYSÉN</p>
	<p>34</p>		<p>5.17 Jornada de capacitación/taller sobre la aplicación del enfoque de género al quehacer del funcionariado del Serpat Magallanes. _ DR MAGALLANES</p>
<p>6</p>		<p>PMG</p>	

<p>Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.</p>	<p>13.1</p>	<p>Voluntaria</p>	<p>6.1 Realizar una revisión técnica de los instrumentos, bases y otros materiales que se elaboren en la Unidad de Fomento del Patrimonio, para incorporar la perspectiva de género. _SFGP</p>
<p>7 Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.</p>		<p>Voluntaria</p>	

8		PMG (la comprometida en DIPRES)	8.1 Elaborar diagnóstico y propuesta de plan de acción para la incorporación de los enfoques de género, territorial e intercultural en la gestión patrimonial del programa Sitios de Memoria, a través de un proceso de análisis de la gestión interna, planificación de actividades y los bienes y servicios finales que este programa entrega a las instituciones beneficiadas, incorporando de manera efectiva los tres enfoques propuestos.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género cuando corresponda.	3	Voluntaria	8.2 Generar estadísticas desagregadas por sexo y género, de personas usuarias de los talleres educativos _MNHN

Nota: Pueden agragar filas si tienen más de una acción por Medida

1° propuesta Nota Metodológica	1° propuesta Medio/s de Verificación
<p>Problema: El aumento de las unidades y funcionarias que se integran al núcleo, hace urgente trabajar en una orgánica y planificación estratégica para el funcionamiento interno del mismo, así como para la delimitación de acciones anuales con una planificación estratégica, que permita coordinar nuestro actuar como mesa. Hasta el año pasado, el desarrollo de acciones de género de las unidades fue de forma independiente. Si bien es un aporte a la reducción de brechas, inequidades y barreras en sus territorios respectivos, no permite articular un trabajo conjunto que permita abarcar más territorio y comunidades.</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relevar el rol de la mesa de género en su contexto regional y dentro del SERPAT Coquimbo. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generar una instancia presencial de reflexión, encuentro y planificación, entre las participantes del núcleo de género de la Región de Coquimbo. - Organizar el funcionamiento y la orgánica interna de la mesa de género. - Generar una planificación de acción/es conjunta/s 2025 entre las unidades participantes. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación y coordinación del encuentro con las integrantes del núcleo de género. 2. Realización del encuentro presencial en la ciudad de La Serena. 3. Desarrollo de informe del encuentro y evaluación de la jornada. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Funcionariado del Servicio Nacional del Patrimonio de la región de Coquimbo. Total: 103 personas. • Población objetiva: Integrantes del Núcleo de género de la región de Coquimbo. Total: 7 funcionarias. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género, además de la sistematización del primer encuentro de la Mesa de género de la región de Coquimbo (acta).</p>

<p>Problema: El Grupo Regional de Género (GRG) Serpat Biobío es de reciente formalización (marzo 2024), esto implica mayor coordinación y participación entre el funcionariado para avanzar hacia la consolidación de su orgánica dentro de la Dirección regional.</p> <p>Con el objetivo de responder eficientemente al compromiso de transversalización del enfoque de género en todas las unidades regionales, durante el año 2024 el GRG elaboró una encuesta cuyo resultado arrojó un gran interés por parte del funcionariado en la realización de actividades con enfoque de género (99%). Sin embargo, al momento de comprometer acciones voluntarias o participar en postulaciones a los fondos disponibles, solo el 50% de las unidades en la región se compromete; esto es; el Museo Mapuche de Cañete, Museo de Historia Natural de Concepción, Coordinación de Bibliotecas Pública del Biobío y la Unidad de Patrimonio Inmaterial.</p> <p>Teniendo presente que existe una importante sobrecarga laboral que puede limitar la participación, sobre todo, en aquellas unidades que solo cuentan con una persona. Por otra parte, se piensa que las unidades no están identificando y/o reportando adecuadamente las acciones que realizan y señalan que cuenta con enfoque de género.</p> <p>Otro aspecto que quedó reflejado en la encuesta, es el interés por continuar con los procesos de capacitación. De igual modo, se considera, especialmente, necesaria la revisión de terminología y aspectos normativos (leyes, protocolos, etc.) para el correcto accionar de la función pública desde el enfoque de género.</p> <p>Objetivo: Contribuir a la transversalización del enfoque de género en las unidades Serpat de la región del Biobío.</p> <p>OE1: Gestionar las acciones administrativas, técnicas y presupuestarias para el desarrollo de un encuentro en el que participe el funcionariado Serpat Biobío.</p> <p>OE2: Desarrollar un encuentro taller que permita la creación de iniciativas con enfoque de género por unidad o en colaboración.</p> <p>OE3: Informar los resultados del encuentro taller a través de un informe de implementación.</p> <p>OE4: Informar las acciones que se definan durante el encuentro y las que se realizasen dentro del segundo semestre de 2025, en los reportes requeridos por la Unidad de Género Serpat.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar durante el mes de marzo el encuentro-taller, evaluar contenidos y relatoría, definir programa de la jornada. 2. Realizar los procesos de compras públicas y los actos administrativos que permitan la participación de la mayor parte del funcionariado en el encuentro-taller a realizarse dentro del mes de abril de 2025. 3. Realizar el encuentro taller y construir colaborativamente, durante el evento, una agenda con acciones con enfoque de género para desarrollar durante el segundo semestre de 2025. 4. Desarrollar y presentar un informe de implementación (registro de actividades), además de los resultados del encuentro-taller, que contenga los medios de verificación requeridos para su validación 5. Informar mensualmente y cuando corresponda sobre el cumplimiento de las acciones con enfoque de género comprometidas por las unidades, a través de la agenda elaborada durante el encuentro-taller. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: 46 personas funcionarias 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género, , además de la sistematización del encuentro-taller con los acuerdos tomados (acta).</p>
--	--

<p>Problema: De acuerdo a los postulados de la Rex Exenta que formaliza un sistema de gobernanza para la equidad de género, constituido como Grupo Regional de Género en la Dirección Regional de SERPAT Los Lagos, que está conformado por personas de las distintas unidades técnicas regionales, que actúan como contrapartite de la Unidad de Género del Serpat, que se encargan de coordinar la planificación de acciones de cada unidad técnica regional o en interacción para buscar la colaboración entre las 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, con perspectiva interseccional, territorial y participativa.</p> <p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar el primer encuentro regional presencial del Grupo de Género de la región de Los Lagos. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compartir el trabajo que cada unidad ha desarrollado en la materia. • Afianzar lazos entre las personas que integran el Grupo de Género de la región de Los Lagos. • Construir un plan de trabajo anual colaborativo. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación y logística de la reunión. 2. Generación del programa con las propuestas del Grupo de Género. <p>Sugerencias de temas a incorporar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar un diagnóstico sobre las problemáticas de género que afectan a nuestras unidades y región. • Compartir los distintos documentos/insumos institucionales sobre la materia. • Colaborar con bases de datos segmentadas en la región en materia de género. • Sugerir capacitaciones como la de atención de público con perspectiva de género. • Mejorar la medición de datos. <ol style="list-style-type: none"> 3. Registrar el encuentro y elaborar un informe colectivo de ejecución. 4. Realizar reuniones periódicas de seguimiento y un encuentro virtual a fin de año para evaluar el trabajo desarrollado en 2025. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencia: Funcionariado del Servicio Nacional del Patrimonio de la región de Los Lagos. • Población objetiva: Funcionariado del Servicio Nacional del Patrimonio, integrantes del Grupo de Género de la región de Los Lagos. • Población beneficiaria: Funcionariado del Servicio Nacional del Patrimonio, integrantes del Grupo de Género de la región de Los Lagos, que asistan al encuentro. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género, , además de la sistematización del encuentro-taller con los acuerdos tomados (acta).</p>

	Informe final proporcionado por la Unidad de Género.
<p>Problema: La Ley de Identidad de género se promulgó en 2018, en un contexto social de apertura hacia los derechos sexuales y reproductivos de esta comunidad. Sin embargo, estudios indican que hoy estamos en un momento muy diferente.</p> <p>El primer sondeo sobre discriminación y salud afectivo-sexual en mujeres trans, realizado a finales del año 2020, indica que el 93% ha sido discriminada al menos una vez en su vida en razón de su identidad de género. Que el 46,5% sufrió exclusión. Además, el 39,5% dice que la discriminación hacia su identidad de género le ha impedido estudiar.</p> <p>Por otro lado, según un estudio de la Fundación Sol realizado en el año 2023 sobre la precaria situación laboral trans en Chile, el 65% de las personas trans considera muy difícil encontrar empleo, y que las opciones son acotadas: “ser peluquera o ser puta”.</p> <p>Pese a estos datos, que reflejan la extrema vulnerabilidad en la que han estado históricamente estos sectores de la población, los avances en términos de reparación social, material y simbólica, se han enfrentado a la avanzada que distintos sectores políticos sostienen contra la denominada “ideología de género”, implicando un riesgo de retrocesos en derechos sociales recientemente obtenidos.</p> <p>Objetivo general:Co-ejecutar un seminario sobre experiencias de conformación de archivo trans en Chile, en el marco de la primera exposición pública del Archivo del Sindicato Afrodita.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generar un espacio de conversación para visibilizar procesos de memoria, organización y conformación de identidades - Reflexionar sobre la importancia de los registros archivísticos en los procesos de memoria trans. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Planificación del seminario, incluyendo sus contenidos e invitadas, entre Sindicato Trans Afrodita y Archivo Nacional de Chile. 2 Implementación de estrategia de difusión entre Sindicato Trans Afrodita y Archivo Nacional. 3 Ejecución del Seminario coordinado entre el Sindicato Trans Afrodita y Archivo Nacional de Chile. Se trata de una actividad presencial, a realizarse en el Salón Donoso del Archivo Nacional, el día 20 de marzo, entre 15:30 y 18:30 horas. 4 Registro de la actividad (lista de participantes, registros fotográficos, otros). 5 Elaboración del informe del desarrollo e implementación de la acción <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Mujeres trans de la Región de Valparaíso y de Santiago. • Población objetiva: Mujeres trans de la Región de Valparaíso y de Santiago vinculadas a organizaciones sociales, sindicatos y archivos de memorias trans. • Población beneficiaria: No se completa este campo en esta etapa. 	Informe final proporcionado por la Unidad de Género, sistematización de los principales contenidos del seminario y registro de la actividad (lista de participantes, registros fotográficos, otros).

