



Informe de Actividades Mes diciembre 2025

Nayaded Labbé Aravena

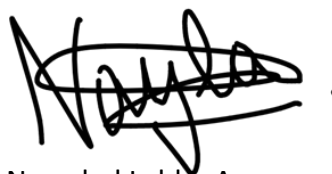
Funcionaria a Honorarios del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural desempeñando labores en la División de Planificación y Presupuestos, específicamente en la Unidad de Género. Se extiende el siguiente informe para dar cuenta de las actividades y tareas realizadas durante el mes de diciembre del año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

| Producto/Servicio | Labores realizadas |
|--|--|
| <p>1. Desarrollo de seis (6) talleres en materia de género y diversidades sexo genéricas, entre octubre y diciembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tres talleres de Desagregación de Variables de Identidad. ➤ Introducción a la perspectiva de género ➤ Atención usuaria con Perspectiva de género. ➤ Ambientes libres de violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> - Se desarrollaron 2 talleres presenciales en la región de Coquimbo los días 1 y 2 de diciembre. Uno en Vicuña sobre Atención usuaria con Perspectiva de género. Y el segundo, en La Serena, dirigido al personal de seguridad. Se adjuntan ambos informes. - Se realizó un taller para el Núcleo de Género de la Biblioteca Nacional el día 5 de diciembre sobre Atención usuaria con Perspectiva de género. Se adjunta lista de asistencia. - Se Realizó un taller online el día 16 de diciembre al Grupo Regional de la Dirección Regional de Los Lagos. Se adjunta informe. - Se realizó un taller al Personal de Seguridad del Museo Nacional Benjamín Vicuña Mackenna el día 22 de diciembre. Se adjunta informe. <p>Este servicio fue cumplido con un total de 10 talleres en total.</p> |
| <p>2. Elaborar documento matriz para la evaluación final del Programa de Trabajo 2025, el cual se compartirá a todas las contrapartes del Sistema de Gobernanza.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Se adjunta planilla de monitoreo y documento “modelo” para la evaluación final del Programa de Trabajo 2025. |
| <p>3. Coordinar la implementación del curso: Mujeres y Participación Laboral, dictado en la plataforma de Servicio Civil y Moodle Serpat.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Finalizado. |
| <p>4. Elaborar propuesta de taller y ejecución para el desarrollo de una actividad en el marco de la conmemoración del 25 de noviembre: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Se adjunta programa de la jornada ya realizada, lista de asistencia y fotografías. |

| | |
|--|--|
| <p>5. Elaboración de la sistematización de los resultados la Jornada de Trabajo 2025 del Sistema de Gobernanza para la Equidad de Género.</p> | <p>- Finalizado.</p> |
| <p>6. Actualización mensual de mini sitio web de la Unidad de Género, con al menos dos (2) notas de actividades y proyectos coordinados por la Unidad.</p> | <p>- Acción Voluntaria Los Ríos - Finalización FACC 2025 - Talleres Unidad de Género</p> <p>Este servicio fue cumplido con un total de 8 notas: 2 en octubre, 3 en noviembre y 3 en diciembre.</p> |
| <p>7. Publicación y difusión digital de al menos dos (2) efemérides en materia de género y diversidades entre octubre y diciembre.</p> | <p>- 30 años de Beijing - Conmemoración 25N - 80 años del nobel Gabriela Mistral</p> <p>Este servicio fue cumplido con total de 3 notas: 1 en noviembre y 2 en diciembre.</p> |
| <p>8. Difusión en el mini sitio web de la Unidad de Género, al menos dos (2) Proyectos FACC-Género 2025 entre octubre y diciembre, con énfasis en la visibilización de actividades vinculadas a establecimientos educacionales.</p> | <p>- FACC Magallanes - FACC Bibliometro</p> <p>Este servicio fue cumplido con 2 notas en diciembre.</p> |



Scarlette Sanchez Lobos
 Coordinadora Transitoria
 Unidad de Genero



Nayaded Labbe Aravena
 Profesional de apoyo

INFORME RESULTADOS

ASISTENCIA TÉCNICA Y/O SOLICITUDES DE TALLERES DE CAPACITACIÓN

UNIDAD DE GÉNERO SERPAT 2025

ANTECEDENTES

| | | | |
|---|---|----------------|--------------|
| UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA | Suplencia de Género, funcionaria del Museo Gabriela Mistral | | |
| MOTIVO DE LA SOLICITUD | <p>Se solicita realizar una capacitación sobre “Espacios libres de Violencia de Género” y Ley Karin para todas las personas funcionarias del Serpat Antofagasta, a fin de complementar las acciones desarrolladas durante el año 2025 en torno a la misma temática. Para esto, se espera entregar directrices sobre el funcionamiento de la Ley, del Serpat, resolver dudas, consultas, entregar ejemplos pertinentes con el contexto y la región, entre otros.</p> <p>Asimismo, se solicitan instancias de reunión con quienes integran la mesa de género de Antofagasta para abordar temas específicos del funcionamiento y proyección de la mesa, además de presentar avances de las acciones voluntarias comprometidas y del proyecto FACC 2025 adjudicado.</p> | | |
| NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER | <ul style="list-style-type: none"> • Miércoles 19 de noviembre a las 10:00 hasta las 12:30 pm. • En la Universidad del Alba, ubicada en Calle Manuel Antonio Matta 2065 con calle Prat. | | |
| PROFESIONAL A CARGO | <ul style="list-style-type: none"> • Nayaded Labbé, Encargada de apoyo Unidad de Género • Scarlette Sanchez, Coordinadora transitoria | | |
| PERSONAS BENEFICIARIAS | Mujeres | Hombres | Total |
| | 3 | 8 | 11 |
| | Pertenencia a pueblos indígenas u originario | | |
| 1 Diaguita | | | |

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

| | |
|-------------------------|---|
| TÍTULO TALLER 1 | DEL RECONOCIMIENTO AL COMPROMISO: PROMOVRIENDO AMBIENTES LIBRES DE VIOLENCIA <i>PREVENCIÓN Y CUIDADO MUTUO EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL</i> |
| OBJETIVO | Sensibilizar y fortalecer las capacidades del personal para prevenir, identificar y actuar frente a situaciones de violencia de género y violencia institucional, promoviendo entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación. |
| TEMAS A TRATADOS | <ul style="list-style-type: none">• Definición De Violencia Basada En Género• Tipos De Violencia• Datos De Violencia• Violencia Organizacional• Estrategias Para Erradicar La Violencia• Buenas Prácticas |
| 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. |

EVALUACIÓN DEL TALLER: CONCLUSIÓN, ACUERDOS Y OBSERVACIONES

La evaluación aplicada al término del taller permitió recoger percepciones detalladas de las personas funcionarias respecto a la calidad de los contenidos, la metodología y la pertinencia del espacio formativo. En términos generales, las respuestas evidencian una valoración positiva de la actividad, especialmente en relación con la utilidad del contenido para el quehacer institucional y la claridad de la exposición.

En primer lugar, una amplia mayoría señaló que el contenido del taller **respondió a sus expectativas** y que resultó **pertinente y relevante** para sus funciones. Aunque varias personas indicaron que algunos contenidos eran parcialmente nuevos, la tendencia muestra que, aun cuando existía familiaridad con ciertos conceptos, el taller aportó actualizaciones, precisiones y abordajes que fueron considerados significativos para comprender el marco normativo y los protocolos institucionales en materia de prevención de violencia.

Respecto a los **materiales de apoyo** (presentación, fichas y documentos), la mayoría manifestó que fueron suficientes para comprender los temas abordados y que su calidad facilitó el seguimiento de la exposición. Asimismo, se destacó que lo aprendido será de

utilidad directa en su quehacer funcional, particularmente en el manejo de conceptos legales, en la identificación de situaciones de violencia y en la aplicación de protocolos de actuación.

La **metodología** fue evaluada de manera muy positiva. La presentación fue calificada como clara, dinámica y capaz de mantener el interés durante toda la sesión. Las personas participantes valoraron especialmente la disposición de la facilitadora para responder preguntas, señalando que todas sus consultas fueron atendidas con profundidad y claridad.

No obstante, lo anterior, el principal elemento crítico identificado fue el **tiempo disponible para el taller**. De manera reiterada, las personas participantes señalaron que la jornada resultó insuficiente para profundizar en la totalidad de los contenidos, realizar ejercicios prácticos y generar espacios de intercambio colectivo. En este sentido, se solicitó disponer de **más tiempo para trabajo grupal, mayor amplitud para cada tema, y mayores oportunidades para compartir experiencias**, dado que este tipo de dinámicas favorecen la aplicación práctica de lo aprendido. Algunas respuestas mencionaron, además, la conveniencia de contar con más ejemplos, casos reales y ejercicios aplicados, así como la necesidad de incluir espacios más amplios o salas adicionales para el trabajo grupal.

En relación con los **temas de interés**, destacaron la legislación vigente, los procedimientos para realizar denuncias, la violencia institucional, los tipos y manifestaciones de violencia, la Ley Karin, el acoso laboral, las prácticas incívicas y las nuevas masculinidades. También surgió interés por profundizar en ejemplos concretos sobre cómo aplicar los conceptos jurídicos, en el paso a paso de los protocolos institucionales y en las buenas prácticas para prevenir situaciones de maltrato u hostigamiento.

Finalmente, algunas personas expresaron que el contexto institucional —por cierre de año y alta carga operativa— limitó la posibilidad de destinar más tiempo a actividades prácticas. En este marco, se sugirió programar estos talleres a inicios o mediados de año, para permitir una participación más extensa y reflexiva.

En síntesis, la evaluación del taller refleja una **alta satisfacción general**, una **valoración muy positiva de la calidad técnica y pedagógica**, y una demanda consistente por **mayor tiempo de profundización y aplicación práctica**, lo que constituye un insumo clave para el diseño de futuras instancias formativas en la región.

Comentarios:

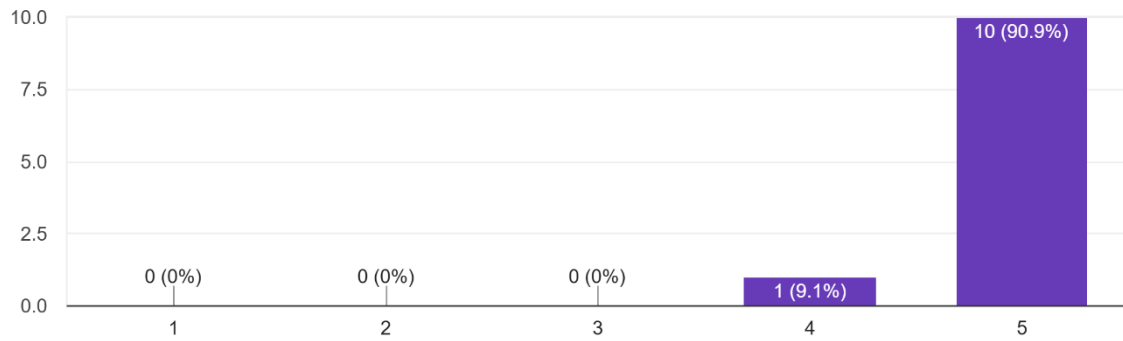
Se identificaron algunas resistencias iniciales, principalmente en relación con la violencia de género ejercida contra mujeres. Sin embargo, estas disminuyeron progresivamente a lo largo de la jornada, finalizando el taller con una actividad práctica que resultó especialmente participativa y bien acogida por el grupo.

SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

11 respuestas

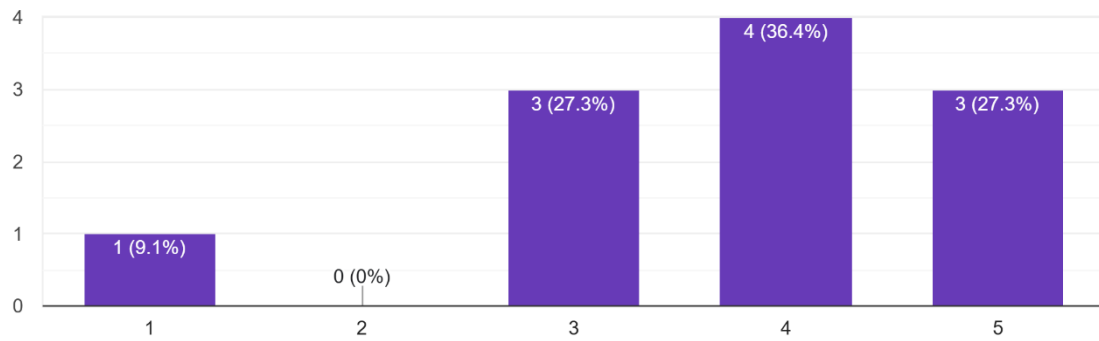
¿El contenido del taller fue lo que usted esperaba?