<p>Problema: El Museo Nacional de Bellas Artes lleva realizando acciones que han contribuido a disminuir las brechas de género, desde hace unos años. Estas acciones se han desarrollado mediante programas expositivos y políticas de adquisiciones, programas de mediación y de valoración patrimonial, así como de herramientas digitales para dar acceso a perfiles de artistas mujeres y disidencias sexo-genéricas. De esta manera, hemos contribuido a visibilizar las prácticas artísticas de mujeres e incrementar nuestro acervo artístico y difundir los imaginarios y las representaciones de las comunidades invisibilizadas históricamente. A la fecha, estas iniciativas se llevaban a cabo por cada una de las áreas que componen la institución sin una coordinación que nos permita evaluar ni generar un programa orgánico para visibilizar las prácticas de la propia institución fuera del espacio físico del museo.</p> <p>Objetivo Gneral: Promover la participación ciudadana y ampliar el campo de acción del MNBA involucrando a las comunidades educativas y artísticas del país.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar y fortalecer vínculos y redes entre el Museo y las comunidades educativas a lo largo del país. 2. Fomentar y dar acceso a experiencias estéticas que relacionan poesía y visualidad, en formatos expandidos como poesía visual, libros de artistas y aeropostales, en los procesos educativos. 3. Promover el vínculo de las comunidades artísticas locales con niñeces y adolescencias. 4. Visibilizar las experiencias artísticas territoriales en el encuentro con la figura y la poesía de Mistral. 5. Visibilizar y poner en valor prácticas artísticas colaborativas. 6. Promover nuevas miradas y lecturas en torno a la obra de Mistral desde regiones y con infancias y adolescencias <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar una convocatoria orientada a los Cecrea para el desarrollo de talleres donde participarán artistas visuales y poetas regionales. Con el objetivo de expandir el campo de acción que rige la misión del Museo Nacional de Bellas Artes, se pretende vincular el trabajo de los Cecrea con la valoración de las prácticas artísticas expandidas que vinculan la visualidad con la poesía. <p>Los talleres se llevarán a cabo vinculando el trabajo poético y visual de artistas regionales a partir de la figura de Mistral como poeta y educadora. Cada taller incluirá la experiencia de la aeropostal, una práctica artística que permite vincular y visibilizar las experiencias gráfico poéticas de una región con territorios distantes, usando el correo para generar un acervo visual y poético en cada territorio y también en el Museo. La convoatoria incluye documentación en torno a las aeropostales, formato y fechas de envíos. La convocatoria se extenderá en el mes de mayo y se recibirán los resultados en el mes de noviembre.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Reunir los resultados de los talleres y elaborar un diseño museográfico y comunicacional para su exhibición. 3. Realizar una muestra de las aeropostales recibidas en el mes de diciembre en el MNBA y hacer envío a cada región de las ediciones que contengan los resultados de todas las regiones para así acercar las distintas experiencias con sus relatos visuales y poéticos. La edición n°0 pasará a ser parte del acervo de la colección del CEDOC del MNBA junto a la colección que el MNBA ya tiene. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Niñeces y adolescentes en edad escolar que no hayan tenido acceso a programas artísticos durante al menos un año en las todas las regiones de Chile. Artistas visuales y poetas de regiones. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya el proceso y diseño (registro de actividades) y sistematización de los temas principales de los talleres.</p>
---	--

<p>Problema: El desarrollo de colecciones bibliográficas con enfoque de género es una realidad cada vez más presente en las bibliotecas públicas. En el caso de la Biblioteca de Santiago (BDS), ha avanzado significativamente en esta área, destinando el año 2024 un 12,9% de su presupuesto a la adquisición de colecciones bibliográficas con enfoque de género, superando con creces su compromiso institucional en este ámbito. Lo anterior, está en concordancia con las preferencias de las personas usuarias de la biblioteca, quienes han mostrado un creciente interés por temas relacionados con las disidencias sexo genéricas y los feminismos. Un ejemplo de ello, es el proceso de segmentación de públicos realizado el año 2024, bajo la modalidad de recolección lúdica de información, en el cual 780 personas participaron a través de un “Mapa de preferencias”. De los resultados obtenidos, el 10,3% de las personas indicó que su tema de interés preferido era “Género / Feminismos / LGBTQI+”. Al desglosar estos datos, según identidad de género, se evidencia una mayor preferencia por parte de las personas no binarias (33,3%), seguidas por quienes se identificaron con el género femenino (11,9%) y el género masculino (4,2%). Además, de acuerdo con el informe de gestión 2023, el 11,8% de un total de 1.133 personas indicó tener como preferencia lectora la temática de “Género / Feminismos / LGBTQI+”.</p> <p>Sin embargo, a pesar de la adquisición de estas colecciones y del interés del público en esta temática, se ha identificado una importante brecha en la promoción de las mismas. Si bien las colecciones con enfoque de género están disponibles en la biblioteca, es necesario fortalecer su visibilización para garantizar un mayor impacto en la comunidad para contribuir a los desafíos relacionados con igualdad sustantiva y equidad de género, especialmente en lo que respecta a la sensibilización sobre brechas e inequidades de género, la visibilización de la diversidad de experiencias de las mujeres y la difusión de la producción bibliográfica femenina</p> <p>Objetivo general: Fortalecer la promoción y el acceso a las colecciones bibliográficas con enfoque de género de la Biblioteca de Santiago, contribuyendo a la sensibilización, educación y visibilización de las temáticas de género en la comunidad usuaria de la Biblioteca de Santiago.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a la comunidad sobre las brechas, inequidades y violencias de género mediante el acceso y difusión de recursos bibliográficos que aborde la violencia en razón de género. - Visibilizar la diversidad de experiencias de vida de mujeres, a través de la promoción de obras que representen distintas realidades, identidades y perspectivas con enfoques intercultural, territorial e interseccional. - Destacar la creación literaria con enfoque de género para poner en valor el aporte cultural, histórico y social de mujeres, los feminismos y la comunidad LGBTQIA+. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar un plan de promoción para las colecciones bibliográficas con enfoque de género, integrando la colaboración activa de los diferentes equipos de la Biblioteca de Santiago. 2. Identificar y seleccionar las colecciones bibliográficas de mujeres para ser destacadas, se considerará criterios con enfoque de género previamente trabajados con los equipos de la Biblioteca. 3. Implementar acciones concretas de promoción de las colecciones bibliográficas con enfoque de género en los espacios de la Biblioteca de Santiago. <p>Población:</p>	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya el diseño (registro de actividades) y la sistematización de las colecciones bibliográficas con enfoque de género destacadas.</p>
--	---

<p>Problema: El reconocimiento a las mujeres, es también el reconocimiento a sus derechos, entre ellos, el derecho a la lengua materna, como es el caso de mujeres pertenecientes a pueblos originarios; esto es, tener acceso a la información en su propia lengua. Esta situación es una brecha a la que podemos contribuir, a través de la promoción y difusión de este derecho en mapuzugun. El que las mujeres se empoderen y exijan a hacer uso de su lengua materna contribuye a disminuir la violencia simbólica que viven. Este compromiso se materializa, a través de la publicación del documento de la Convención Belém do Pará traducida al mapuzungun, que será de de circulación virtual y quedará alojado en la página web de la Subdirección Nacional de Pueblos Originarios (SUBPO). En este sentido, promover la implementación de capacitaciones en materia de derechos a mujeres mapuche, a partir de la traducción de documentos al mapuzugun, apunta a debilitar una barrera de acceso a la información.</p> <p>Objetivo: Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través del reconocimiento del derecho a la lengua materna.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño y diagramación de material, a partir del texto traducido. 2. Realizar un taller para difundir y promover la Convención de Belem do Pará en mapuzugun entre mujeres mapuche y el funcionariado de la Región Metropolitana. 3. Replicar a nivel regional el taller de difusión de la Convención de Belem do Pará en mapuzugun. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Mujeres pertenecientes al pueblo mapuche y funcionariado del sector público. • Población objetiva: Mujeres mapuche pertenecientes a organizaciones indígenas mapuche participantes de los Planes Regionales de Revitalización Cultural Indígena y Afrodescendiente y funcionariado público. • Población beneficiaria: Mujeres mapuche pertenecientes a las organizaciones indígenas del pueblo mapuche participantes del Plan de Revitalización Cultural Indígena y Afrodescendiente de la Región Metropolitana y funcionariado de los servicios públicos de la Región Metropolitana 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género y el documento de la Convención Belém do Pará traducida al mapuzungun .</p>
<p>Problema: Como Núcleo de Género dentro de la Secretaría Técnica del Consejo de Monumentos Nacionales identificamos la siguiente problemática: una baja representación de mujeres trabajadoras del mundo patrimonial en las redes sociales de la institución, que se ha abocado, principalmente, al relevamiento de temas asociados a los monumentos nacionales, no a las personas que han trabajado en relación a ellos. Además, con base en estudios de representación de hombres y mujeres en los monumentos nacionales en Santiago y el resto del país -que el propio Consejo de Monumentos realizó en los últimos años-, se evidencia una escasa representación de mujeres asociadas a los monumentos nacionales o dedicados a ellas. Lo anterior, deja de manifiesto que existe una brecha considerable en materia de patrimonio cultural asociado a mujeres.</p> <p>Objetivo: Visibilizar el aporte y rol de mujeres en la construcción del patrimonio, la memoria y la identidad de nuestra sociedad, a través de las diferentes creaciones y producciones en las que han sido partícipes, que permita considerar la diversidad de expresiones, pero también para superar la idea androcéntrica, heteronormativa y binaria en torno al patrimonio cultural. Este compromiso se materializa por medio de una serie de publicaciones en las redes sociales del Consejo de Monumentos Nacionales en el que se visibilizará y destacará a mujeres de diversos ámbitos culturales y profesionales del Consejo de Monumentos Nacionales (CMN).</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definir una temática mensual que incluya la perspectiva de género como foco principal (por ejemplo: marzo; mes de la mujer, septiembre; mes de la memoria y los derechos humanos, etc.). A partir de hechas o hitos relevantes investigar e identificar a mujeres para destacar su aporte al ámbito patrimonial.. 2. Definir el contenido a publicar y realizar gráficas en colaboración con el Área de Educación y Difusión del Consejo de Monumentos Nacionales. 3. Publicar en redes sociales la información seleccionada: nombre de la mujer a destacar, fotografías y principales aportes al ámbito patrimonial, de la memoria y los derechos humanos. 4- Sistematizar el conteo de “me gusta” y comentarios realizados en cada publicación. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Toda la ciudadanía en general, con foco en las mujeres. • Población objetiva: Seguidores de las plataformas y redes sociales del Consejo de Monumentos Nacionales • Población beneficiaria: No se completa este campo en esta etapa 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya la sistematización de las publicaciones difundidas por redes sociales del Consejo de Monumentos Nacionales.</p>

<p>Problema: La problemática que se identifica es que, los sistemas basados en IA pueden reproducir estereotipos de género. Como antecedentes, Unesco (2023) al analizar esta problemática señala que: “actualmente, a nivel mundial, las mujeres y las niñas tienen un 25% menos de probabilidades que los hombres de saber aprovechar la tecnología digital para fines básicos, 4 veces menos de saber programar ordenadores y 13 veces menos de solicitar una patente de TIC. Solo el 20% de los empleados que desempeñan funciones técnicas en empresas de aprendizaje automático, el 12% de los investigadores de inteligencia artificial a nivel mundial y el 6% de los desarrolladores profesionales de software son mujeres.”</p> <p>Objetivo general: Elaborar y difundir material informativo que permita educar al Chatbot no reproducir lenguaje sexista en el ámbito del patrimonio cultural.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Realizar un levantamiento teórico sobre el enfoque de género, específicamente sobre el uso de un lenguaje no sexista para ser aplicado a la tecnología.- Establecer la importancia de hacer uso de un lenguaje no sexista en los ámbitos del patrimonio (fondos documentales, colecciones digitales, colecciones museográficas, etc.)- Operacionalizar las variables e intersecciones que permitan la futura educación del Chatbot. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Investigación bibliográfica sobre la incorporación del enfoque de género, a través del uso de un lenguaje no sexista en la inteligencia artificial IA, que considere experiencias y recomendaciones.2. Investigación aplicada sobre el enfoque de género, a través del uso del lenguaje no sexista aplicado al patrimonio cultural, que considere un análisis de experiencias previas.3. Consolidación de material y su difusión en un documento con recomendaciones sobre el uso de un lenguaje no sexista para ser incorporado por el equipo desarrollador de IA al Chatbot de Red Digital de los Espacios Patrimoniales (BiblioRedes) nivel central. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none">• Población potencial: Total equipo Red Digital de Espacios Patrimoniales (BiblioRedes) nivel central (Alrededor de 42 personas).• Población objetiva: Equipo desarrollador de Chatbot (6 personas)	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género y el documento consolidado sobre uso de lenguaje no sexista para el Chatbot.</p>
--	---

<p>Problema: El "Desayuno de Reflexión con Elvira Hernández en el marco de la conmemoración del 8 de marzo", este espacio de conversación busca abordar una problemática estructural dentro del ámbito cultural; es decir, la baja representación y visibilidad de las mujeres y diversidades sexo-genéricas en la literatura y en los espacios de debate y reflexión cultural. A pesar de los avances en materia de igualdad sustantiva de género, las mujeres escritoras viven barreras de acceso y reconocimiento en el ámbito literario, lo que impacta en su presencia en circuitos editoriales, premios y encuentros culturales.</p> <p>Objetivo general: Generar un espacio de reflexión y diálogo en torno al papel de las mujeres en la literatura y la cultura para visibilizar su aporte y las brechas de género que aún persisten en estos ámbitos, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visibilizar la trayectoria y el aporte de Elvira Hernández a la literatura chilena y destacar su papel como referente en la escritura y la memoria cultural del país. 2. Reflexionar sobre las barreras y desigualdades de género en el ámbito literario y cultural para contribuir a promover el debate sobre la falta de reconocimiento y representación de las mujeres en estos espacios. 3. Fomentar un espacio de diálogo intergeneracional e inclusivo en el que participen mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas y fortalecer el acceso igualitario y equitativo a la cultura. 4. Vincular la literatura con las políticas públicas en materia de igualdad de género para coordinar la producción cultural con la política de igualdad y derechos de mujeres y diversidades sexuales en Chile. 5. Promover la participación activa de mujeres en la cultura y el arte e incentivar nuevas perspectivas y narrativas, que contribuyan a la transformación social y a la eliminación de brechas de género en el sector cultural. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización y convocatoria <ul style="list-style-type: none"> • Definir la fecha, horario y lugar del encuentro. • Gestionar la invitación y participación de Elvira Hernández como invitada principal. • Coordinar la convocatoria de asistentes. • Difundir la actividad a través del correo institucional y otros canales de difusión. 2. Diseño y desarrollo del encuentro <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una estructura de conversación que permita abordar la trayectoria de Elvira Hernández, así como la reflexión en materia de género y literatura. • Preparar materiales de apoyo como datos que evidencian las brechas de género y discriminación que viven mujeres en Chile y en el mundo, así como también pauta de preguntas para conversar y reflexionar al respecto. • Coordinar la logística del desayuno para asegurar un espacio cómodo y accesible para el diálogo. 3. Seguimiento y sistematización de resultados <ul style="list-style-type: none"> • Registrar las principales reflexiones y conclusiones del encuentro. • Generar un documento de sistematización con los aportes del encuentro para su difusión y futura referencia en acciones de equidad de género en el Serpat. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género y la sistematización de los temas relevantes abordados en el "Desayuno de reflexión Elvira Hernández".</p>
---	---

<p>Problema: Durante el año 2024, se registraron 48 denuncias por el procedimiento de denuncia y sanción de VALS (MALS hasta julio 2024), de las cuales 30 corresponden a acoso laboral, 8 a maltrato laboral, 4 a acoso sexual y 2 a casos mixtos de maltrato y acoso laboral. Del total de denuncias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 31 fueron realizadas por mujeres y 17 por hombres. • 23 de las personas denunciadas fueron hombres, mientras que 15 fueron mujeres. • La Región Metropolitana concentra la mayor cantidad de denuncias (23 casos), seguida por Antofagasta (7), Valparaíso (5) y otras regiones con menor incidencia. <p>Estos datos confirman un patrón estructural de desigualdad de género, donde las mujeres y diversidades sexo-genéricas enfrentan barreras significativas en su desarrollo profesional y en el acceso a ambientes laborales seguros.</p> <p>El Informe de la Escuela de Gobierno de la Universidad de Chile (2023) también identificó deficiencias en la aplicación del Protocolo de Denuncias de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS) dentro del Serpat. Entre los principales hallazgos se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demoras excesivas en la resolución de denuncias, con procesos que pueden extenderse por más de un año. • Falta de medidas de protección efectivas para las víctimas, lo que genera revictimización y un bajo nivel de confianza en el sistema de denuncia. • Normalización de conductas de maltrato y acoso, especialmente en estructuras jerárquicas rígidas y masculinizadas. • Falta de sanciones efectivas, ya que el 80% de las denuncias terminan sobreesidas o sin sanción, enviando un mensaje de impunidad dentro de la institución. <p>En este contexto, la persistencia de estereotipos de género y dinámicas de poder desiguales refuerzan un ambiente en el que la violencia organizacional se mantiene como una barrera estructural para la equidad de género, la integridad y bienestar en el trabajo.</p> <p>Objetivo: Implementar acciones de prevención, detección, intervención y reparación frente a posibles casos de violencias laborales contemplando la aplicación de la perspectiva de género, con el fin de promover relaciones laborales saludables y respetuosas.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concientizar sobre las violencias organizacionales como parte de las dinámicas laborales. • Reflexionar sobre el rol de cada persona en la construcción de una cultura de buen trato con enfoque de género. • Fortalecer la comunicación y el afrontamiento asertivo de conflictos, promoviendo el cuidado de los vínculos laborales. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lanzamiento del Juego de mesa “Más que testigos” en el Serpat como una herramienta lúdica para problematizar el fenómeno de las violencias organizacionales en el marco del taller. 2. Desarrollo de tres talleres sobre la erradicación de las violencias organizacionales con enfoque de género y contemplando la ejecución del juego de mesa. 3. Aplicación de encuesta para evaluar el nivel de aprendizaje obtenido en los talleres y medir la percepción de cambios en la cultura organizacional. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Toda la comunidad funcionaria del Serpat • Población objetiva: Toda la comunidad funcionaria del Serpat • Población beneficiaria: Toda la comunidad funcionaria del Serpat 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya el plan de trabajo para el cumplimiento del compromiso, sistematización de los temas principales abordados en los talleres y registro de asistencia y fotografías.</p>
<p>Problema: Esta actividad busca subsanar es la invisibilización histórica de las mujeres en la narrativa patrimonial y cultural, especialmente dentro de los pueblos originarios y del pueblo tribal afrodescendiente chileno. Tradicionalmente, las mujeres han desempeñado roles fundamentales en la transmisión de conocimientos, la preservación de tradiciones y la construcción de identidad cultural, pero sus contribuciones han sido marginadas o minimizadas en los relatos oficiales.</p> <p>Objetivo: Esta propuesta de acciones voluntarias busca fortalecer la inclusión de la perspectiva de género en la gestión patrimonial regional, reconociendo y destacando el papel fundamental de las mujeres en la historia, la cultura y la preservación del patrimonio en Arica y Parinacota.</p>	

<p>Problema: Durante nuestra primera reunión regional identificamos una importante brecha de conocimiento, la mayoría de nosotras desconocía los documentos institucionales que establecen las directrices en materia de género. En este contexto, asumimos la responsabilidad de iniciar nuestro trabajo de planificación 2025, mediante una acción que requiere, como punto de partida, una lectura profunda del "Plan de Desarrollo para la Igualdad de Género del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. En este sentido, problematizamos sobre la nula apropiación que existe hoy en día -dentro de nuestra Dirección Regional- de espacios y herramientas de trabajo que nos permitan fortalecer nuestra institucionalidad. Ante esta realidad, nuestra primera acción se centrará en conocer y analizar el Plan de Desarrollo para la Igualdad de Género, con el fin de comprender sus ejes estratégicos y su aplicabilidad en el trabajo con enfoque de género dentro de nuestro servicio. A partir de este proceso, diseñaremos y llevaremos a cabo dos instancias de transferencia de información y reflexión durante 2025, con el objetivo de socializar y sensibilizar acciones que contribuyan a reconocer nuestros lineamientos internos para contribuir a la disminución de la desigualdad de género en el contexto de la Dirección Regional de Valparaíso</p> <p>Objetivo: Fortalecer la incorporación del enfoque de género en la Dirección Regional del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural en Valparaíso, a través de conocer, analizar y socializar el "Plan de Desarrollo para la Igualdad de Género", con el propósito de sensibilizar, difundir y promover acciones que contribuyan a disminuir las brechas de género al interior de la institución. Para ello, como grupo regional, nos prepararemos mediante instancias de lectura y trabajo colaborativo, que nos permitan adquirir las herramientas necesarias para liderar este proceso de manera efectiva dentro de nuestra Región.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lectura y discusión del documento entre el grupo regional, para luego la y seleccionar los contenidos fundamentales que se transferirán a todas las personas de la Dirección Regional de Valparaíso, que deseen ser parte del espacio de conversación. 2. Elaboración de infografías para socializar los contenidos del Plan de Desarrollo para la Igualdad de Género en espacios de trabajo interno. 3. Diagnóstico del proceso, a través de la medición de la participación regional y consulta de evaluación de jornadas para quienes participen de las instancias de conversación. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Funcionarios de la Dirección Regional de Valparaíso • Población objetiva Funcionarios de la Dirección Regional de Valparaíso: mujeres y hombres pertenecientes a todas las dotaciones y que voluntariamente quieran participar de 1 o 2 espacios de conversación, sobre el el Plan de Desarrollo para la Igualdad de Género del Serpat • Población beneficiaria: No se completa este campo en esta etapa. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que dé cuenta del proceso desarrollado previo y durante la o las jornadas de socialización y sensibilización del Plan de Desarrollo para Igualdad de Género, además de los registros de asistencia de las actividades, fotografías, infografías y otros materiales que se elaboren en el marco de la acción.</p>
--	---

<p>Problema: El problema de género que abordar esta iniciativa es la violencia y el trato desigual en el ambiente laboral en razón de género. Específicamente, se busca sensibilizar sobre el buen trato laboral con perspectiva de género, promoviendo relaciones laborales igualitarias y respetuosas, a partir de la prevención para erradicar situaciones de violencia o discriminación de género en el trabajo. La incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional puede dar paso a crear un ambiente seguro e inclusivo para garantizar que las prácticas laborales sean justas para todas las personas, independiente de su identidad de género.</p> <p>Objetivo: Sensibilizar, difundir y crear conciencia entre funcionarios y funcionarias de la DRM del SERPAT en materia de clima laboral con enfoque de género para aportar a la creación de ambientes de trabajo libres de violencia.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Socializar y reflexionar sobre buen trato en los espacios laborales, con enfoque de género - Entregar herramientas prácticas de fácil implementación sobre buen trato laboral con enfoque de género para mejorar el clima laboral en la DRM. - Realizar una acción de directo impacto sobre funcionarias y funcionarios de la DRM, con el fin posicionar el enfoque de derechos y de género como un elemento fundamental para la gestión de la Unidad. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones de diseño para la coordinación del taller con Unidad de Género y Unidad de Calidad de Vida del Servicio. 2. Implementación del taller 3. Recopilación de medios de verificación y reporte en informe final. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Funcionarios y funcionarias del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. • Población objetiva Total de funcionarios y funcionarias de las Unidades de la Dirección Regional Metropolitana del Servicio Nacional del Patrimonio (70 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya la sistematización de los temas principales abordados en el taller, registro de asistencia y fotográficos del taller.</p>
--	--

<p>Problema: El problema que se identifica en la región es la poca visibilización de las diversidades sexo genéricas, desde una perspectiva patrimonial y de memoria. Durante el año 2024, se trabajaron diversas temáticas y proyectos con enfoque de género, sin embargo, no se abordó a las diversidades sexo genéricas. En este sentido, nos parece necesario implementar un programa que permita transversalizar este enfoque de trabajo. Por esto, se busca comenzar con un trabajo interno de concientización para quienes trabajen en SERPAT O'Higgins, principalmente quienes se vinculan con comunidades para continuar con un hito mediático como el izamiento de la bandera en el mes del orgullo LGBTIQ+ y concluir con un conversatorio donde se generen cruces con elementos como la ruralidad y el género. De esta forma, tal como se señala en el informe de seguimiento mesa gubernamental de trabajo por los derechos LGBTIQ+ de diciembre de 2024, se busca avanzar hacia un cambio sociocultural de inclusión y no discriminación de la diversidad sexo-genérica, visibilizar y erradicar violencias institucionales del sector público hacia la comunidad LGBTIQ+ y generar mayores instancias de participación de organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temáticas LGBTIQ+. Con este compromiso de acción voluntaria, se busca disminuir brechas de acceso de la comunidad LGBTIQ+ a los bienes y servicios que ofrece el SERPAT, desde una mirada interseccional e intercultural que visibilice sus roles y aportes a la construcción y gestión del patrimonio presente en Chile, además de contribuir a garantizar el reconocimiento y protección al derecho a la identidad de género.</p> <p>Objetivo: Visibilizar desde una perspectiva patrimonial y memoria a las diversidades sexo-genericas en la región de O'Higgins.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Capacitar a funcionarios/as de la dirección regional de O'Higgins en temáticas de trabajo con diversidades sexo-genéricas.2. Realizar un acto conmemorativo de visibilización de las diversidades sexo-genéricas en vinculación con otras instituciones izando la bandera LGTBIQ+ durante el mes de junio.3. Problematicar temáticas de las diversidades sexo-genericas y su vinculación con el patrimonio y memoria en la región de O'higgins, a través de un conversatorio abierto a todo público. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Taller interno solicitado a Unidad de Género Serpat2. Acto de lanzamiento de bandera LGTBIQ+3. Conversatorio en torno a diversidades sexo-genérica, patrimonios y memorias. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none">• Población potencial: Personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ DE LA REGIÓN DE O'HIGGINS, público general interesado en la relación entre diversidad sexo-genérica y patrimonio y personas LGBTIQ+ que han enfrentado barreras en la representación de sus memorias y patrimonios• Población objetiva Personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ de la comuna de Rancagua.• Población beneficiaria: 35 Funcionarios y funcionarias SERPAT O'Higgins y asistentes a conversatorio.	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya la sistematización breve de los principales temas abordados durante el taller y conversatorio y registro de asistencia y fotografías (taller y conversatorio).</p>
--	---