11 respuestas



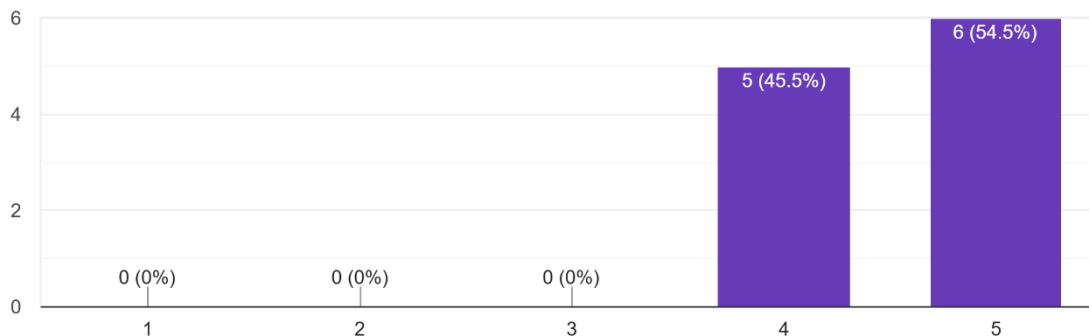
¿Para usted los temas del taller eran nuevos?

11 respuestas



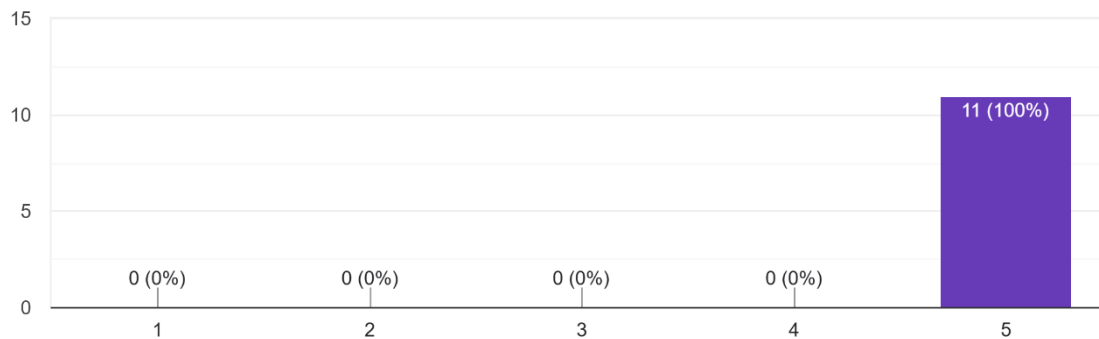
¿La cantidad de materiales de apoyo recibidos son suficientes para entender el contenido? (ppt, documentos, fichas...)

11 respuestas



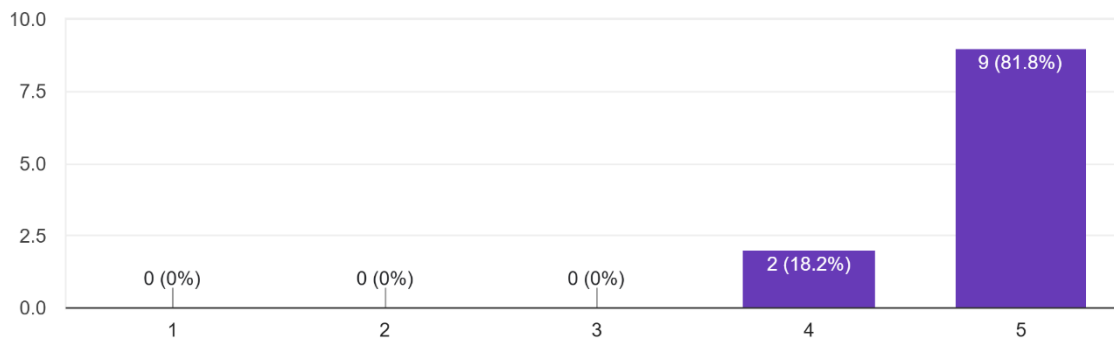
¿Le servirá lo aprendido para implementarlo en su quehacer como persona funcionaria?

11 respuestas



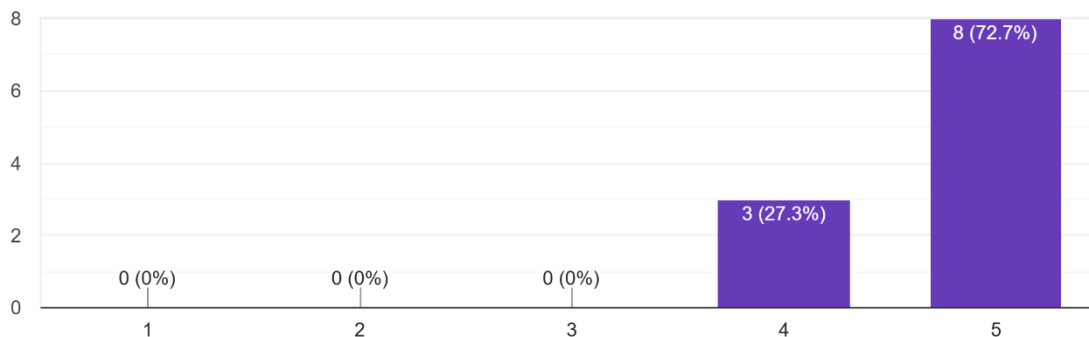
¿Fue suficiente el tiempo?

11 respuestas



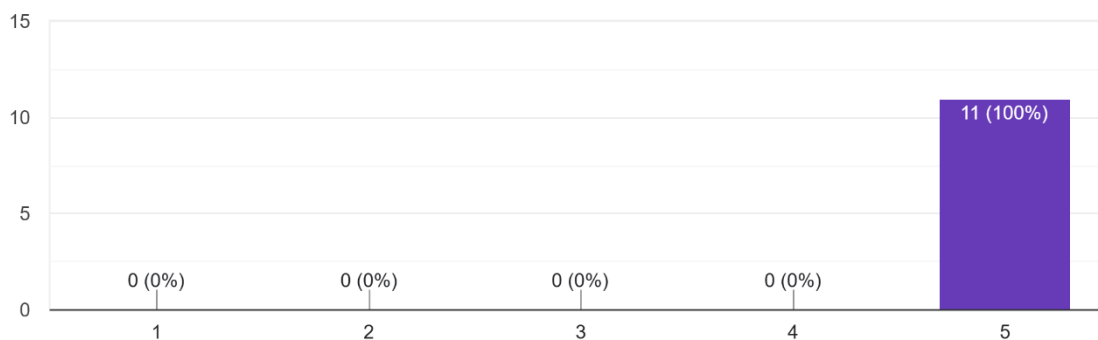
¿Los materiales y prácticas fueron adecuadas para el contenido de la presentación?

11 respuestas



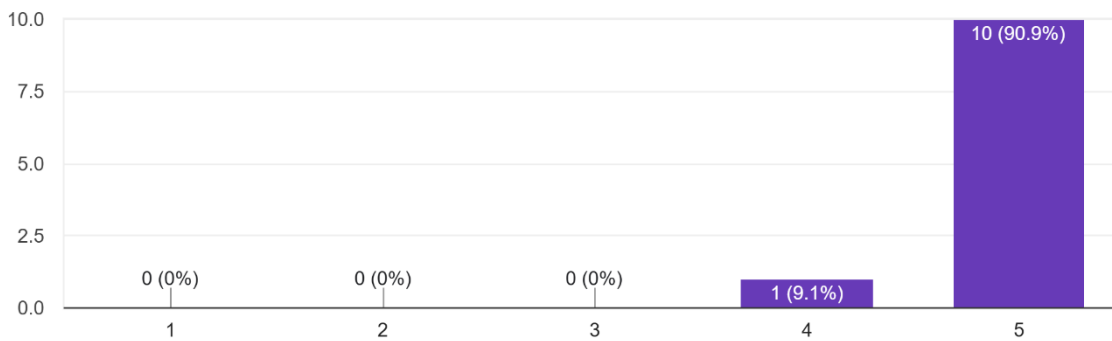
¿La persona facilitadora respondió sus preguntas?

11 respuestas



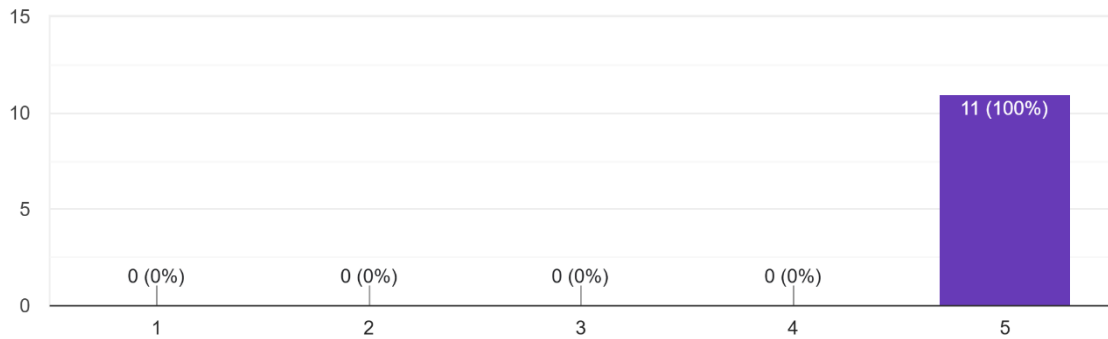
¿Hubo suficiente tiempo para el diálogo entre las personas participantes?

11 respuestas



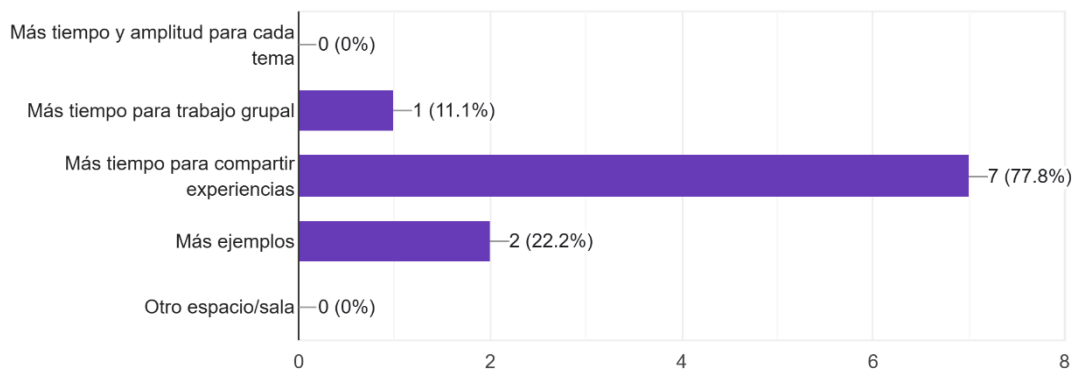
¿Fue una presentación dinámica que mantuvo su atención y curiosidad?

11 respuestas



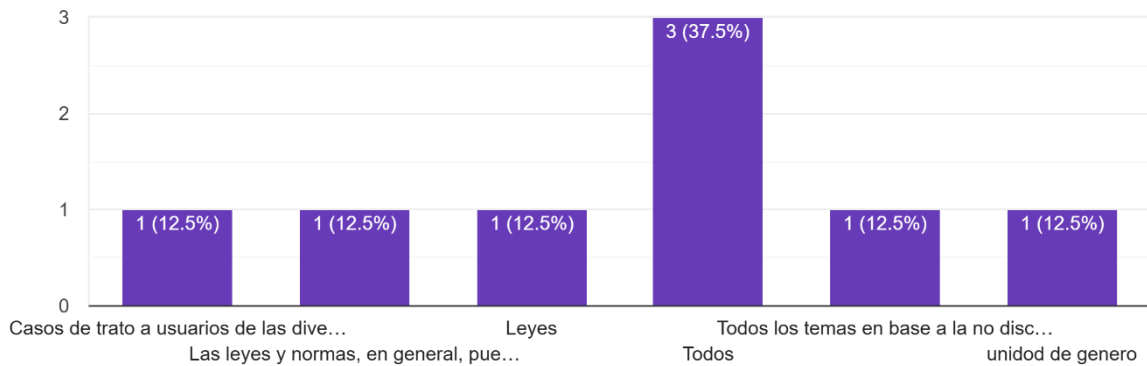
Selecciona lo que consideres que faltó

9 respuestas



Temas que me interesaron:

8 respuestas



Temas que me gustaría profundizar: 8 respuestas

Todos

Trato a usuarios y no discriminación
en todos

- Las leyes de Discriminación
- Experiencias en espacios afines
- La aplicación práctica de las normas. Más estudio de casos.
- El tema de la ética y probidad por parte de funcionarias y funcionarios a la hora de aplicarse criterios internos en el equipo

Otro:4 respuestas

- Muchas gracias
- Creo que vamos a necesitar pronto un reglamento al respecto que rescate buenas prácticas y responda dudas o reclamos.

REGISTRO FOTOGRÁFICO



ANEXOS

MATERIAL ENVIADO

- Tarjetas Personal de seguridad
- Guías (y quizás sería bueno compartir también nuestro minisitio donde están alojadas): <https://www.patrimoniocultural.gob.cl/patrimonio-y-genero>)
- Protocolo de Prevención del Acoso 2024
- Formulario de denuncia VALS
- Y Procedimiento de denuncia, investigación y sanción

LISTA DE PARTICIPANTES

Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
 Unidad de Género
 Dirección de las Artes Escénicas

V. C. ...

| LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN [INCLUIR EL NOMBRE DE LA ACTIVIDAD] [INCLUIR FECHA DE LA ACTIVIDAD] | | | | | |
|--|-------------------------|--------------|--|---|---------|
| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ⁵ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ⁶ (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
| 1 | Gustavo Pizarro | 20.232.714-1 | Masculino | Diaguita (Aciditodo) | [Firma] |
| 2 | Ornato Gallardo | 14.239.220-9 | Femenino | | [Firma] |
| 3 | Ma. Angelica | 11.725.877-7 | Femenino | NO | [Firma] |
| 4 | Juan Carlos Ramos | 12.576.995-0 | Masculino | NO | [Firma] |
| 5 | José María Olivares | 18.037.705-6 | Masculino | NO | [Firma] |
| 6 | Sébastien Torres | 16.123.383-0 | Masculino | NO | [Firma] |
| 7 | Gonzalo Contreras Kelly | 16.606.844-4 | Masculino | NO | [Firma] |

⁵ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder.
⁶ Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.



Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
 Unidad de Género
 Dirección de las Artes Escénicas

V. C. ...

| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ⁵ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ⁶ (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
|----|-------------------|--------------|--|---|---------|
| 15 | Diego Justo | 13970864-4 | M | NO | [Firma] |
| 16 | JAVIERA GUTIERREZ | 15.221.303-4 | F | No | [Firma] |
| 17 | Oscar Hauryon | 13686459-7 | M | No | [Firma] |
| 18 | Alejo Lopez Lopez | 14.321.001-6 | M | no. | [Firma] |
| 19 | | | | | |
| 20 | | | | | |
| 21 | | | | | |

⁵ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder.
⁶ Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.



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 2025

ANTECEDENTES

| | | | |
|---|---|----------------|--------------|
| UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA | DR Coquimbo | | |
| MOTIVO DE LA SOLICITUD | <p>Como Dirección Regional, se requiere capacitaciones, a modo de talleres para los equipos de trabajo de las Unidades de la Dirección Regional de Coquimbo (4 museos, biblioteca regional, archivo regional y Coordinación de Bibliotecas Públicas) sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo con públicos y como equipos.</p> <p>Cómo contribuimos como funcionarios y funcionarias de unidades de servicio público vinculadas al patrimonio cultural a la igualdad de género.</p> | | |
| NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER | <ul style="list-style-type: none"> • Martes 2 de diciembre 10:00 hasta las 13:30 pm. • Museo Arqueológico, La Serena. | | |
| PROFESIONAL A CARGO | <ul style="list-style-type: none"> • Nayaded Labbé, Encargada de apoyo Unidad de Género • Scarlette Sanchez, Coordinadora transitoria | | |
| PERSONAS BENEFICIARIAS | Mujeres | Hombres | Total |
| | 2 | 9 | 11 |
| | Pertenencia a pueblos indígena u originario | | |
| | | | |

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

| | |
|-------------------------|--|
| TÍTULO | GÉNERO Y SEGURIDAD |
| OBJETIVO | <p>Capacitar al funcionariado de seguridad sobre los conceptos claves sobre género, enfatizando en el trato y en el rol de las personas funcionarias. El propósito es sensibilizar al personal sobre algunos conceptos de género y las leyes y obligaciones estatales que tienen tanto las instituciones como las personas trabajadoras en estas.</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. • Aplicar herramientas básicas para la aplicación del enfoque de género en el trato a personas usuarias. |
| 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 ❖ Trabajando con perspectiva de género <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es la perspectiva de género? • ¿Qué tiene que ver la perspectiva de género con el trabajo de seguridad? • 6 principios para aplicar la perspectiva en el trabajo de seguridad |
| METODOLOGÍA | <p>La metodología a utilizar combina la técnica de exposición con interacción y se basa en el aprendizaje activo y experiencial. La exposición teórica con apoyo audiovisual, 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.</p> |

EVALUACIÓN DEL TALLER: CONCLUSIÓN, ACUERDOS Y OBSERVACIONES

La valoración general del taller por parte del personal de seguridad fue muy positiva. La mayoría señaló que el contenido estuvo acorde a sus expectativas y que abordó temas relevantes para su función, especialmente aquellos relacionados con acoso laboral, acoso sexual, discriminación y normativa aplicable en el contexto institucional. Para algunas personas los contenidos no eran completamente nuevos, mientras que para otras sí representaron aprendizajes significativos que permitieron actualizar y profundizar conocimientos necesarios para la atención de público y la convivencia laboral.

Respecto de los materiales de apoyo —entre ellos la presentación, documentos y fichas—, la evaluación fue altamente favorable. En general, se consideraron suficientes, claros y útiles para comprender los conceptos expuestos. Las personas participantes también destacaron que la facilitadora respondió todas las consultas de manera adecuada y que las dinámicas y ejemplos utilizados fueron pertinentes al trabajo de seguridad y vigilancia.

En cuanto a la utilidad del taller, todas las respuestas señalaron que lo aprendido será aplicado en su labor cotidiana, especialmente para identificar situaciones de acoso o discriminación, comprender los procedimientos institucionales y fortalecer el trato hacia las personas usuarias y entre el propio equipo. Algunos comentarios subrayaron la necesidad de contar físicamente en el puesto de trabajo con la normativa y materiales entregados, para facilitar su consulta y la difusión entre otros funcionarios y funcionarias.

Sobre los tiempos del taller, si bien la mayoría opinó que fueron adecuados, surgió reiteradamente la solicitud de contar con más espacio para compartir experiencias, ampliar el diálogo y profundizar ciertos temas. Esta fue la principal sugerencia de mejora, junto con la propuesta de incorporar más ejemplos prácticos y trabajo grupal. Entre los temas de especial interés se mencionaron el acoso sexual, el acoso laboral, la discriminación, la Ley Karin y la Ley de Identidad de Género. Asimismo, se manifestó interés en profundizar en guías de denuncia, aplicación práctica de la normativa y en orientaciones concretas para actuar en casos complejos.

Finalmente, las personas participantes valoraron la pertinencia del taller, la claridad de la presentación y el carácter dinámico de la sesión, que facilitó la atención y la participación. Algunos comentarios incluyeron agradecimientos explícitos por los conocimientos entregados y destacaron la importancia de seguir avanzando en capacitaciones orientadas a fortalecer ambientes de trabajo seguros y libres de violencia.

Comentarios:

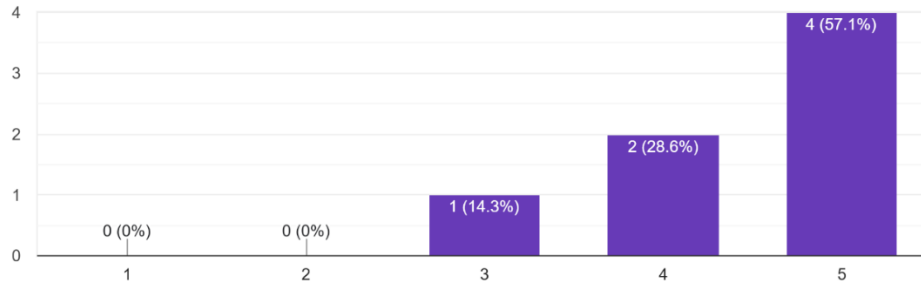
Durante la jornada se identificaron resistencias significativas por parte de un grupo de participantes, expresadas mediante comentarios abiertamente homofóbicos y misóginos. Algunas personas manifestaron rechazo explícito hacia la diversidad sexo genérica, llegando a calificarla como una “patología”, mientras que otras desincentivaron activamente la participación de sus compañeros. Estas actitudes afectaron el desarrollo del taller y evidencian la necesidad de fortalecer los procesos formativos con énfasis en derechos, no discriminación y protocolos institucionales, especialmente en equipos de seguridad.

SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

7 respuestas de 11 participantes

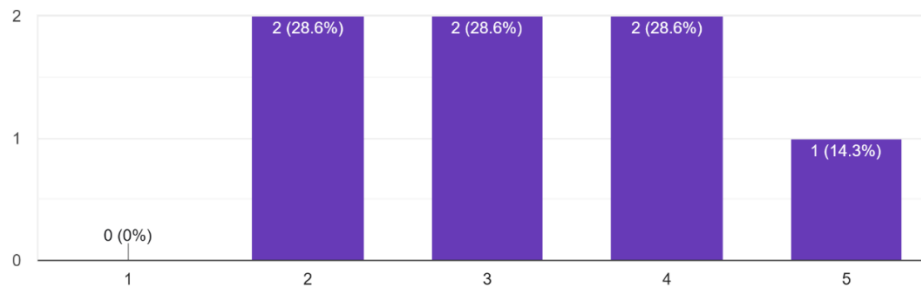
¿El contenido del taller fue lo que usted esperaba?

7 respuestas



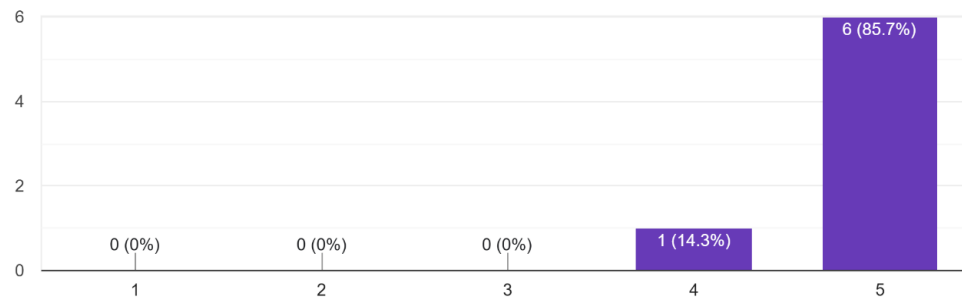
¿Para usted los temas del taller eran nuevos?

7 respuestas



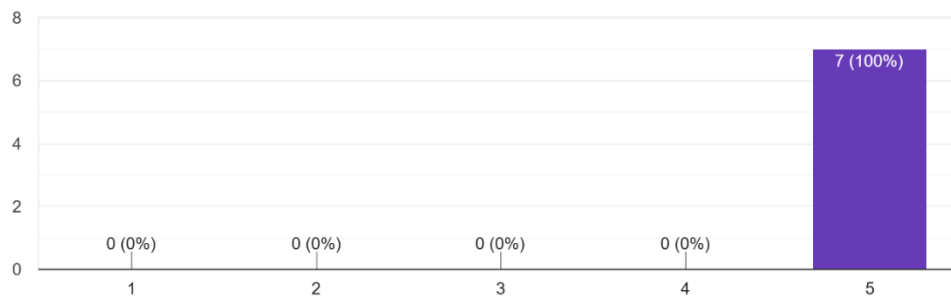
¿La cantidad de materiales de apoyo recibidos son suficientes para entender el contenido? (ppt, documentos, fichas...)

7 respuestas



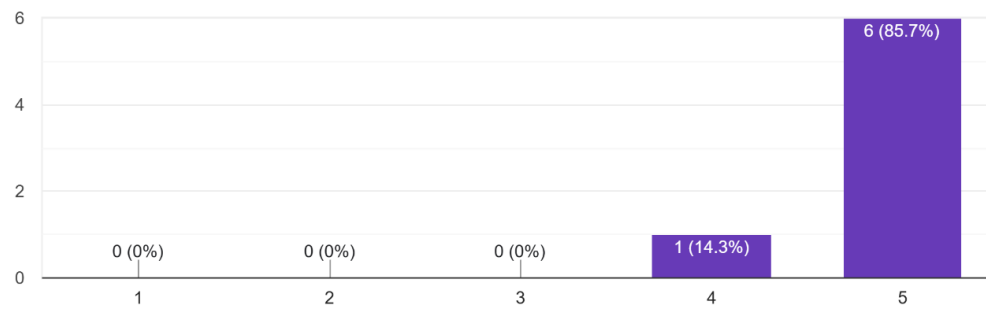
¿Le servirá lo aprendido para implementarlo en su quehacer como persona funcionaria?

7 respuestas



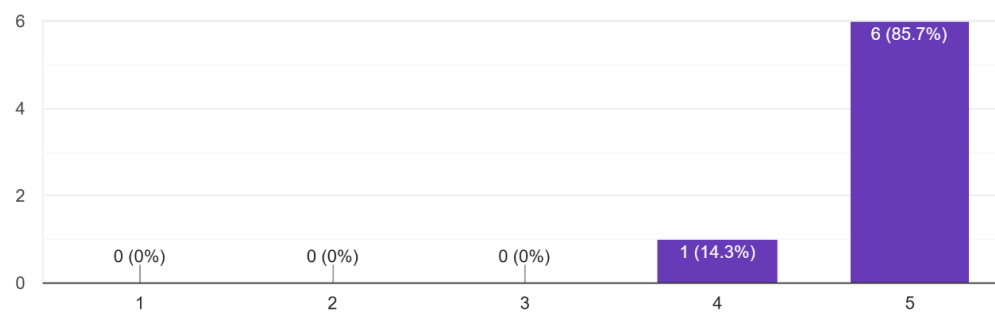
¿Fue suficiente el tiempo?