<p>Problema: La acción voluntaria aborda el problema de la falta de visibilización y reconocimiento limitado de las contribuciones de las mujeres en el sector patrimonial y cultural, así como las barreras que soslayan para ejercer su autonomía económica. A pesar de su papel crucial en la preservación y promoción del patrimonio cultural, las mujeres a menudo son invisibilizadas en la narrativa histórica y cultural, lo que limita su acceso a recursos, oportunidades laborales y reconocimiento social.</p> <p>No existe información sistemática sobre la participación histórica de las mujeres en el ámbito del patrimonio y la cultura en la región de Los Ríos. Por ende, no existen datos estadísticos para relevar el rol de mujeres en esta área. Siguiendo lo anterior, el Estudio de Monumentos Públicos a Mujeres en capitales regionales de Chile (CMN, 2021), mostró como resultado que en la ciudad de Valdivia de un total de 12 monumentos ninguno corresponde a una mujer. Asimismo, el registro de Artistas visuales chilenos de los 11 artistas provenientes de la región de Los Ríos, solo 3 son mujeres.</p> <p>Objetivo: Contribuir al reconocimiento de la participación de las mujeres en el patrimonio y la cultura de la región de Los Ríos</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un catastro participativo de nombres de mujeres por cada comuna 2. Registrar audiovisualmente testimonios a través de entrevistas en profundidad 3. Poner a disposición los testimonios de mujeres que destacan en el ámbito de patrimonio cultural de la región, en minisitio de la Dirección Regional SERPAT Los Ríos <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar campaña comunicacional que llame a participar a la comunidad a aporte con propuestas de nombres de mujeres a relevar dentro del área del patrimonio cultural. 2. Registro audiovisual en terreno de las entrevistas, digitalización de documentos y edición del material para su publicación. 3. Publicación de las entrevistas en el minisitio web de la dirección regional SERPAT Los Ríos. 4. Lanzamiento presencial del registro audiovisual sobre la experiencia de ser mujeres en el patrimonio cultural en la región de Los Ríos. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Mujeres habitantes de la región de Los Ríos que tienen entre 50 a más de 90 años de edad (62.776 mujeres, INE 2017). • Población objetiva: Mujeres habitantes de la región que sean identificadas participativamente como gestoras del patrimonio y la cultura en sus territorios • Población beneficiaria: No se completa este campo en esta etapa. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya los medios de difusión utilizados para la campaña comunicacional y el compilado del registro audiovisual de las entrevistas realizadas.</p>

<p>Problema: Durante los meses de diciembre 2024 y enero 2025, la Biblioteca Nacional (BN) recibió dos reclamos mediante el sistema SIAC que dieron cuenta de falencias en nuestro abordaje en la atención de público hacia personas de la diversidad sexo-genérica, en particular, y, a modo resumen, nos dimos cuenta que necesitábamos avanzar en formación y sensibilización del personal que atiende directamente a público, ya que como también lo reporta el Plan de Desarrollo para la Igualdad de Género SERPAT (pág.12), para quienes trabajamos en la Biblioteca Nacional, también, es problemático no contar con protocolos claros respecto al lenguaje inclusivo. En consecuencia, reconocemos con esta propuesta de acción voluntaria la necesidad de incorporar el enfoque de género en la generación de protocolos y manuales para el funcionariado, capacitación de equipos y transferencia de conocimientos, que nos permita contar con mejores herramientas para la correcta atención de público, con enfoque de género.</p> <p>Objetivo: Establecer procedimientos, protocolos e instructivos de trabajos que orienten la atención de público con perspectiva de género en Biblioteca Nacional. Específico 1. Diseño y elaboración de un Manual de procedimientos para la atención de público con perspectiva de género Específico 2. Revisión y aprobación del manual por parte de Dirección BN Específico 3. Difusión y socialización del manual hacia el personal BN</p> <p>Acciones</p> <ol style="list-style-type: none">1. Taller de inducción para la atención usuaria con perspectiva de género, a través de un lenguaje inclusivo y no sexista impartido por la Unidad de Género SERPAT al comité técnico de género BN.2. Revisión bibliográfica y de buenas prácticas en el sector público en general y en el área de bibliotecas, en particular, sobre el abordaje de la atención con perspectiva de género.3. Redacción del borrador por parte del comité técnico de género BN, revisión borrador por parte de Unidad Género BN.4. Difusión o comunicación a través de reuniones bilaterales y acompañamiento de equipos-secciones BN. <p>Población: Población Potencial: Personas que trabajan en y para la BN independiente su estamento y/o funciones. Población Objetiva: Personal que atiende público en los diversos salones/secciones que tiene BN así como también sus jefaturas directas.</p>	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género y el manual de procedimientos para la atención de personas usuarias con perspectiva de género.</p>
---	---

<p>Problema: El Museo Histórico Nacional (MHN) lleva más de una década realizando actividades de diagnóstico, reflexión y análisis de su muestra permanente. En ello, han participado especialistas y público general, y sus discusiones se han focalizado en la comprensión del capital simbólico, político y cultural de la institución, transformándose en un proceso de revisión de su plan museológico, de su misión y visión. Al mismo tiempo, una de las principales alusiones de este proceso apuntó a silencios inexcusables en la muestra, como la ausencia de grupos humanos hoy fundamentales para la comprensión de una idea pluralista de nación, entre ellas, pueblos indígenas, niñeces, migrantes. En consecuencia, el diagnóstico elaborado dejó de manifiesto esta falla de nuestra exhibición permanente, e hizo del rescate de estos grupos invisibilizados uno de los mayores desafíos en la construcción del nuevo guion museográfico del MHN. Con ello, es también uno de los principales desafíos de la muestra Ensayo General, que a inaugurarse en marzo de 2025, se levanta como una propuesta que adelanta este “nuevo museo” que lleva años construyéndose, así como también una instancia de validación pública de nuevas herramientas museográficas y de la presencia de contenidos antes faltantes.</p> <p>Objetivo: Visibilizar y poner en valor el papel de las mujeres en la historia de Chile mediante visitas guiadas a la muestra Ensayo General, del Museo Histórico Nacional para promover la reflexión crítica de las y los visitantes sobre la contribución femenina en distintos períodos y ámbitos históricos, y su invisibilización por parte del relato historiográfico y museográfico.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Diseñar y ejecutar visitas guiadas que resalten el rol de las mujeres en la historia de Chile, a través piezas y documentos del Museo Histórico Nacional como eje narrativo.2. Fomentar la reflexión crítica sobre la representación de las mujeres en la historia y su impacto en la construcción de la identidad nacional.3. Incorporar enfoques interdisciplinarios en la interpretación de la muestra, con perspectivas de género, historia social y cultural.4. Incentivar la participación del público a través de dinámicas interactivas que promuevan el diálogo sobre la igualdad de género en la historia y en la actualidad. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none">• Población potencial: Público general del MHN, interesado en temas de género• Población objetiva: Público general del MHN, interesado en temas de género	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género.</p>
--	---

<p>Problema: Durante la pandemia el área educativa de la Subdirección Nacional de Museos levantó un catastro de acciones educativas de museos con enfoque de género. En este informe, parte de las conclusiones señala que “las mayores dificultades están asociadas, en primer lugar, a la falta de conocimientos, lo que se expresa en tres direcciones: desde la persona encargada de asumir el trabajo de género, lo que en sí mismo genera inseguridades en torno al diseño e implementación de las actividades; desde la misma institución, lo que hace más difícil la posibilidad de entrar de lleno a un enfoque siquiera en alguna de sus áreas. Y, finalmente, desde las y los visitantes, razón por la cual, precisamente, se busca trabajar con enfoque de género”. A partir de este informe –que opera como diagnóstico– surge la necesidad de trabajar con los museos de Chile, además de la falta de capacitaciones, el informe también refiere a la falta de recursos. De ahí la importancia de levantar estos talleres gratuitos que buscan apoyar a la institución con marcos teóricos sencillos y bien elementales, además de algunas herramientas para identificar los sesgos de género observados en la colección. Los talleres buscan contribuir a disminuir las barreras simbólicas y culturales que los museos persisten en construir con sus narrativas masculinizadas, adultocéntricas y occidentales, a través de revisiones críticas a la colección y tareas de intervención museográfica y pedagógica.</p> <p>Objetivo: Fortalecer el trabajo de transversalizar el enfoque de género con los distintos museos del país, con el fin de mejorar la gestión y el servicio educativo de las instituciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el desbalance en la narrativa histórica para aplicar remediales con enfoque de género - Generar espacios de discusión y debate que permitan reflexionar sobre el problema estructural <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones de trabajo entre ambas unidades Se realiza una reunión entre la Subdirección Nacional de Museos y la contraparte (en el tiempo han sido personas de la Unidad de género y del archivo), espacio donde se plantean los temas, se exhiben las presentaciones, se distribuyen los tiempos y se discute el material de lectura para el taller. 2. Convocatoria, mediante envío de correos electrónicos. Se envía la invitación con cupos limitados. Hemos llegado hasta 10 museos, pues la idea es que no se pierda el sentido de intimidad del taller, dado que eso permite la participación fluida, la conversación y el ajuste correcto en los tiempos. 3. Presentación de tareas, considerando la perspectiva de género en todos los procesos. Esta es la acción correspondiente a la segunda sesión de cada jornada, donde las y los participantes muestran los ejercicios museológicos y pedagógicos con los que buscan modificar la narrativa de su museo. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: La población potencial corresponde a todos los museos de Chile que pudieran manifestar la necesidad de incorporar el enfoque de género en la gestión educativa y que, además, quisieran generar un plan o una política con enfoque de género, de modo tal que constituya una perspectiva institucional y no personal, únicamente. • Población objetiva La población objetiva son todos los museos inscritos en el Registro de Museos de Chile y que, a su vez, forman parte de la ZEM. No contamos con la desagregación exacta. • Población beneficiaria: No se completa este campo en esta etapa. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya el registro de actividades y una sistematización de los temas relevantes abordados en los talleres.</p>
---	--

<p>Problema: Las desigualdades de género en la construcción del patrimonio, así como en los procesos de patrimonialización han tendido a invisibilizar el rol de las mujeres y las disidencias de género en la mantención y transmisión de conocimientos. La UNESCO (2015), reconoce que “todas las manifestaciones del patrimonio cultural inmaterial portan y transmiten conocimientos y normas relacionadas con las funciones y relaciones entre los distintos géneros de una determinada sociedad. De tal manera que constituye un contexto idóneo para la conformación y transmisión de las funciones e identidades de género” (p. 3). El Estado ha asumido compromisos nacionales e internacionales para transversalizar el enfoque de género en su gestión para contribuir a disminuir las brechas, barreras e inequidades de género para el goce de los derechos culturales. Bajo este contexto, se vuelve imprescindible crear, mantener y fortalecer instancias de entrega de capacidades para el funcionariado en la materia. En vista de generar instrumentos y modelos de gestión que incorporen el enfoque de género y que permita visibilizar el aporte y rol de mujeres, hombres y disidencias en la construcción del patrimonio. Es así que se busca modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole, que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.</p> <p>Objetivo: Fortalecer capacidades de personas funcionarias del sector público, gestoras patrimoniales y de organizaciones de la sociedad civil, sobre los vínculos entre patrimonio cultural inmaterial y género, y sus implicancias en la producción, reproducción y desarrollo sostenible de sus prácticas y conocimientos.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitar y conscientizar en conceptos de: género, interseccionalidad, patrimonio cultural inmaterial y enfoque de derechos humanos a personas funcionarias del sector público, gestoras patrimoniales y de organizaciones de la sociedad civil. - Generar un espacio de reflexión y proyección de acciones en materia de igualdad de género para <u>el trabajo de personas funcionarias del sector público, gestoras patrimoniales y de organizaciones de la sociedad civil en la gestión del patrimonio cultural inmaterial.</u> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar adecuando los contenidos y estrategias de mediación de los talleres a realizar según realidades territoriales y público objetivo en conjunto con encargaturas regionales. 2. Elaborar y difundir invitaciones para los talleres. 3. Implementar los talleres en los territorios según lo planificado. 4. Evaluar el desarrollo de los talleres mediante encuestas de valorización para participantes y reuniones con encargaturas regionales. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: No se cuenta con información cuantificada de la población potencial, ni datos de su desagregación por sexo y género. • Población objetiva: 60 personas participantes (cupó de 20 personas por taller) <p>No se cuenta con información desagregada por sexo y género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población beneficiaria: No se completa este campo en esta etapa. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya el registro de actividades, lista de participantes y una sistematización de los temas relevantes abordados en los talleres.</p>
--	--