7 respuestas



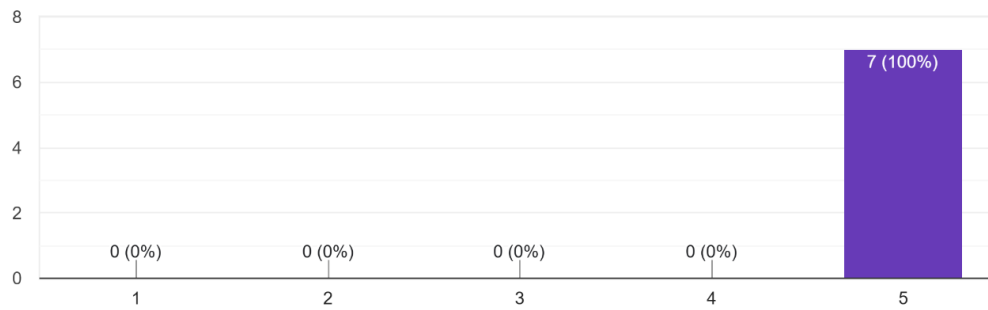
¿Los materiales y prácticas fueron adecuadas para el contenido de la presentación?

7 respuestas



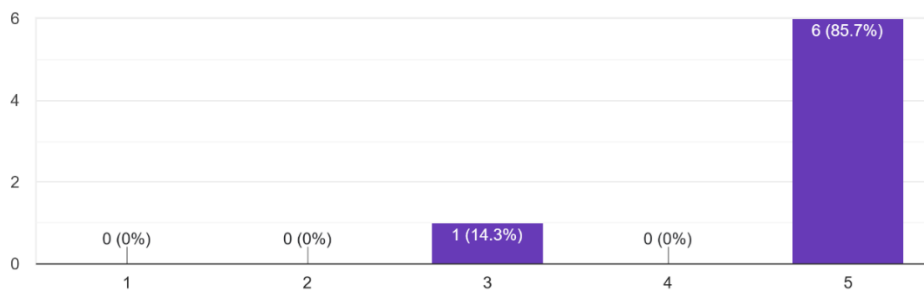
¿La persona facilitadora respondió sus preguntas?

7 respuestas



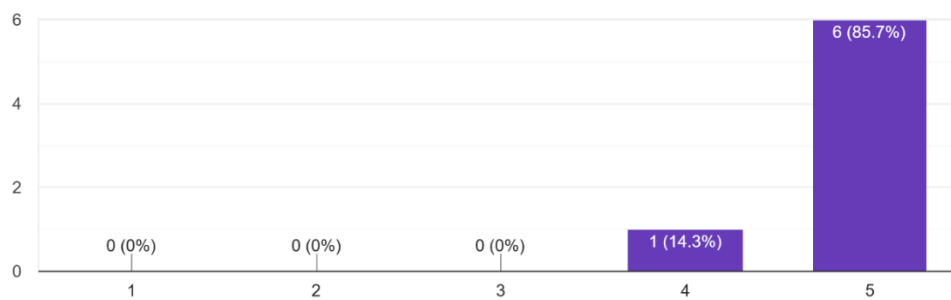
¿Hubo suficiente tiempo para el diálogo entre las personas participantes?

7 respuestas



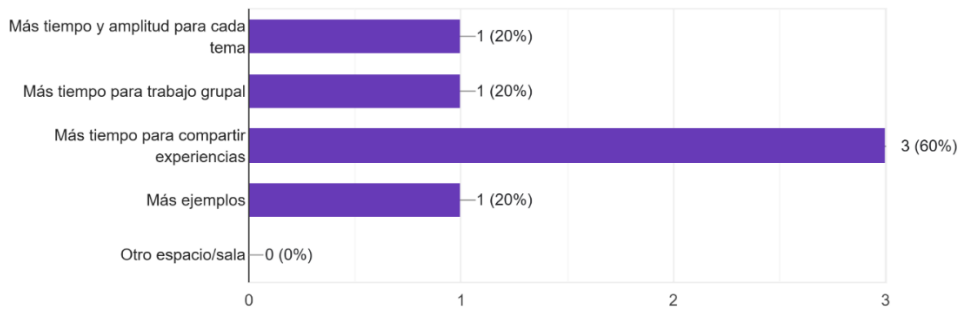
¿Fue una presentación dinámica que mantuvo su atención y curiosidad?

7 respuestas



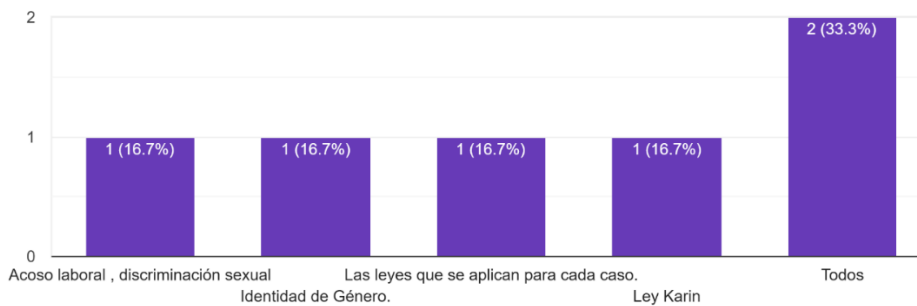
Selecciona lo que consideres que faltó

5 respuestas



Temas que me interesaron:

6 respuestas



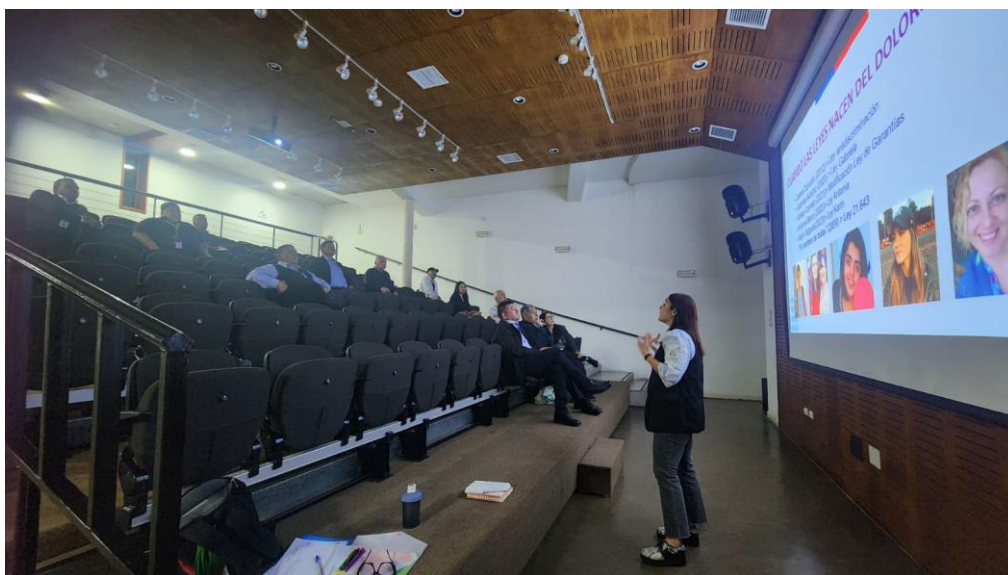
Temas que me gustaría profundizar: 6 respuestas

- La misma Ley Karin
- Ninguno
- Acoso sexual, acoso laboral , guía de denuncias
- Sobre la Discriminación.
- Ninguno
- Tener en carpeta en nuestro lugar de trabajo toda la información entregada hoy.

Otro:2 respuestas

- Se agradece estos nuevos conocimientos.
- Instruir a los demás funcionarios de toda esta información que nos entregaron hoy.

REGISTRO FOTOGRÁFICO





ANEXOS

MATERIAL ENVIADO

- Tarjetas Personal de Seguridad
- Guías (y quizás sería bueno compartir también nuestro minisitio donde están alojadas): <https://www.patrimoniocultural.gob.cl/patrimonio-y-genero>)
- Protocolo de Prevención del Acoso 2024
- Formulario de denuncia VALS
- Y Procedimiento de denuncia, investigación y sanción

LISTA DE PARTICIPANTES

Personal de Seguridad

| LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN (INCLUIR EL NOMBRE DE LA ACTIVIDAD) (INCLUIR FECHA DE LA ACTIVIDAD) | | | | | |
|--|-----------------------|--------------|--|---|-------|
| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ³ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ⁴ (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
| 1 | Rubén González | 10326336-0 | Hombre | | |
| 2 | JUAN ANDRÉS | 10.401.720-3 | MASCULINO | | |
| 3 | Isabel Cantares P. | 13.084.730-7 | Mujer. | X | |
| 4 | Carla Fernández | 2.012.241-1 | Mujer | - | |
| 5 | Valentina Figueroa | 16.915.246-2 | mujer | | |
| 6 | Valentina Figueroa | 16.915.246-2 | mujer | ✓ | |
| 7 | EDUARDO ROJAS USAGAMA | 12.481.898-6 | MASCULINO | X | |
| | Yopilito Panguajal | 10.832.891-2 | masculino | NO | |
| | Baldomero Yáñez | 17.402.610-4 | masculino | NO | |
| | Rolando Salinas | 9.819.651-K | masculino | NO | |

³ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder.
⁴ Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.

Personal de Seguridad

| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ³ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ⁴ (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
|----|---------------------|--------------|--|---|-------|
| 8 | Diana Moreno | 15.497.149-K | Mujer | no | |
| 9 | Carlos Roberto Cruz | 12.446.104-9 | HOMBRE | NO | |
| 10 | ADELMO LAPOL GOMEZ | | HOMBRE | NO | |
| 11 | | | | | |
| 12 | | | | | |
| 13 | | | | | |
| 14 | | | | | |

³ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder.
⁴ Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.

Unidad de Género, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

Dirección: Huérfanos 770, Santiago de Chile

LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN
TALLER: ATENCIÓN USUARIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 05/11/2025

| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA?¹ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO?² (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
|----|-------------------------|--------------|----------------------------------|---|-------|
| 1 | FERNANDO BASAO A. | 15.556.272-2 | MASCULINO | | |
| 2 | María Rudio A. | 15.757.843-3 | Femenino | NO | |
| 3 | Erika Jopé | 17.880.696-3 | Femenino | NO | |
| 4 | Fernando FLORES RUIZ | 14.160.759-6 | MASCULINO | | |
| 5 | Daniela Navarrete | 11.848.909-7 | femenino | | |
| 6 | Angela Lorenzini | 8866235-0 | Femenino | NO | |
| 7 | | | | | |

¹ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder.

² Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.



INFORME RESULTADOS

ASISTENCIA TÉCNICA Y/O SOLICITUDES DE TALLERES DE CAPACITACIÓN

UNIDAD DE GÉNERO SERPAT 2025

ANTECEDENTES

| | | | |
|---|--|----------------|--------------|
| UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA | Grupo Regional de la Dirección Regional de Los Lagos | | |
| MOTIVO DE LA SOLICITUD | Taller en el marco de la acción voluntaria comprometida en el Programa de trabajo 2025 | | |
| NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER | Online 15:00-17:30 | | |
| PROFESIONAL A CARGO | Nayaded Labbé, Encargada de apoyo Unidad de Género | | |
| PERSONAS BENEFICIARIAS | Mujeres | Hombres | Total |
| | 6 | 1 | 7 |
| | Pertenencia a pueblos indígenas u originario | | |
| | 3 (Mapuche) | | |

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

| | |
|----------------------|--|
| TÍTULO TALLER | HACIA UNA ATENCIÓN IGUALITARIA: INCORPORANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SERVICIO |
| OBJETIVO | Fortalecer las capacidades del funcionariado para brindar una atención usuaria respetuosa, inclusiva y libre de discriminación o violencia de género, especialmente hacia personas de identidades diversas |

| | |
|-------------------------|--|
| TEMAS A TRATADOS | <ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de género • Atención con perspectiva de género • Marco Normativo • Conceptos claves • Estrategias para la Igualdad • Lenguaje Inclusivo y No sexista |
| 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.</p> |

EVALUACIÓN DEL TALLER: CONCLUSIÓN, ACUERDOS Y OBSERVACIONES

A partir de las respuestas recogidas en la evaluación, se observa una valoración mayoritariamente positiva del taller en sus distintos componentes. En términos generales, el contenido fue percibido como pertinente y coherente con las expectativas de las personas participantes, destacándose además que, para una parte relevante del grupo, los temas abordados resultaron nuevos o poco conocidos, lo que refuerza la necesidad de continuar desarrollando instancias formativas en esta línea.