<p>Problema: En el año 2012, se publicó uno de los primeros estudios con perspectiva de género en el Departamento de Derechos Intelectuales (DDI), las investigaciones realizadas dieron cuenta de una brecha de género histórica entre hombres y mujeres, que utilizan los servicios del DDI.</p> <p>Cuando se conformó el área de género dentro del equipo de trabajo del Departamento de Derechos Intelectuales, una de las primeras labores fue comenzar a revisar la reportaría de datos que genera la plataforma de inscripciones CRIN (Centro de Registros Integrados Nacionales). La información identificada fue categórica, la mayoría de las inscripciones de obras, fonogramas y seudónimos eran realizadas por hombres, esta brecha aumentó durante la pandemia.</p> <p>Es por esto que, como departamento comenzamos a generar estrategias, que, primero, nos orientamos al equipo de trabajo, a través de una charla sobre propiedad intelectual y género, además de incentivar al equipo a capacitarse a través del curso de introducción al enfoque de género que impartió el Servicio.</p> <p>Objetivo: Fortalecer la incorporación del enfoque de género en el área de propiedad intelectual en los establecimientos universitarios</p> <p>Objetivos específicos: Socializar y concientizar</p> <p>en materia de la propiedad intelectual y la brecha de género existente en la actualidad.</p> <p>Promover y difundir el registro de propiedad intelectual por parte de mujeres en el departamento de derechos intelectuales.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación del contenido a presentarse, considerando el tipo de público y el tiempo estimado que durará. 2. Implementación de la acción voluntaria. 3. Evaluación de la jornada, a través de una encuesta sobre lo aprendido y el diálogo y reflexión posterior con las estudiantes. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: A largo plazo se pretende llegar a mujeres y disidencias que no tienen conocimientos sobre propiedad intelectual, para incentivarlos al registro de sus obras. • Población objetiva Por un año se apuntará solo a mujeres. • Población beneficiaria: Mujeres de establecimientos universitarios La edad será desde los 15 a 17 años. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades, lista de participantes y una sistematización de los temas relevantes abordados en las charla y evaluación de la acción.</p>
---	---

<p>Problema: Como muestra un reciente estudio, es necesario avanzar en la formación extensa de los equipos de bibliotecas públicas para lograr que la mayor parte del funcionariado esté en conocimiento del enfoque de derechos en general, y del enfoque de género en particular. El estudio realizado por la CRBP RM (2023), con financiamiento del FAAC en materia de género, que consideró a funcionarias y funcionarios de recintos bibliotecarios de las regiones Metropolitana, de O'Higgins y la Araucanía, identificó las percepciones de los equipos de trabajo en torno a las inequidades, brechas y barreras de género y su abordaje en las bibliotecas públicas, relevando entre otros aspectos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La perspectiva de género, es comprendida por una parte importante del funcionariado como un ámbito que se vincula exclusivamente a las mujeres y la reivindicación de sus derechos sociales. Por otra parte, integrantes del funcionariado consideran que responde a una «guerra o yuxtaposición» entre sexos. • La brecha mencionada se traduce en el no uso o ausencia del uso de lenguaje inclusivo (que apunta a la inclusión de mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas) en el flujo de comunicación entre las bibliotecas y las personas usuarias. • Entre los equipos de las bibliotecas existe consenso relativo acerca de que la inclusión de las diversidades sexo-genéricas no es un asunto «complejo» de abordar, y se entiende que esas nuevas ciudadanía son visibles «por sí solas» en las unidades bibliotecarias. En este sentido, se observa una naturalización de esta convivencia, así como la consideración de que esta problemática no es importante. <p>Lo anterior se suma a la necesidad detectada de incorporar de forma integrada el enfoque de derechos, generando y reportando acciones específicas que consideren las perspectivas mencionadas, visibilizando con ello, también, la interseccionalidad de la perspectiva de género.</p> <p>Objetivo: Fortalecer los conocimientos de los equipos de trabajo de las unidades del SNBP en torno al enfoque de género para el registro de personas usuarias.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer conceptualmente el enfoque de género. • Socializar y concientizar el rol del funcionariado público en la garantía de derechos a las personas usuarias. • Identificar e incorporar en el quehacer del funcionariado términos relevantes, entre ellos, sexo, género, identidad de género, nombre social, entre otros. • Robustecer la capacidad de respuesta de los equipos de trabajo ante situaciones emergentes en el proceso de registro de personas usuarias, con la incorporación del enfoque de género. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación con equipos de trabajo para planificar y <u>desarrollar</u> el taller. 2. Diseñar el taller 3. Ejecutar el taller <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Funcionariado del Serpat en unidades del SNBP (Coordinaciones Regionales de Bibliotecas Públicas, Bibliotecas Regionales y Programas sociales) • Población objetiva: Funcionariado del Serpat en unidades del SNBP (Coordinaciones Regionales de Bibliotecas Públicas, Bibliotecas Regionales y Programas 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades, lista de participantes y una sistematización de los temas relevantes abordados en el taller.</p>
--	--

<p>Problema: La actividad tiene como objetivo de contribuir a eliminar la discriminación y poner en valor las contribuciones de las mujeres en la preservación del patrimonio cultural, promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. A través de la visita guiada titulada “Preservando el patrimonio de las mujeres creadoras”, se destacará el legado cultural de las mujeres para asegurar su plena inclusión y reconocimiento en el ámbito cultural para eliminar todas las formas de discriminación y restricciones basadas en el sexo.</p> <p>La brecha de género en el ámbito cultural y patrimonial sigue siendo una realidad, ya que, las mujeres han sido históricamente invisibilizadas en los relatos históricos y en la preservación del patrimonio cultural. A pesar de sus contribuciones significativas, su trabajo ha sido desvalorizado o no reconocido adecuadamente. Las barreras incluyen la falta de visibilidad de las creadoras, la escasa representación de su labor en las políticas patrimoniales y las restricciones estructurales que limitan su acceso y participación en la conservación del patrimonio. Esta actividad busca actuar sobre estas brechas, barreras e inequidades de género para promover el reconocimiento de las mujeres creadoras y fomentar la igualdad en la preservación del patrimonio cultural.</p> <p>Objetivo: Contribuir a eliminar la discriminación y visibilizar las contribuciones de las mujeres en la preservación del patrimonio cultural, promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. Esto se trabajará mediante la visita guiada que denominamos: ‘Preservando el patrimonio de las mujeres creadoras’, que busca destacar el legado de las mujeres en la cultura y asegurar su plena inclusión y reconocimiento en el ámbito cultural para contribuir a poner fin a todas las formas de discriminación y restricción basadas en el sexo.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y conectar con comunidades sociales, grupos y organizaciones de niñas y mujeres que puedan estar interesadas en participar en la visita guiada, a través de correos electrónicos y otros canales de comunicación. 2. Coordinar con las diferentes unidades del CNCR (Centro Nacional de Conservación y Restauración) para incluir en la visita guiada los objetos restaurados y conservados por el CNCR que hayan sido creados por mujeres, destacando su valor cultural y patrimonial. 3. Realizar la visita guiada con el grupo de mujeres contactadas por el CNCR, garantizando una experiencia educativa y de visibilidad sobre el trabajo de las mujeres en el patrimonio cultural. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Mujeres, niñas y/o adolescentes pertenecientes a organizaciones comunitarias de las municipalidades vecinas del Centro Patrimonial Recoleta Dominica • Población objetiva: Mujeres, niñas y/o adolescentes pertenecientes a organizaciones comunitarias de las municipalidades vecinas del Centro Patrimonial Recoleta Dominica • Población beneficiaria: Mujeres, niñas y/o adolescentes pertenecientes a organizaciones comunitarias de las municipalidades vecinas del Centro Patrimonial Recoleta Dominica 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades, lista de participantes en la visita guiada "Preservando el patrimonio de las mujeres creadoras".</p>
---	--

<p>Problema: Según datos de ChileCompra, existe una considerable brecha actualmente en la participación de mujeres en Mercado público. Al año 2021, solo existían 25.364 mujeres transando en la plataforma, lo que equivale solo a un 28% de los proveedores del Estado, este porcentaje sigue siendo menor en comparación a la participación de las mujeres en los emprendimientos en el país, que alcanza un 38%.</p> <p>Las significativas brechas, barreras e inequidades de género en el liderazgo de las empresas y los montos transados, hace necesario adecuar las estrategias, prácticas y directrices que orientan los procesos de contratación pública, con el fin de fomentar la participación de las empresas lideradas por mujeres y, vinculado con ello, promover su autonomía económica y la igualdad de género.</p> <p>Objetivo: Incentivar la participación de mujeres en los procesos de licitación del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, a través de la incorporación de la Directiva N°20; esto es, incorporar criterios de evaluación de género con un porcentaje mínimo del 4% en la licitación “Servicios de Investigación y generación de contenidos para el proyecto Bajo la Lupa: Investigación de colecciones y acervos patrimoniales del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural de la Subdirección de Investigación en Mercado Público, con el fin de disminuir brechas, barreras e inequidades de género dentro de la contratación de servicios profesionales en la institución.</p> <p>Objetivo específico: La Subdirección de Investigación del Serpat incorporará criterios de evaluación con enfoque de género en sus bases de licitación para la adquisición de “Servicios de Investigación y generación de contenidos para el proyecto Bajo la Lupa: Investigación de colecciones y acervos patrimoniales del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural de la Subdirección de Investigación” un porcentaje del 4% a las empresas o proveedoras que tengan visible el Sello Empresa Mujer en la Ficha del Registro de Proveedores del Estado.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunir al equipo de la Subdirección de Investigación para discutir sobre las acciones que se pueden comprometer desde nuestra unidad en materia de género. 2. Revisión y modificación de las bases de licitación para la contratación de “Servicios de Investigación y generación de contenidos para el proyecto Bajo la Lupa: Investigación de colecciones y acervos patrimoniales del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural de la Subdirección de Investigación”, con el fin de incorporar un porcentaje a las empresas con Sello Empresa Mujer al momento de la evaluación. 3. Informe de implementación y diagnóstico que nos permita conocer los reales alcances de incorporar un porcentaje asociado a género en la licitación y su adjudicación. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Mujeres que sean proveedoras o empresas lideradas por mujeres que postulen a las licitaciones en Mercado Público. • Población objetiva: Mujeres que sean proveedoras o empresas lideradas por mujeres que postulen a la licitación de “Servicios de Investigación y generación de contenidos para el proyecto Bajo la Lupa: Investigación de colecciones y acervos patrimoniales del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural de la Subdirección de Investigación”. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya la incorporación de la Directiva N°20 en la licitación Servicios de Investigación y generación de contenidos para el proyecto Bajo la Lupa.</p>
--	--