Los materiales de apoyo entregados —presentación, documentos y fichas— fueron evaluados como suficientes y adecuados para la comprensión de los contenidos, así como las metodologías y prácticas utilizadas durante la jornada. Asimismo, existe un consenso amplio respecto de la utilidad práctica de los aprendizajes, los cuales fueron considerados aplicables al quehacer cotidiano como personas funcionarias, especialmente en lo referido a la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario y a la reflexión crítica sobre el rol institucional en la promoción de la justicia social.

La facilitación fue valorada de manera muy favorable, destacándose la claridad en la exposición, la disposición para responder preguntas y el carácter dinámico de la presentación, elementos que contribuyeron a mantener la atención y el interés de las y los participantes. No obstante, uno de los aspectos que aparece de manera reiterada como área de mejora es el tiempo disponible, tanto para profundizar en los contenidos como para el diálogo, el trabajo grupal y el intercambio de experiencias entre quienes participaron.

Entre los temas que generaron mayor interés se mencionan los nuevos conceptos asociados al enfoque de género, la aplicación de esta perspectiva en las distintas funciones y niveles de responsabilidad, y el marco normativo vinculado a la defensa de los derechos humanos y de género. En coherencia con ello, se identifica una demanda por profundizar en ejemplos concretos de implementación, estrategias de formación interna para promover

el trato igualitario y la ampliación de este tipo de capacitaciones a todo el personal, tanto a nivel regional como institucional.

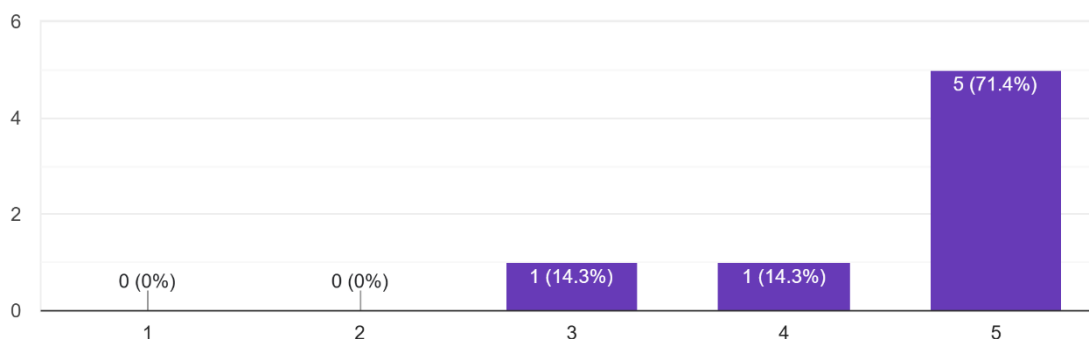
En síntesis, la evaluación da cuenta de un taller bien valorado, considerado necesario y pertinente, con resultados positivos en términos de aprendizaje y motivación, y con desafíos principalmente asociados a la ampliación temporal, la profundización temática y la extensión de la formación a un público más amplio dentro del servicio.

SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

7 respuestas.

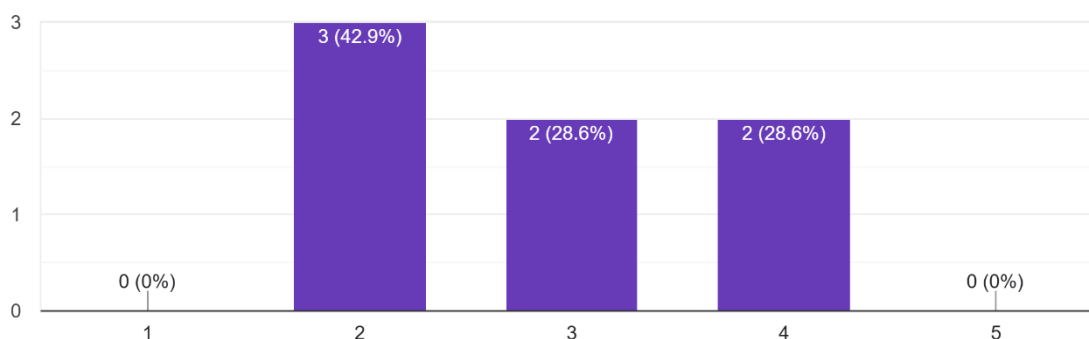
¿El contenido del taller fue lo que usted esperaba?

7 respuestas



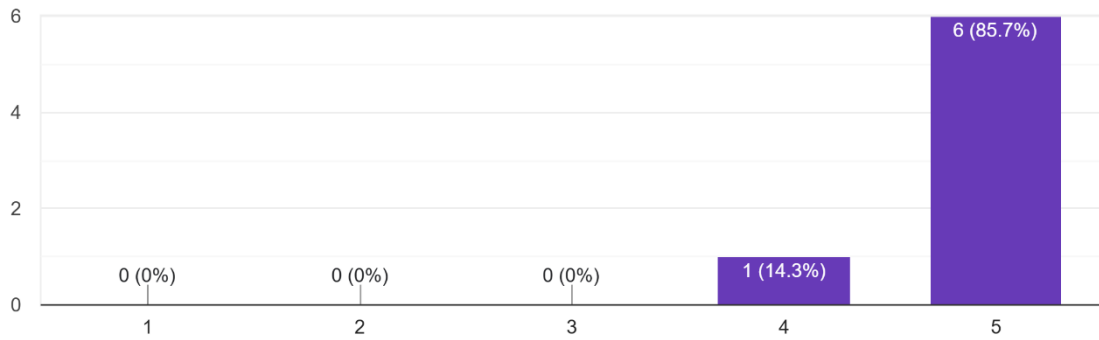
¿Para usted los temas del taller eran nuevos?

7 respuestas



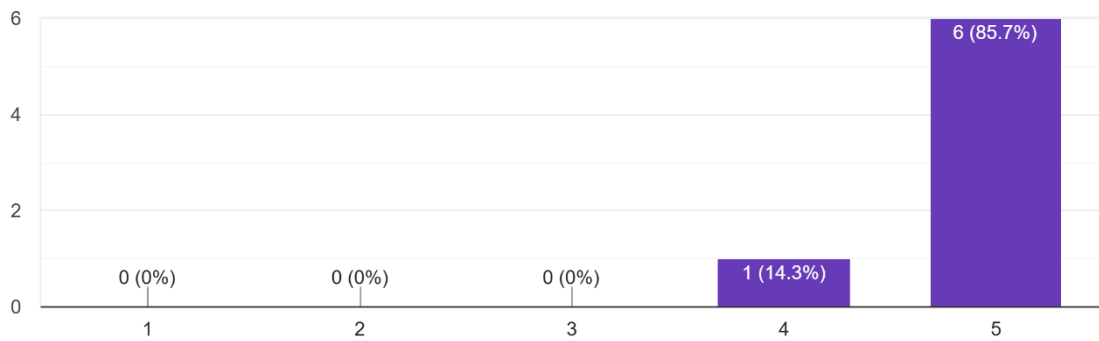
¿La cantidad de materiales de apoyo recibidos son suficientes para entender el contenido? (ppt, documentos, fichas...)

7 respuestas



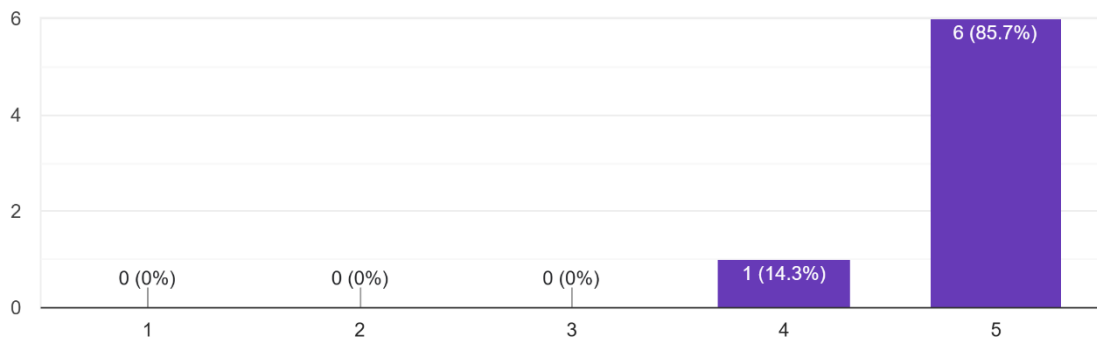
¿Le servirá lo aprendido para implementarlo en su quehacer como persona funcionaria?

7 respuestas



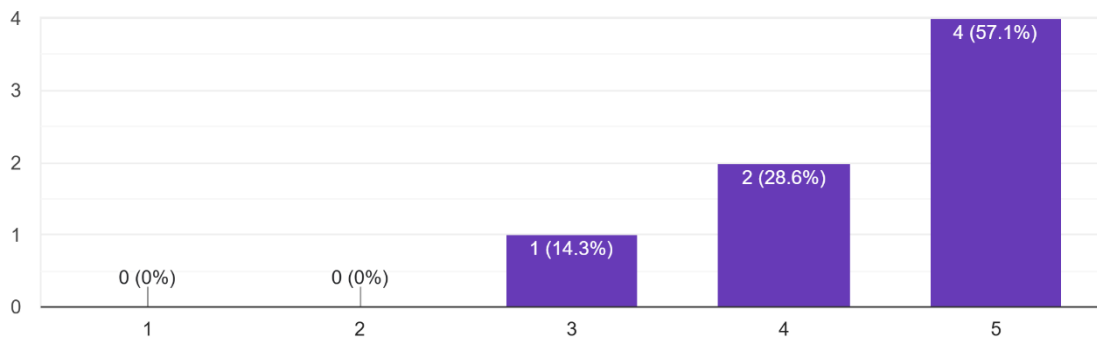
¿Fue suficiente el tiempo?

7 respuestas



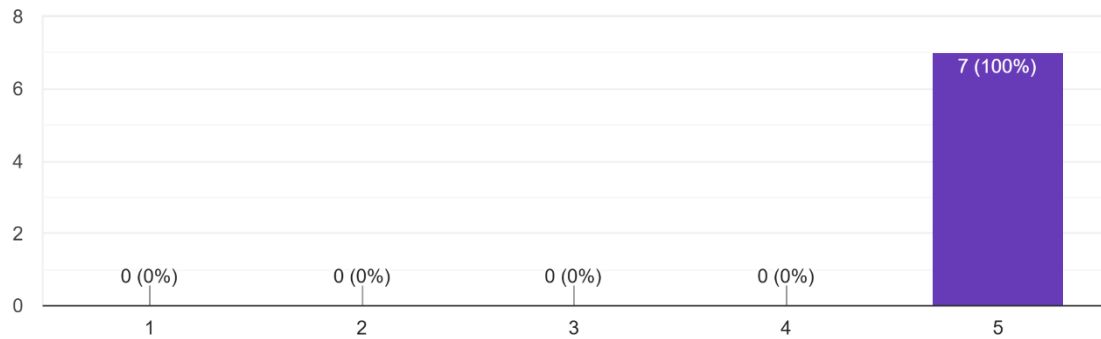
¿Los materiales y prácticas fueron adecuadas para el contenido de la presentación?

7 respuestas



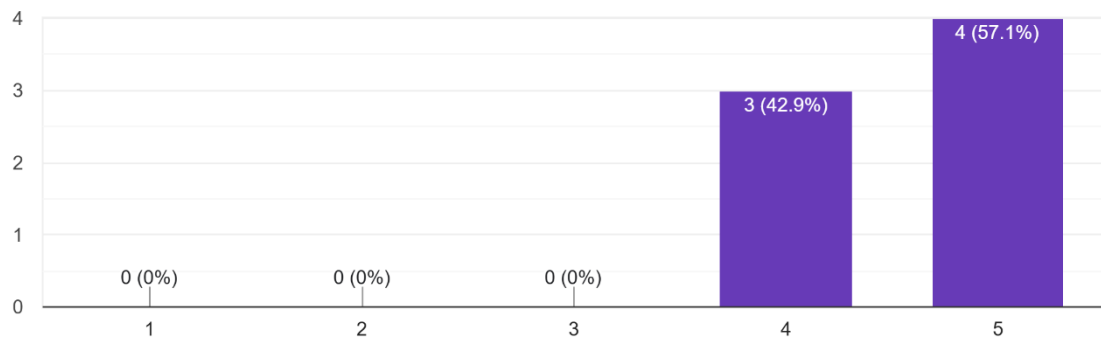
¿La persona facilitadora respondió sus preguntas?

7 respuestas



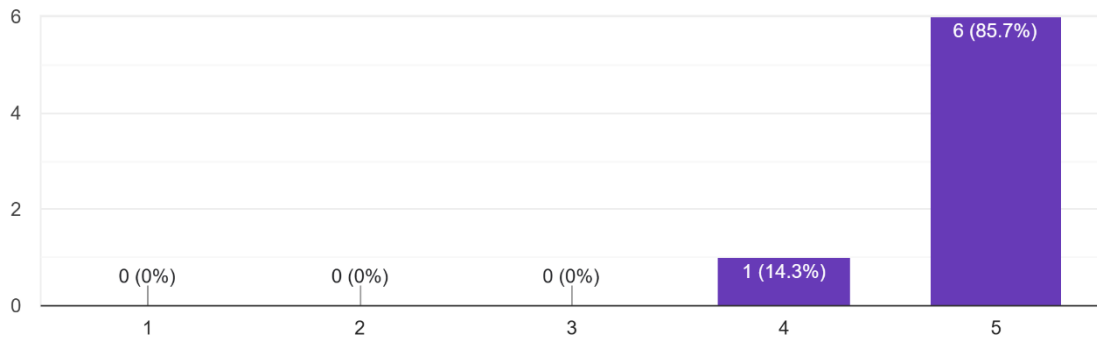
¿Hubo suficiente tiempo para el diálogo entre las personas participantes?

7 respuestas



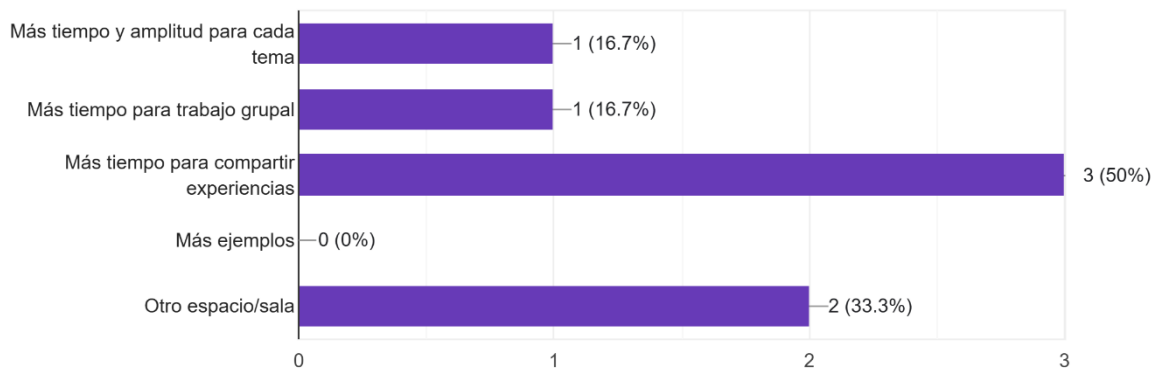
¿Fue una presentación dinámica que mantuvo su atención y curiosidad?

7 respuestas



Selecciona lo que consideres que faltó

6 respuestas



Temas que me interesaron: 4 respuestas

- Abordar las Leyes que van en defensa del género y derechos humanos. Todo el funcionario debería conocer
- Los nuevos conceptos
- Perspectiva de género para los distintos funcionarios, según responsabilidad.
- Incorporación de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano, de revisar nuestro trabajo para ver de qué manera aportamos a hacer justicia social.

Temas que me gustaría profundizar: 4 respuestas

- Formación a todo el personal de la región de Los Lagos
- SObre el mismo pero en otras dimensiones
- Estrategias para educar a funcionarios/as al trato igualitario.
- Más ejemplos de aplicación de la perspectiva de género.

Otro:1 respuesta

- Muy buen taller, muy necesario abrirlo a todos y todas en el Servicio.

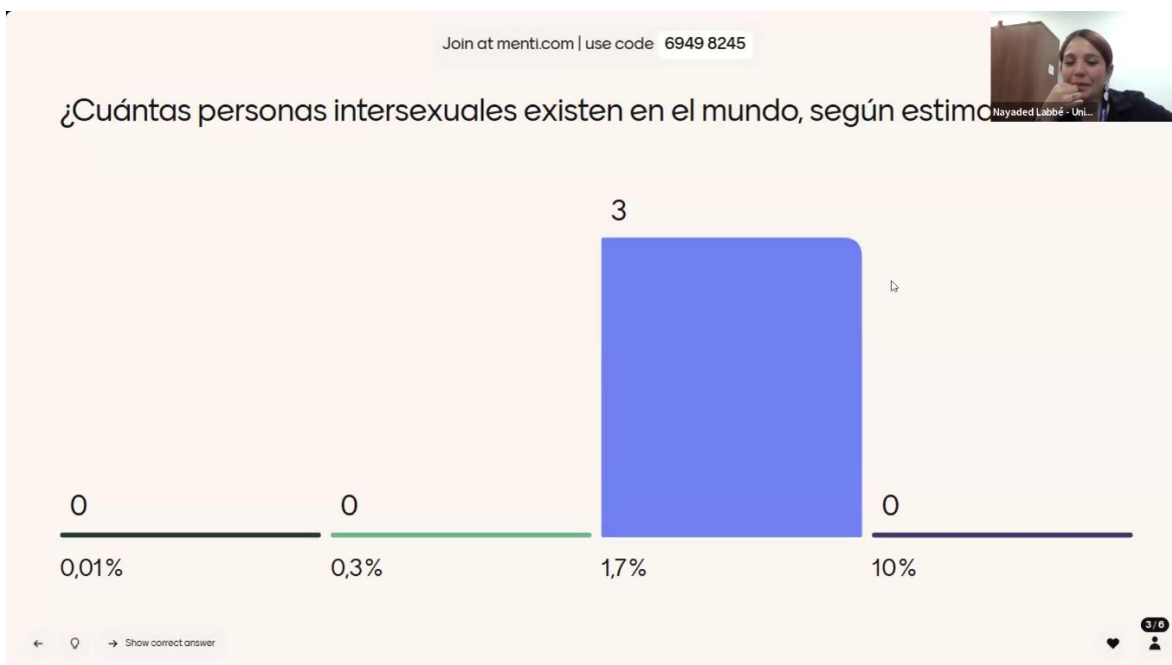
REGISTRO FOTOGRÁFICO

**HACIA UNA ATENCIÓN IGUALITARIA:
INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN EL SERVICIO**



UNIDAD DE GÉNERO - Serpat

Nayaded Labbé - Uni...



ACTIVIDAD

Casos ficcionados de atención

Entra a [menti.com](https://www.menti.com)
E ingresa el
siguiente código:
6949 8245
O escanea este QR



Caso 1: Una persona trans se presenta en la Biblioteca y da su nombre social. La persona funcionaria insiste en usar su nombre registral del carnet en todo momento. La persona usuaria se va molesta.

Caso 2: Una mujer joven asiste regularmente al Museo. Cada vez que va, uno de los funcionarios le comenta cosas como "Qué linda viniste hoy". Aunque al principio ella responde con incomodidad, empieza a ir cada vez menos. Un día, comenta a otra funcionaria que se siente incómoda, pero esta le dice "Ay, si él es así con todas, no te lo tomes en serio".

Caso 4: Una persona trans desea usar el baño correspondiente a su identidad de género y la persona funcionaria le impide el acceso debido a que "hay niñas dentro del baño y usted parece más un hombre".

CONCEPTOS CLAVES

SESGOS DE GÉNERO

- El sesgo de género se define como una inclinación sesgada hacia una persona o colectivo basado en su género. Este sesgo se puede mostrar como una predisposición, parcialidad, prejuicio o predilección a la hora de seleccionar, representar o tomar decisiones sobre una persona o colectivo.

VIOLENCIA SIMBÓLICA

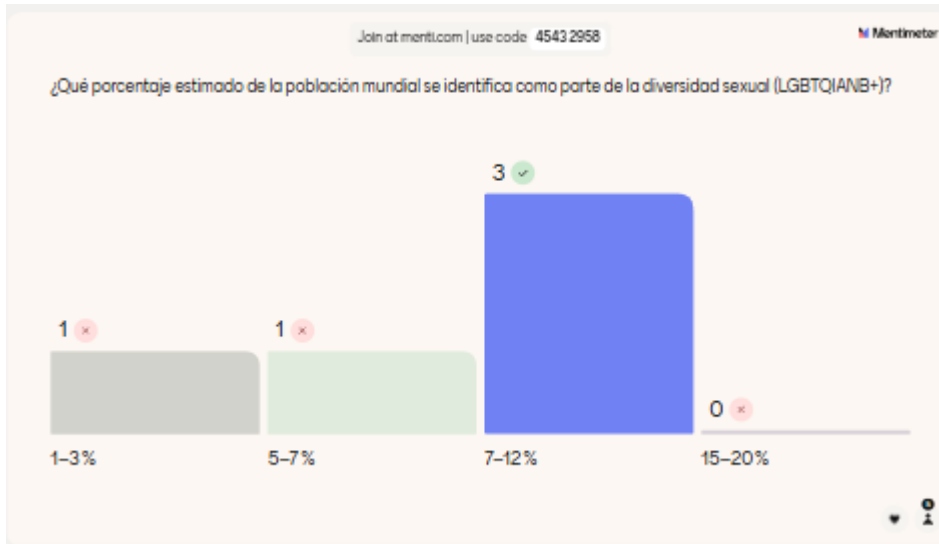
- Forma de violencia ejercida a través de mensajes, imágenes, discursos y representaciones que refuerzan estereotipos de género, naturalizan las desigualdades y legitiman la exclusión de determinados grupos. Aunque no siempre es explícita, la violencia simbólica tiene efectos profundos en la percepción social y la reproducción de la discriminación.

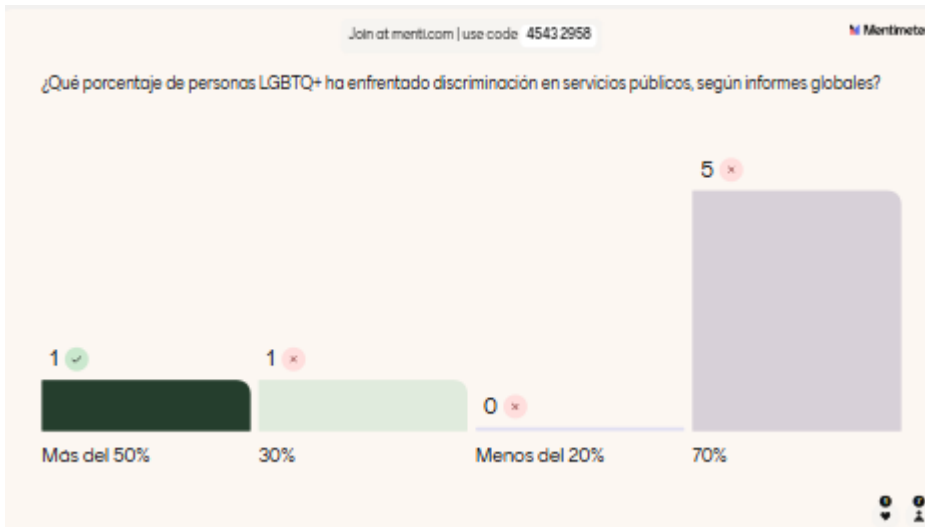
INTERSECCIONALIDAD

- Enfoque que reconoce que las personas pueden vivir múltiples formas de discriminación simultáneamente como por ejemplo por género, etnicidad, clase social, edad, discapacidad u orientación sexual.

ANEXOS

RESULTADOS MENTIMETER





Join at menti.com | use code 4543 2958 Mentimeter

CASO 1 ¿Qué leyes se están vulnerando en este caso?

A veces en en distintos lugares, o momentos que estás viviendo en la vida cotidiana se vulneran, en pequeños detalles que no se nota, hasta que la situación supera a la personas.

- Ley 21120
- Ley de Identidad de género
- Identidad de género
- Identidad de género Acoso callejero Ley samucla
- de la identidad de género

MATERIAL ENTREGADO

- Guías de orientaciones técnicas para la desagregación de variables de identidad y Guía de lenguaje inclusivo y no sexista: <https://www.patrimoniocultural.gob.cl/patrimonio-y-genero>
- Protocolo de Prevención del Acoso, actualización 2024.
- Formulario de denuncia VALS.
- Procedimiento de denuncia, investigación y sanción.