<p>Problema: Ante los nuevos avances en materia de género y la escasa presencia de las mujeres en muchas áreas asociadas al patrimonio, particularmente en monumentos públicos y placas de memoria, surge la necesidad e interés de desarrollar instancias de educación patrimonial e intercambio de experiencias, para la reflexión sobre los desafíos, oportunidades y dificultades, que viven las mujeres en el desarrollo, en cuanto a la visibilidad y puesta en valor del patrimonio en la región de Tarapacá.</p> <p>Objetivo: Reflexionar colectivamente, sobre la escasa presencia de las mujeres en espacios públicos patrimoniales (monumentos, placas de memoria, entre otros) y los desafíos que esto implica para las nuevas generaciones de profesionales del área patrimonial</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la escasa presencia de las mujeres en espacios públicos patrimoniales - Analizar la importancia de la mujer en el desarrollo de oportunidades para la puesta en valor del patrimonio regional. - Intercambiar experiencias laborales y evidenciar las dificultades en el desarrollo y posicionamiento de las nuevas generaciones de profesionales. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación: Realización de contacto con expositoras, reunión de planificación con equipo interno y con expositoras, determinación de fecha, lugar, horario de realización, determinación de material de apoyo y coffee. 2. Ejecución: Envío de convocatoria, realización de conversatorio. 3. Evaluación: Realización de encuesta online a participantes, elaboración de informe con fotografías de respaldo. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Mujeres que trabajan en el área patrimonial tanto material como inmaterial. • Población objetiva Estudiantes de universidades cuyas carreras implican conocimiento patrimonial. • Población beneficiaria: No se completa este campo en esta etapa. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades, registro de asistencia y sistematización de los principales temas del conversatorio.</p>
---	--

<p>Problema: En muchas regiones las personas migrantes a menudo se sienten excluidas de los servicios culturales y educativos, debido a las diferencias lingüísticas, culturales y la falta de adaptación de estos servicios a sus necesidades específicas. Los museos, bibliotecas y archivos públicos, tienen el potencial de ser espacios inclusivos para la integración de las personas migrantes, ya que ofrecen acceso a información educativa, cultural y histórica que puede ser fundamental para su adaptación en el nuevo contexto. Sin embargo, la realidad es muy distinta, ya que existe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Falta de información accesible: Muchas bibliotecas y museos no cuentan con servicios de información dirigidos a migrantes ni material disponible en varios idiomas, lo que dificulta que puedan aprovechar plenamente estos recursos. ● Exclusión cultural: Las actividades y programas ofrecidos en estas instituciones a menudo no están diseñados para ser inclusivos de manera efectiva con la diversidad cultural. Esto puede generar sentimientos de alienación y excluir a la población migrante de participar en la vida cultural de su nueva comunidad. ● Discriminación y barreras institucionales: En algunos casos las personas migrantes pueden enfrentar actitudes discriminatorias o ser ignorados por el personal de estas instituciones, debido a prejuicios o desconocimiento de sus necesidades. Esto agrava la falta de acceso a recursos y servicios importantes para su integración social. <p>Objetivo: Fortalecer la comprensión y la capacidad de atención hacia las personas migrantes para promover un enfoque inclusivo y respetuoso, a través del conversatorio con Elizabeth Andrade y capacitando al personal del SERPAT para mejorar la calidad de los servicios ofrecidos</p> <p>Objetivo específicos 1:</p> <p>Generar un espacio de diálogo en el que Elizabeth Andrade, desde su experiencia personal y su trabajo como defensora de los derechos humanos pueda compartir su perspectiva sobre la migración, los retos que enfrentan los migrantes en su proceso de integración y la manera en que las comunidades pueden contribuir al respeto y protección de los derechos de los migrantes.</p> <p>Objetivo específicos 2:</p> <p>Capacitar al personal del SERPAT en atención a población migrante con enfoque intercultural e inclusivo, permitiendo una mejora en la calidad del servicio, en particular al público usuario más vulnerables. El taller busca entregar herramientas al funcionariado para ofrecer un trato respetuoso, eficiente y accesible.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conversatorio con Elizabeth Andrade sobre la migración y los retos que enfrentan los migrantes en su proceso de integración 2. Talleres que permitan sensibilizar al funcionariado del servicio con enfoque intercultural e inclusivo 3. Evaluación de las jornadas de trabajo. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Población potencial: Funcionariado del servicio de la región de Antofagasta y de las bibliotecas en convenio. La comunidad migrante tendrá un mejor acceso a los servicios facilitados por las unidades de misión. ● Población objetiva: Personas usuarias y migrantes en la región de Antofagasta. ● Población beneficiaria: No se completa este campo en esta etapa. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades, registro de asistencia y una sistematización de los principales temas abordados en el conversatorio y capacitación.</p>
--	---

<p>Problema: Un problema importante en la historia de Atacama es el escaso reconocimiento de las mujeres que han contribuido al desarrollo cultural, social y político de la región. La narrativa histórica predominante tiende a centrarse en figuras masculinas, dejando en la sombra las aportaciones de las mujeres en ámbitos como la minería, educación, agricultura y las luchas sociales. Esta problemática, refleja una invisibilización sistemática de las mujeres en la historia oficial, lo que no solo limita el conocimiento sobre sus logros, sino que también perpetúa la idea de que las contribuciones femeninas son menos importantes. En virtud a lo anterior, es importante realizar acciones que permita el reconocimiento y a riqueza de las experiencias de las mujeres en Atacama. Para ello, se realizarán jornadas de diálogos para definir el nombre que llevará la nueva biblioteca del Museo Regional.</p> <p>Objetivo: Definir el nombre que llevará la biblioteca del Nuevo Museo Regional.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una presentación de nombres de mujeres de la historia de Atacama • Desarrollar dos jornadas de diálogos con la sociedad civil, agrupaciones sociales, academia, servicios públicos, servicios privados, etc. <p>La primera jornada está fijada para el día 11 de marzo del 2025 y la segunda jornada para el día 26 de marzo del 2025.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una presentación a la comunidad con los distintos nombres de mujeres. 2. Desarrollar Jornadas de conversación, para consensuar el nombre que llevará la biblioteca del Nuevo Museo Regional. 3. Instalar una placa conmemorativa con el nombre que se definió en las sesiones de diálogos, en la biblioteca del nuevo museo regional de Atacama y generar un acto. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Mujeres de la región de atacama • Población objetiva Mujeres de la región de atacama • Población beneficiaria: Mujeres de la región de atacama 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades, registro de asistencia y una sistematización de los principales temas abordados en las jornadas de diálogos.</p>
--	--

<p>Problema: El problema de género que aborda esta acción estratégica, es la exclusión histórica de las propias artesanas en la forma de representación y transmisión de sus saberes en el relato museológico del museo. El tejido en crin de Rari y Panimávida ha sido tradicionalmente practicado por mujeres, constituyéndose no solo en un saber que históricamente se ha traspasado de generación en generación, sino que también en un medio de sustento económico de una parte importante de un pueblo. A pesar de su importancia, las tejedoras han tenido una participación limitada en la interpretación y exhibición de su propio oficio dentro de los espacios museográficos, quedando relegadas a un papel secundario.</p> <p>El tejido en crin es una práctica de importante valor patrimonial, reconocida como patrimonio cultural inmaterial de Chile por los diversos valores culturales e identitarios que sustenta, sin embargo, las instancias de representación en museos y otras instituciones culturales han tendido a presentar esta práctica desde una perspectiva externa, sin incluir de manera efectiva la voz y experiencia de las propias tejedoras en la construcción del relato museológico.</p> <p>La brecha, barrera e inequidad de género que se pretende disminuir con esta acción, es la falta de representación de las mujeres artesanas en la construcción del discurso museológico, ya que, como se ha mencionado, la interpretación del tejido en crin en espacios expositivos ha sido mayoritariamente elaborada por especialistas ajenos a la práctica.</p> <p>Objetivo: Avanzar hacia la incorporación del enfoque de género en el relato museológico sobre las tejedoras en crin de Rari y Panimávida en el Museo de Arte y Artesanía de Linares</p> <p>Específico: Garantizar la participación activa de las tejedoras en la construcción del guión museológico, promoviendo un modelo de gestión en el que sean protagonistas en la definición y representación de su oficio dentro del museo.</p> <p>Específico: Visibilizar y reconocer el rol y aporte de las mujeres artesanas al desarrollo de la identidad cultural local.</p> <p>Específico: Indagar en aspectos sociocultural respecto a los roles de género en la artesanía tradicional y su implicancia en el diseño de un relato museológico.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones de coordinación para diseñar metodologías y propuestas por cada taller. 2. Implementación de 5 jornadas 3. 1 Visita guiada realizada por artesanas en el Museo <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Tejedoras en crin de Rari y Panimávida • Población objetiva: Cultoras de la comunidad del Tejido en crin de Rari y Panimávida, contrapartes activas del Plan de Salvaguardia de Patrimonio Cultural Inmaterial inscritas en la actividad • Población beneficiaria: No se completa este campo en esta etapa. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género.</p>
---	---

<p>Problema: La falta de prácticas educativas que visibilicen el rol de la mujer en la historia, especialmente en la prehistoria contribuye a perpetuar estereotipos de género que asocian el rol de los hombres al ámbito público y a las mujeres a la esfera privada. En el contexto educativo actual, el papel de las mujeres en la historia está invisibilizado, limitando la igualdad de género y reforzando roles tradicionales y sexistas, especialmente en niños y niñas en edad escolar. Esta brecha de género perpetúa la exclusión y subrepresentación femenina en los relatos históricos y en la construcción del patrimonio cultural.</p> <p>Objetivo: Desarrollar e implementar prácticas educativas inclusivas que promuevan la equidad de género, visibilizando el rol histórico de la mujer, con el fin de fomentar una percepción igualitaria entre ambos sexos y eliminar los estereotipos de género en niños y niñas en edad escolar.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover el reconocimiento de mujeres, desde una mirada interseccional e intercultural que visibilice sus roles y aportes a la construcción y gestión del patrimonio presente en Chile en los establecimientos educacionales en la región de Ñuble. 2. Visibilizar el aporte y rol de mujeres y hombres en la construcción del patrimonio, la memoria y la identidad de nuestra sociedad, a través de las diversas creaciones y producciones en las que ambos sexos han sido partícipes, con el propósito de superar la visión androcéntrica, heteronormativa y binaria en los establecimientos educacionales en la región de Ñuble. 3. Aportar a la toma de conciencia y sensibilización respecto a la incorporación de distintos grupos excluidos (por género, clase, origen étnico-racial, territorial, entre otras categorías sociales), quienes históricamente han sido omitidos en la construcción y acceso al patrimonio cultural, contribuyendo a una visión más inclusiva y diversa en los establecimientos educacionales en la región de Ñuble. <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades en establecimientos educacionales. Las actividades con establecimientos públicos del nivel escolar básico (se realizará en al menos un establecimiento educacional por provincia, más bibliotecas públicas conveniadas), se realiza con la coordinación de la Dirección Regional de Ñuble junto a los directores de los establecimientos educacionales, más jefes de Bibliotecas. Se elegirá al menos un colegio o liceo público por provincia para llevar a cabo el taller 2. Durante el mes de marzo de 2025, se comenzará el desarrollo del taller junto al equipo de la Dirección Regional, donde se verá el contenido, se comenzará el diseño de los folletos y el material a entregar, se capacitará al funcionariado para poder dictar el taller. La actividad comenzará planteando el rol de la mujer en la prehistoria, incorporando un relato (cuento/comic) generado a partir de los textos: “El hombre prehistórico es también una mujer” de Marylene Patou-Mathis y “Prehistorias de Mujeres” de Margarita Sánchez Romero, junto a información arqueológica y cultural de la Región de Ñuble. Si la población estudiantil se compone de cursos superiores (7º básico a 4º medio) este cuento podría complementarse o cambiarse por una presentación expositiva. Dicho cuento, posteriormente, será parte de la publicación (libro) que como producto final se propone generar en este proyecto. Se expondrá a los niños, que a pesar de la importancia de la mujer en la prehistoria su presencia en la historia, en los medios de comunicación y la enseñanza escolar es prácticamente inexistente, además de presentarla supeditada al hombre y asociada a roles presentados como “inferiores” (domésticos y de cuidado). Sin embargo, a través de la ciencia arqueológica es posible dar cuenta de la existencia de dichas mujeres y su gran importancia para la sociedad en la que viven. La actividad se organizará en grupos (cada uno guiado por un monitor) y consistirá en realizar una pequeña excavación simulada, donde se presentarán distintos elementos que darían cuenta de la presencia y acciones de las mujeres en tiempos prehistóricos (semillas, fragmentos cerámicos, instrumentos líticos, restos textiles, etc.). Se llenará una ficha de registro con la información recuperada de 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades, registro de participantes y material elaborado que se compartirá con la comunidad estudiantil en los talleres.</p>
--	--