LISTA DE ASISTENCIA

| Nombre social (nombre de uso cotidiano o con el que te identificas) | ¿Con cuál género se identifica? | ¿Se considera perteneciente algún pueblo indígena o Tribal Afrodescendiente chileno? | Si respondió la anterior sí ¿a cuál? | Correo institucional |
|---|---------------------------------------|---|---|---|
| Carolina Vera Ramirez | Femenino | No | | cvera@monumentos.gob.cl |
| Luis Torres Marilican | Masculino | Sí (responda a cuál en siguiente pregunta) | 7. Mapuche | ltorres@monumentos.gob.cl |
| Patricia Mondaca Mansilla | Femenino | No | | patricia.mondaca@patrimoniocultural.gob.cl |
| Andrea | Femenino | No | | andrea.brunet@bibliotecaspublicas.gob.cl |
| Carolina Santana | Femenino | No | | carolina.santana@bibliotecaspublicas.gob.cl |
| Yohana | Femenino | Sí (responda a cuál en siguiente pregunta) | 7. Mapuche | yhernandez@biblioredes.gob.cl |
| Carmen | Femenino | Sí (responda a cuál en siguiente pregunta) | 7. Mapuche | natalia.lebtun@patrimoniocultural.gob.cl |

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 2025

ANTECEDENTES

| | | | |
|---|---|---------|----------|
| UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA | Unidad de Seguridad Patrimonial | | |
| MOTIVO DE LA SOLICITUD | A partir de los antecedentes expuestos por la encargada de la Unidad de Seguridad Patrimonial, se identificó la necesidad de realizar una capacitación específica dirigida al personal de seguridad de la Región Metropolitana. | | |
| NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER | Museo Benjamín Vicuña Mackenna 22 de diciembre a las 8:00 | | |
| PROFESIONAL A CARGO | Scarlette Sanchez Lobos Nayaded Labbé Aravena | | |
| PERSONAS BENEFICIARIAS | Mujeres | Hombres | Total |
| | 0 | 7 | 7 |

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

| | |
|-------------------------|---|
| TÍTULO TALLER | GÉNERO Y SEGURIDAD |
| OBJETIVO | <p>Capacitar al funcionariado de seguridad sobre los conceptos claves sobre género, enfatizando en el trato y en el rol de las personas funcionarias. El propósito es sensibilizar al personal sobre algunos conceptos de género y las leyes y obligaciones estatales que tienen tanto las instituciones como las personas trabajadoras en estas.</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. • Aplicar herramientas básicas para la aplicación del enfoque de género en el trato a personas usuarias. |
| 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 ❖ Trabajando con perspectiva de género |

| | |
|--------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es la perspectiva de género? • ¿Qué tiene que ver la perspectiva de género con el trabajo de seguridad? • 6 principios para aplicar la perspectiva en el trabajo de seguridad |
| METODOLOGÍA | La metodología a utilizar combina la técnica de exposición con interacción y se basa en el aprendizaje activo y experiencial. La exposición teórica con apoyo audiovisual, 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. |

EVALUACIÓN DEL TALLER: CONCLUSIÓN, ACUERDOS Y OBSERVACIONES

La evaluación del taller da cuenta de una valoración mayoritariamente positiva por parte de las personas participantes, tanto en relación con los contenidos abordados como con la metodología y la facilitación.

En cuanto al contenido del taller, la mayoría de las personas evaluadoras señaló que este respondió plenamente a sus expectativas: seis personas indicaron que fue “sí, totalmente” lo que esperaban y una persona que fue “lo suficiente”. Asimismo, se observa una percepción relevante de aprendizaje, ya que cinco personas manifestaron que los temas fueron total o suficientemente nuevos para ellas, mientras que dos señalaron que no lo eran, lo que sugiere la coexistencia de distintos niveles previos de conocimiento en el grupo. Respecto de los materiales de apoyo, la totalidad de las respuestas se concentró en las opciones “lo suficiente” y “sí, totalmente”, lo que indica que los recursos entregados fueron considerados adecuados para la comprensión de los contenidos. De manera consistente, la mayoría de las personas participantes expresó que lo aprendido les será útil para su implementación en el quehacer cotidiano como personas funcionarias.

En relación con la presentación y metodología, se aprecia una evaluación favorable. Cinco personas consideraron que el tiempo fue suficiente, mientras que dos manifestaron percepciones menos satisfactorias en este aspecto, lo que se alinea con las sugerencias posteriores vinculadas a la necesidad de mayor tiempo. Los materiales, ejercicios y prácticas utilizadas fueron evaluados positivamente por casi la totalidad del grupo, al igual que la disposición de la persona facilitadora para responder preguntas. En cuanto a la participación, cinco personas indicaron que hubo suficiente tiempo para el diálogo entre participantes, aunque se registran algunas respuestas que sugieren espacio de mejora. Destaca especialmente que la totalidad de las personas evaluadoras coincidió en que se trató de una presentación dinámica, capaz de mantener su atención e interés durante el desarrollo del taller.

Finalmente, las sugerencias y comentarios abiertos refuerzan la buena recepción general del espacio formativo, al tiempo que aportan orientaciones para su fortalecimiento. La recomendación más reiterada fue ampliar el tiempo destinado a cada tema, seguida por la necesidad de contar con más tiempo para el trabajo grupal y para el intercambio de experiencias. De manera complementaria, se sugirió incorporar más ejemplos prácticos y, de forma puntual, mejorar las condiciones del espacio físico. En relación con los contenidos, las personas participantes señalaron interés transversal por todos los temas abordados, destacando de manera específica la Ley Karin. Respecto de los temas a profundizar, se mencionaron el abuso laboral, la inclusión de las mujeres y, nuevamente, el interés por profundizar el conjunto de los contenidos tratados.

En síntesis, los resultados evidencian una alta valoración del taller, tanto en términos de pertinencia como de utilidad práctica, junto con recomendaciones claras orientadas a profundizar y ampliar los espacios formativos en futuras instancias.

Comentarios: Participó el encargado de seguridad del museo, lo que se considera un avance significativo para la apropiación institucional del enfoque.

SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

7 respuestas

| | | No, para nada | No mucho | No sé | Lo suficiente | Sí, totalmente |
|----------------------|--|--|----------|-------|---------------|----------------|
| Contenido del taller | ¿El contenido del taller fue lo que usted esperaba? | | | | 1 | 6 |
| | ¿Para usted los temas del taller eran nuevos? | 1 | 1 | | 2 | 3 |
| | ¿La cantidad de materiales de apoyo recibidos son suficientes para entender el contenido? (ppt, documentos, fichas...) | | | | 1 | 16 |
| | ¿Le servirá lo aprendido para implementarlo en su quehacer como persona funcionaria? | | | | 1 | 6 |
| Presentación | ¿Fue suficiente el tiempo? | | 1 | | 1 | 5 |
| | ¿Los materiales y prácticas fueron adecuadas para el contenido de la presentación? | | | | 1 | 6 |
| | ¿La persona facilitadora respondió sus preguntas? | | | | 1 | 6 |
| | ¿Hubo suficiente tiempo para el diálogo entre las personas participantes? | | 1 | | 1 | 5 |
| | ¿Fue una presentación dinámica que mantuvo su atención y curiosidad? | | | | | 7 |
| Sugerencias | Marque con X lo que considere como sugerencia | | | | | |
| | Más tiempo y amplitud para cada tema | | | | | 4 |
| | Más tiempo para trabajo grupal | | | | | 2 |
| | Más tiempo para compartir experiencias | | | | | 1 |
| | Más ejemplos | | | | | 1 |
| | Cambio espacio/sala | | | | | 1 |
| | Escriba su sugerencia | | | | | |
| | Temas que me interesaron: | <ul style="list-style-type: none"> - Todos - Ley Karin - Todos - Todos los temas | | | | |
| | Temas que me gustaría profundizar: | <ul style="list-style-type: none"> - Abuso laboral - Todos - La inclusión de la mujer | | | | |
| | Otro: | - | | | | |

ANEXOS

LISTA DE ASISTENCIA

Contribución de
Español, los Q'eq'chi
y el P'ichincha

| LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN TALLER SEGURIDAD Y GÉNERO - MUSEO BENJAMÍN VICUÑA MACKENNA - 22 DE DICIEMBRE DE 2025 | | | | | |
|---|-------------------------------|--------------|--|---|-------|
| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ¹ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ² (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
| 1 | MICHEL COMPTON | 12.010.597-8 | MASCULINO | NO | |
| 2 | MARCO SCLARIN | 10.199.285-6 | MASCULINO | NO | |
| 3 | MARIPELANO BONZAKKE CORTER | 16.702.524-K | MASCULINO | NO | |
| 4 | DANIEL RIVEROLLA | 10.229.674-J | MASCULINO | NO | |
| 5 | MOISÉS OPORTO | 6.561.339-5 | MASCULINO | NO | |
| 6 | MERAZI VILLENA | 18.309.765-2 | MASCULINO | NO | |
| 7 | LUIS MUÑOZ | 18.153.191-6 | MASCULINO | NO | |

¹ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder.

² Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.



1

SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

1 CONCEPTOS CLAVES

Identidad de género: Se refiere al sentido interno de pertenencia a un género, el cual puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Hay cuatro categorías principales:

CISGÉNERO TRANSGÉNERO GÉNERO FLUIDO GÉNERO NO BINARIO

Expresión de género: Hace alusión a la exhibición externa de una persona, a través de una combinación de vestimenta, comportamiento, comportamiento social y otros factores. Hay tres categorías principales: Androginia/No binaria; Masculina; Femenina.

ANDROGINIA/NO BINARIA FEMENINA MASCULINA

Sexo biológico: Se refiere a las características físicas y genéticas con las que nacemos. Hay tres categorías principales:

HEMERA MACHO INTERSEXUAL

Orientación sexual: Este concepto alude a la atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras personas:

HOMOSEXUALIDAD HETEROSEXUALIDAD BISEXUALIDAD ASEXUAL



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



SEGURIDAD Y GÉNERO
Unidad de Género | Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

2 NOMBRE SOCIAL

¿SABÍAS QUE...?

Como personal de seguridad, debes respetar el nombre social de cada persona, tal como lo establece la Ley de Identidad de Género (Ley 21.120, 2018).

Si una persona te indica cómo quiere ser llamada, úsalo con respeto. Ignorar su identidad o usar un nombre distinto puede ser considerado una falta de respeto e incluso discriminación.

Tu trato marca la diferencia.
La seguridad también se construye con inclusión y respeto hacia todas las personas.

La Ley N° 21.120 reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. Establece en sus artículos:

- 1° "La presente ley tiene por objeto reconocer y proteger el derecho a la identidad de género de las personas";
 - 2° (la identidad de género) puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento";
 - 3° Este derecho implica la facultad de solicitar la rectificación de su sexo y nombre registral cuando estos no concuerden con su identidad de género.
- Además, la ley promueve principios como la dignidad en el trato y la no discriminación arbitraria. Lo que implica que todas las personas, incluyendo al personal de seguridad, deben respetar la identidad de género y el nombre social de cada individuo.

Por lo tanto, es fundamental que, como personal de seguridad, utilices el nombre social que cada persona te indique, garantizando un trato inclusivo y digno para todas las personas.

REVISLA LEY AQUÍ



SEGURIDAD Y GÉNERO
Unidad de Género | Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

3 LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

¿SABÍAS QUE...?

Como personal de seguridad, el uso de lenguaje inclusivo es clave para brindar un trato respetuoso y acogedor a todas las personas. Pequeños cambios en tu forma de hablar pueden marcar la diferencia.

- ✓ En lugar de decir "Bienvenido, señor/señora", puedes optar por "Le doy la bienvenida" o "Hola, buen día".
- ✓ En vez de "el usuario", puedes decir "la persona usuaria".
- ✓ Si tienes dudas sobre cómo dirigirte a alguien, puedes preguntar: "¿Cómo prefiere que le llame?" o "¿Cuál es su nombre y pronombres?".

Un lenguaje inclusivo ayuda a crear un entorno más seguro y respetuoso para todas las personas.

¡Tu forma de comunicarte también construye seguridad!

En Chile, el uso del lenguaje inclusivo en las instituciones públicas se promueve como una herramienta fundamental para avanzar en la igualdad de género y el respeto por la diversidad de identidades. Este enfoque busca visibilizar a las mujeres y a las diversidades, asegurando que el lenguaje refleje el principio de no discriminación consagrado en la legislación nacional e instrumentos internacionales suscritos por el país.

El Estado chileno cuenta con leyes que establecen el deber de trato digno y equitativo a todas las personas, tales como:

- LEY N° 20.489 Ley Zamudio
- LEY N° 21.110 Ley de Identidad de Género
- LEY N° 21.345 Ley de Exercicio de Género en la Función Pública

Así mismo, el país ha asumido compromisos internacionales en favor de la igualdad de género y el respeto a la diversidad, entre los que destacan:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Principios de Ypreswara
- Agenda 2030 de la ONU con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



SEGURIDAD Y GÉNERO
Unidad de Género | Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

4 CONDUCTAS INCÍVICA EN EL ESPACIO LABORAL

¿SABÍAS QUE...?

El cuidado del orden y la limpieza en el espacio laboral no solo es una cuestión de bienestar, sino también una responsabilidad legal.

Según la Ley Karin (Ley N° 21.643), el no mantener un ambiente adecuado puede ser considerado una conducta incívica, lo que podría generar conflictos laborales en el futuro y afectar a la convivencia del equipo.

¡Tu labor no solo es garantizar la seguridad sino también promover un ambiente laboral respetuoso y ordenado!

La Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, busca promover ambientes laborales saludables y establece medidas contra el acoso y la violencia en el trabajo. Aunque no se centra exclusivamente en las conductas incívicas, aborda aspectos relacionados.

El Artículo 2 de la ley modifica el Código del Trabajo, introduciendo medidas contra el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, incluyendo:

• Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanciones, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Además, la ley define comportamientos incívicos como:

• "Comportamientos descomedidos o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo".

Por lo tanto, prácticas como archivar, desacreditar o impedir el crecimiento laboral de una persona pueden ser consideradas formas de acoso laboral y, en consecuencia, constituyen actos de discriminación que pueden ser sancionados según lo establecido en la Ley Karin.

REVISLA LEY AOU!