<p>Problema: El problema de género que aborda esta actividad es la invisibilización de la maternidad, la lactancia y los saberes tradicionales en el ámbito patrimonial y cultural, además de la falta de espacios de difusión y reconocimiento de estas experiencias en la esfera pública. En este sentido, esta iniciativa busca:</p> <ul style="list-style-type: none">• Visibilizar la maternidad y la lactancia materna como parte fundamental de la vida y la cultura, integrándola en espacios de exposición y reflexión.• Fortalecer la participación de agrupaciones de mujeres en la gestión del patrimonio y en la creación de exposiciones, promoviendo su autonomía y capacidad técnica.• Revalorizar los conocimientos y prácticas de crianza mapuche, como el Trarüwe y el Küpulwe, dentro de un enfoque intercultural y de género.• Ampliar la vinculación entre instituciones patrimoniales y comunidades, asegurando que las narrativas sobre género y maternidad sean abordadas desde la diversidad de experiencias y no solo desde una visión hegemónica. <p>Objetivo: Promover y fomentar el respeto y valorización de la mujer y la lactancia materna, entendida como una de las bases de las pautas de buena crianza para la formación integral del ser humano en sociedad, que es transversal a todas las culturas, además de entenderla como un aporte desde el aspecto nutricional que es invaluable como para la sustentabilidad económica de las familias.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Realizar un taller de socialización de conocimientos en torno a la gestión integral de una exhibición temporal e itinerante.2. Gestión integral de la exhibición de parte de la colección de fotografías de Tetarte - Temuco: curaduría participativa, desarrollo de guión, impresión de fotografías y gráficas asociadas,3. Itinerancia de la exhibición más charla sobre pautas de crianza mapuche en cuatro espacios culturales de la región: Lautaro, Victoria, Puerto Saavedra y Cunco. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none">• Población potencial: personas de todas las edades y géneros que asistan a ver la exhibición. madres, niñas y familias en general que se encuentren en periodos de lactancia y primer ciclo de crianza. También personas que trabajen con estas familias (sistema de salud y educación) que asistan a las charlas asociadas a la exhibición (4 montajes en la región, 30 personas por cada montaje).• Población objetiva: Madres, niñas y familias en general que se encuentren en periodos de lactancia y primer ciclo de crianza. También personas que trabajen con estas familias (sistema de salud y educación) que asistan a las charlas asociadas a la exhibición (4 montajes en la región, 30 personas por cada montaje).• Población beneficiaria: Colectivo Tetarte (25 personas)	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades para la implementación de la acción comprometida, registro de participantes y contenido de la exposición y taller itinerante.</p>
---	--

<p>Problema: La conformación regional de los diversos equipos humanos que integran el Servicio del Patrimonio en la región de Aysén, presenta diferencias dadas no sólo por los roles que cada funcionario/a desarrolla, sino que también por los perfiles de los distintos cargos, que determinan grandes diferencias, por ejemplo, en el nivel educacional de quienes integran el servicio, estas diferencias también alcanzan otros aspectos que si bien pueden considerarse propios del ámbito personal de la vida de cada funcionario y funcionaria, inciden fuertemente en lo que llamamos cultura organizacional: hábitos, intereses, orígenes y territorios, creencias religiosas, entorno social, entre otras. Tal como el enfoque interseccional nos muestra que la desigualdad en materia de género no tiene efectos uniformes para todas las mujeres, dadas ciertas condiciones particulares que las identifican, podríamos hacer un símil respecto a los avances en materia de incorporar el enfoque de género a la política pública y en el servicio del patrimonio particularmente, no han tenido efectos uniformes en el funcionariado en la región de Aysén, dadas sus condiciones particulares y diferencias (como las descritas al inicio). Esta situación, a veces, no resulta tan visible a través de los indicadores. Sin embargo, es necesaria de atender y tomar en cuenta si se quiere lograr avances significativos respecto de reducir brechas, barreras e inequidades entre hombres y mujeres y lograr un cambio social real, que desde la política pública llegue a las personas en sus diversos roles cotidianos, y, también, en su dimensión humana y personal.</p> <p>Objetivo: Socializar y concientizar al funcionariado del Serpat-Aysén en enfoque de género y enfoque de derechos.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar una convocatoria orientada al funcionariado del Serpat de Aysén sin distinción de estamento 2. Realizar dinámicas interactivas para interiorizar al funcionariado en enfoque de género (conceptos básicos y generales referidos a igualdad de género) y enfoque de derechos orientado en las diversidades sexo- genéricas. 3. Gestionar cierre de unidades, espacio físico, materiales, relatores y todas las condiciones necesarias para garantizar la participación de las personas funcionarias <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: personas usuarias SERPAT que indirectamente se verán beneficiados de la formación que reciba el funcionariado SERPAT • Población objetiva: Funcionariado del SERPAT-Aysén que consta de 50 personas • Población beneficiaria: Funcionariado del SERPAT-Aysén que consta de 50 personas. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades para la implementación de la acción comprometida, registro de participantes de la jornada de reflexión y formación y sistematización de los temas relevantes abordados en la jornada en materia de enfoques de género y derechos.</p>
<p>Problema: Si bien se ha trabajado y capacitado de forma individual en torno a las brechas, barreras e inequidades de género, a través de diversas capacitaciones online, lo cierto es que varios funcionarios y funcionarias del equipo regional de género han manifestado preocupación por la escasa o nula incorporación del enfoque de género en el quehacer del funcionariado (el trabajo con las comunidades y usuarios/as del servicio) en el Serpat Magallanes. Como barrera de género identificamos factores que impiden la práctica de la perspectiva de género. Por este motivo, es que buscamos la realización de talleres prácticos para disminuir esta barrera al interior de la institución, pero también en su trabajo con las comunidades y el trato con usuarios/as y público de las diversas unidades del Servicio.</p> <p>Objetivo: Disminuir las barrears de género al interior del Serpat Magallanes así como también en su vínculo con comunidades y trato con usuarios/as.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un taller introductorio de perspectiva de género a personas funcionarias del Serpat Magallanes 2. Realizar taller práctico sobre la aplicación del enfoque de género en el quehacer del funcionariado del Serpat Magallanes <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: personas usuarias de las diversidades unidades que agrupa el Serpat Magallanes. • Población objetiva Funcionariado Serpat Magallanes. • Población beneficiaria: Funcionariado Serpat Magallanes (46 personas) y las personas usuarias y/o público que atienden. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que incluya registro de actividades, registro de asistencia y una sistematización de los principales temas abordados en la jornada de capacitación/taller sobre la aplicación del enfoque de género en el quehacer del funcionariado del Serpat Magallanes.</p>

<p>Problema: Durante el año 2023, se realizó un diagnóstico participativo y un plan de acción para la incorporación y/o profundización del enfoque de género en la gestión de la Subdirección de Fomento y Gestión Patrimonial (SGFP). En ese diagnóstico, se determinó que los materiales e instrumentos generados por la Unidad de Fomento del Patrimonio (UFP) carecen de perspectiva de género.</p> <p>La UFP tiene a su cargo dos fondos concursables: Fondo del Patrimonio Cultural (FPC) y el Fondo de Fomento para Organizaciones Patrimoniales (FFOP), es por eso que es esencial que todos aquellos documentos que se presenten al público externo promuevan la igualdad sustantiva.</p> <p>Objetivo: Visibilizar el aporte al patrimonio tanto de mujeres como de diversidades sexo genéricas, a través de la elaboración de materiales técnicos</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la documentación asociada a los fondos concursables de la Unidad de Fomento del Patrimonio. • Revisar las bases y guías de convocatorias de los fondos concursables de la Unidad de Fomento del Patrimonio • Generar bases con perspectiva de género para las próximas convocatorias del Fondo del Patrimonio Cultural y del Fondo de Fomento para Organizaciones Patrimoniales (FFOP) • Elaborar guías con perspectiva de género para el seguimiento de proyectos financiados en las convocatorias del Fondo del Patrimonio Cultural y del Fondo de Fomento para Organizaciones Patrimoniales (FFOP) • Sistematizar información obtenida de los informes técnicos de los proyectos FPC en seguimiento, respecto a la incorporación de enfoque de género. • Obtener información de postulantes y patrimonios postulados con perspectiva de género <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudio de la documentación, en reuniones de equipo 2. Generación de una rúbrica para analizar documentación 3. Aplicación de la rúbrica a los documentos 4. Análisis de la información 5. Sistematización de la información. 6. Elaboración de propuesta de orientaciones para incorporar perspectiva de género en documentación 7. Elaboración de documentación con perspectiva de género <p>Población:</p> <p>Población potencial: Personas naturales y jurídicas postulantes a las próximas convocatorias del Fondo del Patrimonio Cultural y del Fondo de Fomento para Organizaciones Patrimoniales (FFOP)</p> <p>Población objetiva Personas naturales y jurídicas postulantes a las próximas convocatorias del Fondo del Patrimonio Cultural y del Fondo de Fomento para Organizaciones Patrimoniales (FFOP)</p>	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género.</p>

<p>Problema: Dentro de los compromisos definidos y abordados por el estado en materia de derechos humanos con perspectiva de género, se encuentran los objetivos planteados en la agenda de derechos para las diversidades y disidencias sexuales y de género, la que considera como un insumo de gran relevancia el disponer de información desagregada de sexo y género, que contribuyan a identificar brechas barreras e inequidades a este respecto, con miras a definir políticas públicas que permitan subsanarlas. En este sentido, recae una gran responsabilidad sobre las instituciones estatales y el levantamiento de esta información relativa a las personas usuarias de estos espacios, como un insumo relevante en la mejora y definición de nuevos programas y políticas que puedan permear el quehacer institucional.</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y aplicar un instrumento efectivo para obtener información desagregada por sexo y género de personas usuarias de talleres educativos del MNHN <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar el instrumento de recolección de información (formulario) 2. Aplicar el instrumento de recolección de información <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de instrumento para levantamiento de información <p>Lectura y discusión del documento entre el grupo las áreas involucradas donde se definirán los puntos relevantes a mencionar en el formulario y se ampliaran las categorías de sexo y genero a incluir.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Implementación de instrumento a personas usuarias de los talleres educativos del MNHN. 3. Levantamiento de información recabada por parte de la unidad de atención de usuarios y el núcleo de género del MNHN. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población potencial: Personas usuarias provenientes del territorio nacional que participen de los talleres educativos del MNHN. • Población objetiva Al menos el 80% de las personas usuarias provenientes del territorio nacional que participen de los talleres educativos del MNHN y que voluntariamente acceden al llenado del formulario para levantamiento de información desagregada por sexo, género y orientación sexual. • Población beneficiaria: Pendiente. 	<p>Informe final proporcionado por la Unidad de Género que contenga a lo menos, el instrumento inicial, el instrumento mejorado (si corresponde), análisis de los resultados y conclusiones.</p>

ACTIVIDADES PROGRAMA DE GÉNERO 2025 - RED EXPERTAS GÉNERO

Obs. Red Género en orden: 1) Compromiso 2) nota met. 3) medio de verificación	2° propuesta (sólo escribir redacción/es comentada/s)	Obs. Red género (sólo a 2° propuesta)	3° propuesta (sólo escribir redacción/es comentada/s)	Obs. Red género
<p>1- Compromiso: se sugiere la siguiente redacción "Realizar primer encuentro de la Mesa de Género de la Región de Coquimbo para articular el funcionamiento interno de la dirección regional Coquimbo". 2- Nota metodológica: incluir directo en el apartado de nota metodológica en rojo las sugerencias. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades) de coordinación e implementación de la acción, además de la sistematización del primer encuentro de la Mesa de género de la región de Coquimbo.</p>				

<p>1- Compromiso: se sugiere nueva redacción para el nombre del compromiso, "Realizar encuentro-taller al funcionariado para fortalecer la incorporación del enfoque de género en las unidades Serpat de la Dirección regional Biobío". 2- Nota metodológica: incluí directo en el apartado de nota metodológica en rojo las sugerencias. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades), además de la sistematización del encuentro-taller con los acuerdos tomados por la Dirección regional Biobío.</p>				
---	--	--	--	--

<p>1- Compromiso: se sugiere nueva redacción para el nombre del compromiso, "Realizar encuentro-taller al funcionariado para fortalecer la incorporación del enfoque de género en las unidades Serpat de la Dirección regional Biobío". 2- Nota metodológica: incluí directo en el apartado de nota metodológica en rojo las sugerencias. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades), además de la sistematización del encuentro-taller con los acuerdos tomados por la Dirección regional Biobío.</p>				

<p>1- Compromiso: se sugiere nueva redacción para el nombre del compromiso: "Realizar seminario: "Archivos travesti-trans y reparación histórica en el marco de la exposición vinculada al Archivo del Sindicato Trans Afrodita de Valparaíso". 2- Nota metodológica: incluí directo en el apartado de nota metodológica en rojo las sugerencias. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades) y sistematización de los principales contenidos del seminario.</p>				

<p>1-Compromiso: el nombre de la acción es interesante, pero con los antecedentes integrados a la nota metodológica no es posible el compromiso como tal. Se solicita poder responder las consultas que se señalan en rojo en la misma nota metodológica. De modo que, se pueda aclarar el proceso y diseño de la acción en su conjunto. 2- Nota metodológica: Se incorporaron recomendaciones y preguntas en rojo directo en la nota metodológica. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades) y sistematización de los temas principales de los talleres.</p>				
--	--	--	--	--

<p>1- Compromiso: se sugiere nueva redacción para el nombre del compromiso: "Promover y poner en valor colecciones bibliográficas de mujeres en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer". 2-Nota metodológica: incluir directo en el apartado de nota metodológica en rojo las sugerencias. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades) y sistematización de las colecciones bibliográficas con enfoque de género destacadas.</p>				
---	--	--	--	--

<p>1- Compromiso: "Publicar y difundir en formato digital la traducción al mapuzungun de la Convención Belém do Pará". 2- Nota metodológica: incorporé directamente las sugerencias en la nota metodológica en rojo. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades) y el documento de la Convención Belém do Pará traducida al mapuzungun</p>				
<p>1- Compromiso: se sugiere que el nombre de la acción que: "Huellas, mujeres que marcan la historia". 2- Nota metodológica: incorporé directamente las sugerencias en la nota metodológica en rojo. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades) y una sistematización de las publicaciones difundidas por redes sociales del Consejo de Monumentos Nacionales.</p>				

<p>1- Compromiso: se recomienda que el compromiso se redacte de la siguiente manera: "Entrenar a Chatbot: elaborar y difundir material informativo sobre el uso de lenguaje no sexista en la inteligencia artificial". 2- Nota metodológica: incorpore directamente las sugerencias en la nota metodológica en rojo. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades) y el documento consolidado sobre uso de lenguaje no sexista para el Chatbot.</p>				
--	--	--	--	--

<p>1- Compromiso: se recomienda que el compromiso se redacte de la siguiente manera: "Espacio de reflexión con Elvira Hernández en el marco de la conmemoración del 8 de marzo".</p> <p>2- Nota metodológica: incorporé directamente las sugerencias en la nota metodológica en rojo. 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el proceso y diseño (registro de actividades) y la sistematización de los temas relevantes abordados en el "Desayuno de reflexión Elvira Hernández".</p>				
---	--	--	--	--

<p>1- Compromiso: se recomienda que el compromiso se redacte de la siguiente manera: "Realizar talleres de sensibilización y prevención de violencia organizacional con enfoque de género y diversidades sexo-genéricas". 3- Medio de verificación: Informe de cumplimiento de la medida que incluya el plan de trabajo para el cumplimiento del compromiso, sistematización de los temas principales abordados en los talleres y registro de asistencia y fotografías.</p>				
<p>1- Compromiso: "Mujeres de Pueblos Originarios y del Pueblo Tribal Afrodescendiente Chileno_ DR ARICA Y PARINACOTA" . 2-Nota metodológica: 3- Medio de verificación:</p>				

<p>1- Compromiso: se recomienda como nombre de la acción "Socializar y sensibilizar al Servicio Nacional del Patrimonio Cultural de la DR_Valparaíso sobre Plan de Desarrollo para Igualdad de Género". 2- Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica.</p> <p>3- Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que de cuenta del proceso desarrollado previo y durante la o las jornadas de socialización y sensibilización del Plan de Desarrollo para Igualdad de Género, además de los registros de asistencia de las actividades, fotografías, infografías y otros materiales que se elaboren en el marco de la acción.</p>				
--	--	--	--	--

<p>1- Compromiso: Se recomiedna cambio de redacción de la acción: "Taller en materia de clima laboral y enfoque de género para el funcionariado de la Dirección Regional Metropolitana del Serpat". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica.</p> <p>3- Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que de cuenta del desarrollo y ejecución del taller (registro de actividades) y sistematización de los temas principale abordados en el taller, registro de asistencia y fotográficos del taller.</p> <p>//Consulta: el taller es presencial o virtual, sería bueno señalar su modalidad en la nota metodológica.</p>				
--	--	--	--	--

<p>1- Compromiso: se recomiedna cambio de redacción de la acción: "Visibilizar desde una perspectiva patrimonial y memoria a las diversidades sexo-genericas en la región de O'Higgins". 2-Nota metodológica: incorporé en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que de cuenta del desarrollo y ejecución de las acciones comprometidas (registro de actividades), sistematización breve de los pricipales temas abordados durante el taller y conversatorio y registro de asistencia y fotografías (taller y conversatorio).</p>				
--	--	--	--	--

<p>1-Compromiso: se recomiedna cambio de redacción de la acción: "Ciclo de entrevistas audiovisuales en la Región de Los Ríos: la experiencia de ser mujeres en el patrimonio cultural". 2-Nota metodológica: incorporé en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que de cuenta del desarrollo y ejecución de la acción comprometida (registro de actividades), medios de difusión utilizados para la campaña comunicacional y el compilado del registro audiovisual de las entrevistas realizadas.</p>				

<p>1-Compromiso: se recomienda cambio de redacción de la acción: "Elaborar manual de procedimientos para la atención de personas usuarias con perspectiva de género en Biblioteca Nacional". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica.</p> <p>3- Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que de cuenta del desarrollo y ejecución de la acción comprometida (registro de actividades) y el manual de procedimientos para la atención de personas usuarias con perspectiva de género.</p>				
---	--	--	--	--

<p>2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que de cuenta del proceso y diseño (registro de actividades) que permita evidenciar la implementación de la acción voluntaria comprometida.</p>				
--	--	--	--	--

<p>1-Compromiso: se recomienda cambio de redacción de la acción: "Realizar talleres de género con museos del país. La colección con enfoque de género: ¿con qué lupa miramos?". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que de cuenta del desarrollo y ejecución de la acción comprometida (registro de actividades) y una sistematización de los temas relevantes abordados en los talleres.</p>				
---	--	--	--	--

<p>1-Compromiso: se recomienda cambio de redacción de la acción: "Realizar talleres sobre gestión local en materia de patrimonio cultural inmaterial con enfoque de género". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que de cuenta del desarrollo y ejecución de la acción comprometida (registro de actividades), lista de participantes y una sistematización de los temas relevantes abordados en los talleres.</p>				
---	--	--	--	--

<p>1-Compromiso: se recomienda cambio de redacción de la acción: "Realizar charlas sobre propiedad intelectual con enfoque de género en establecimientos educacionales públicos ". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del desarrollo y ejecución de la acción comprometida (registro de actividades), lista de participantes y una sistematización de los temas relevantes abordados en las charla y evaluación de la acción.</p>				
---	--	--	--	--

<p>1-Compromiso: se recomienda cambio de redacción de la acción: "Realizar taller virtual sobre registro de personas usuarias de bibliotecas públicas con enfoque de género dirigido al funcionariado de Coordinaciones Regionales de Bibliotecas Públicas_SNP". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del desarrollo y ejecución de la acción comprometida (registro de actividades), lista de participantes y una sistematización de los temas relevantes abordados en el taller.</p>				
--	--	--	--	--

2-Nota metodológica: **incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica.** 3- Medio de verificación: **informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del desarrollo y ejecución de la acción comprometida (registro de actividades), lista de participantes en la visita guiada "Preservando el patrimonio de las mujeres creadoras".**

--	--	--	--	--

<p>1-Compromiso: se recomienda cambio de redacción de la acción: "La incorporación de la Directiva N°20 en las bases de la licitación "Servicios de Investigación y generación de contenidos para el proyecto Bajo la Lupa: Investigación de colecciones y acervos patrimoniales del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural de la Subdirección de Investigación". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta de la incorporación de la Directiva N°20 en la licitación Servicios de Investigación y generación de contenidos para el proyecto Bajo la Lupa.H36:H37</p>				
---	--	--	--	--

<p>2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del desarrollo y ejecución de la acción comprometida (registro de actividades), registro de asistencia y sistematización de los principales temas del conversatorio. H36:H37</p>				
--	--	--	--	--

<p>1-Compromiso: se recomienda cambio de redacción de la acción: "Fortaleciendo la atención a la población migrante: conversatorio y taller Práctico". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del proceso y ejecución de la acción (registro de actividades), registro de asistencia y una sistematización de los principales temas abordados en el conversatorio y capacitación.</p>				
---	--	--	--	--

<p>1-Compromiso: se recomienda cambio de redacción de la acción: "Jornadas de diálogos: "Mujeres de nuestra historia". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del proceso y ejecución de la acción (registro de actividades), registro de asistencia y una sistematización de los principales temas abordados en las jornadas de diálogos.</p>				
--	--	--	--	--

<p>2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del proceso y ejecución de la acción (registro de actividades) para la implementación de la acción comprometida.</p>				
--	--	--	--	--

2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del proceso y ejecución de la acción (registro de actividades), registro de participantes y material elaborado que se compartirá con la comunidad estudiantil en los talleres.

--	--	--	--	--

<p>2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del proceso y ejecución de la acción (registro de actividades) para la implementación de la acción comprometida, registro de participantes y contenido de la exposición y taller itinerante.</p>				
--	--	--	--	--

<p>2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del proceso y ejecución de la acción (registro de actividades) para la implementación de la acción comprometida, registro de participantes de la jornada de reflexión y formación y sistematización de los temas relevantes abordados en la jornada en materia de enfoques de género y derechos.</p>				
<p>1-Compromiso: se recomienda cambio de redacción de la acción: "Jornada de capacitación/taller sobre la aplicación del enfoque de género al quehacer del funcionariado del Serpat Magallanes". 2-Nota metodológica: incorpore en rojo las recomendaciones en la columna de nota metodológica. 3- Medio de verificación: informe final proporcionado por la Unidad de Género que de cuenta del proceso y ejecución de la acción (registro de actividades), registro de asistencia y una sistematización de los principales temas abordados en la jornada de capacitación/taller sobre la aplicación del enfoque de género en el quehacer del funcionariado del Serpat Magallanes.</p>				

<p>2-Nota metodológica: incorpore las recomendaciones en rojo directo en el apartado.3- Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que contenga evidencia que de cuenta del cumplimiento de la medida.</p>				

<p>1-Compromiso: se recomienda cambiar la redacción en el nombre de la acción: " Generar estadísticas desagregadas por sexo y género, de personas usuarias de los talleres educativos _Museo Nacional de Historia Natural". 2-Nota metodológica: incorporé las recomendaciones en rojo directo en el apartado.3-Medio de verificación: Informe final proporcionado por la Unidad de Género, que contenga a lo menos, el instrumento inicial, el instrumento mejorado (si corresponde), análisis de los resultados y conclusiones.</p>				

Redacción acordada para subir a plataforma (sectorialista traspasa lo final, una vez la apruebe)		
Medida acordada	Nota metodológica acordada	Medio de verificación acordado

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--