SEGURIDAD Y GÉNERO
Unidad de Género | Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

5 LEY KARIN

¿SABÍAS QUE...?

Como personal de seguridad, discriminar o menospreciar a una compañera o compañero por su cargo o funciones está prohibido por la Ley Karin (Ley 21.643, 2024).

- ✓ Todas las personas tienen el mismo derecho a un trato digno y respetuoso, sin importar su rol.
- ✗ Excluirlos, desacreditarlos o impedir su crecimiento laboral es discriminación y puede ser sancionado.

El respeto entre colegas fortalece el equipo y mejora el ambiente laboral. Trabajemos en conjunto con igualdad y profesionalismo.

La Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, establece en el artículo 2 del Código del Trabajo que:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo".

Además, la ley define el acoso laboral como:

"Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el afectado su menoscabo, maltrato u humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Por lo tanto, es esencial que el personal de seguridad, al igual que todas las personas trabajadoras mantengan un comportamiento respetuoso y contribuya a un ambiente laboral armonioso, evitando conductas que puedan ser consideradas incívicas o que infrinjan la ley.

REVISLA LEY AOU!



SEGURIDAD Y GÉNERO
Unidad de Género | Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

6 DATOS ACOSOS SEXUAL

¿SABÍAS QUE...?

9 de cada 10 mujeres chilenas han vivido acoso sexual en algún momento de sus vidas, según el duodécimo informe de la Corporación Humanas.

El 65% de las mujeres chilenas ha experimentado acoso sexual callejero al menos una vez en su vida.

En el sector público, un 73% de las denuncias por acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual fueron presentadas por mujeres, evidenciando una mayor afectación hacia ellas en estos entornos.

En el Poder Judicial chileno, desde julio de 2018 hasta junio de 2024, se registraron 49 denuncias de acoso sexual, con un 96% de los acusados siendo hombres.

Estas cifras resaltan la necesidad urgente de abordar y erradicar el acoso sexual en todos los ambientes de la sociedad chilena, promoviendo entornos seguros y respetuosos para todas las personas.



REVISLA LAS ESTADÍSTICAS AQUÍ!

- <https://www.humanas.cl/wp-content/uploads/2017/12/ENCUESTA-HUMANAS-2017-VERSION-EN-FINAL-NOV.pdf>
- <https://proteccioncivil.gob.cl/balances-de-ley-karin-en-espacio-se-realizaron-4-852-sanciones-psicologicas-sanciones-y-se-recibieron-4-820-denuncias-en-sectores-privado-y-publico/>
- <https://proteccioncivil.gob.cl/wp-content/uploads/2024/02/Encuesta-nacional-de-salud-sexualidad-y-genero-Primeros-Resultados.pdf>
- https://sacretandadegenero.pjud.cl/magis/significado/encuestas/acoso sexual/Informe_registro_acoso.pdf



SEGURIDAD Y GÉNERO
Unidad de Género | Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

7 DATOS SOBRE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS LGTBTQI+

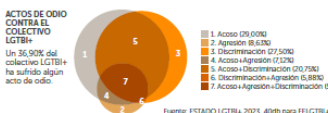
¿SABÍAS QUE...?

El 89% de las personas LGTBTQI+ en Chile ha experimentado al menos 1 episodio de discriminación a lo largo de su vida, según un estudio exploratorio sobre discriminación y violencia contra esta comunidad.

En 2023, Chile registró un récord de 1.597 denuncias por casos de discriminación hacia personas LGTBTQI+, incluyendo 3 asesinatos y 43 agresiones físicas o verbales.

A nivel global, el 40% de las personas LGTBI+ han sufrido algún acto de odio en los últimos cinco años, siendo los actos de discriminación los más numerosos (32%), seguidos de acoso (29%) y agresiones físicas (10%).

Estas cifras evidencian la urgente necesidad de promover entornos seguros y respetuosos para la comunidad LGTBTQI+, combatiendo la discriminación y la violencia en todos los ámbitos de la sociedad.



Fuente: ESTADO LGTBI+ 2023, 40db para FELGTBI+

REVISLA LAS ESTADÍSTICAS AQUÍ!

- <https://casal.epd.gov.cl/wp-content/uploads/files-manager/Presencia-OC-EN-1-1-2024-Resultados-2024-Estudio-X20-exploratorio-2023-2024-Discriminacion-OC-EN-1-1-2024-Violencia-OC-EN-1-1-2024-OC-EN-1-1-2024-GTBI+.pdf>
- <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2024/03/003-Informe-Anual-de-ODH4-Diversidad-Sexual-y-de-Genero-2023-Movilh.pdf>
- https://lgbti.org/wp-content/uploads/2023/12/Informe_ODOOC23_Mdgtbi.pdf



SEGURIDAD Y GÉNERO
Unidad de Género | Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

8 USO DE BAÑOS

¿SABÍAS QUE...?

Como personal de seguridad, no puedes prohibir el uso de baños a una persona por su identidad o expresión de género. La Ley de Identidad de Género (Ley 21.120, 2018) garantiza este derecho en conjunto con la Ley Zamudio (Ley 20.609, 2012).

Tu labor es garantizar un trato respetuoso y seguro para todas las personas. Negar el acceso a un servicio higiénico puede ser considerado discriminación.

Recuerda: La seguridad se basa en el respeto y la inclusión. ¡Cumple la ley y asegúrate de brindar un ambiente seguro para todas las personas!

La Ley N° 21.120, reconoce y da protección al derecho a la identidad de género de todas las personas.

La Ley N° 20.609, conocida como Ley Zamudio, viene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita el accionar de las leyes cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

El Artículo 2 de esta ley define la discriminación arbitraria como: "Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".

Estas disposiciones refuerzan la obligación de las instituciones de garantizar un trato equitativo y libre de discriminación. Por lo tanto, negar a una persona el acceso a servicios o instalaciones higiénicas, como baños, basándose en su identidad de género o características personales, constituye una discriminación arbitraria y es susceptible de sanciones legales.

REVISLA LEY N° 21.120 AQUÍ! REVISLA LEY N° 20.609 AQUÍ!



SEGURIDAD Y GÉNERO
Unidad de Género | Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

9

ACOSO CALLEJERO

¿SABÍAS QUE...?

El acoso en el ejercicio de funciones de seguridad también es una falta grave y puede constituir un delito. La Ley 21.153 sanciona el acoso callejero, protegiendo a todas las personas de conductas como:

- ✗ Comentarios sexuales no deseados
- ✗ Exhibicionismo ofensivo
- ✗ Persecuciones o arrinconamientos
- ✗ Grabaciones o fotos sin consentimiento

El personal de seguridad de las instituciones públicas tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente seguro y libre de violencia, no de ejercerla. Cualquier acto de acoso es una violación de la ley y puede ser sancionado con multas e incluso penas de cárcel.

La seguridad también se construye con respeto y dignidad para todas las personas.

La Ley Nº 21.153 tipifica y sanciona el acoso sexual en espacios públicos. Según el artículo 494 ter del Código Penal chileno, incorporado por esta ley, comete acoso sexual quien, en lugares públicos o de libre acceso público y sin el consentimiento de la víctima, realice un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, consistente en:

- Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos. En este caso, se impondrá una multa de una a tres unidades tributarias mensuales.
- Conductas consistentes en acarcamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito. En cualquiera de estos casos, se impondrá la pena de prisión en su grado medio a máximo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales.

Además, el artículo 161-C establece que se castigará a quien, sin el consentimiento de la víctima, capta, graba, filme o fotografíe imágenes, videos o cualquier registro audiovisual de los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual.

El personal de seguridad de instituciones públicas también está sujeto a estas normas y debe abstenerse de realizar cualquier conducta que pueda ser considerada acoso, ya que, de lo contrario, estarían violando la ley.

REVISLA LA LEY AQUÍ



SEGURIDAD Y GÉNERO

Unidad de Género I Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

10

LEY ZAMUDIO

¿SABÍAS QUE...?

La Ley Zamudio también protege a las personas de actos de discriminación laboral o profesional dentro de las instituciones públicas.

"Cualquier acto de discriminación, ya sea verbal, físico o social, marginar, excluir o dar un trato desigual a alguien por su identidad, orientación sexual o características físicas es una infracción de la ley y puede ser sancionado por la ley."

Como personal de seguridad, tu responsabilidad es garantizar que todas las personas sean tratadas con justicia e igualdad. Además, es importante que sepas que tú también tienes derecho a un trato libre de discriminación y que puedes denunciar cualquier acto discriminatorio que experimentes.

La Ley Nº 20.609, conocida como Ley Zamudio, tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita el accionar de las leyes cuando se comete un acto de discriminación arbitraria.

El Artículo 1 establece que: "Le corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro de su ámbito de competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes."

Y en su Artículo 2 define la discriminación arbitraria como: "Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agencias del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes."

Estas disposiciones reafirmarán la obligación de las instituciones de garantizar un trato equitativo y libre de discriminación, abarcando aspectos como identidad de género y orientación sexual.

REVISLA LA LEY AQUÍ



SEGURIDAD Y GÉNERO

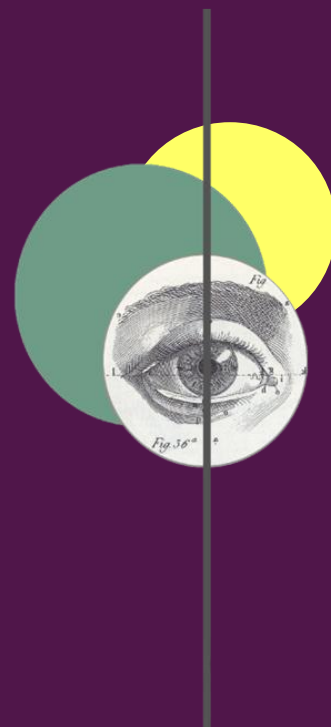
Unidad de Género I Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

Unidad de Género, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

Dirección: Huérfanos 770, Santiago de Chile

INFORME DE EVALUACIÓN FINAL - ACCIONES VOLUNTARIAS

SERVICIO
NACIONAL DEL
PATRIMONIO
CULTURAL



| | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| MEDIDA | (8 MEDIDAS DE GÉNERO) |
| NÚMERO DE LA ACCIÓN | (NUMERO ASOCIADO A LA ACCIÓN) |
| NOMBRE DE LA ACCIÓN | LA ACCIÓN |
| INSTITUCIÓN O UNIDAD | QUIÉN COMPROMETÍO |
| FUE CUMPLIDA LA META | SI / NO* (Justificación apartado 8) |
| AÑO | 2025 |

Presentación instrumento

Uno de los desafíos actuales en la ejecución de políticas de igualdad de género es la evaluación de impacto de las medidas desarrolladas. Si bien, se han elaborado indicadores para medir la disminución de brechas e inequidades de género en las distintas regiones, países y sectores disciplinares y económicos, sigue siendo un desafío la evaluación de impacto de las distintas políticas y programas de cada sector. Es por esto por lo que se requieren instrumentos y perspectivas críticas de medición de avances efectivos en igualdad de género y consecución de derechos para las mujeres y otras identidades de género, expuestas a diversos factores sociales generadores de desigualdad.

A través de este informe de evaluación, se espera dar cuenta que, por un lado, la acción o proyecto desarrollado "...contribuya a la disminución de inequidad(es), brecha(s) y/o barrera(as) de género correspondiente al ámbito de acción del Servicio" (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; 2021), y por el otro, se genera un aprendizaje organizacional que permite el flujo de conocimiento al interior de la institución. Sumado a ello, se espera que la información recopilada contribuya a la toma de decisiones técnicas y administrativas que mejoren la implementación del programa de Patrimonio y Género del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.

A continuación, se presentan los puntos a evaluar. Algunos tienen directa relación con la formulación de la acción presentada, mientras que otros, apuntan a generar un proceso de aprendizaje que promueva lecturas más acertadas de la realidad que se desea transformar.



1. Identificación del Problema de Género.

Indicación: relate el **problema** específico sobre el cual su acción actuó. Integre antecedentes del diagnóstico que sustenta la identificación del problema, así como también, brechas, barreras o inequidades (BBI)¹ de género que buscó disminuir. El problema se debe expresar como una situación negativa que se espera mejorar por medio de la ejecución de su acción.

Problema:

¹ **Brechas de género:** **Cuantificación de diferencias entre hombres y mujeres** que constituyen inequidades de género. Desde una perspectiva estricta, puede entenderse por brechas de género “la diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones”, entre otros. Ejemplos: Brecha Salarial y brecha de participación en el mercado del trabajo.

Barreras de género: **Factores que impiden o limitan el acceso de las mujeres (o de los hombres) a ciertos beneficios, programas y/o políticas institucionales.** Las barreras pueden ser legales/normativas/reglamentarias, condiciones de acceso, entre otras y muchas de ellas se superan con capacitaciones, con cambiar los requisitos o medidas legales, por ejemplo. Ejemplos: creencias que señalan que hay ciertas áreas prohibidas para mujeres o para hombres (barrera cultural); exigencias imposibles o difíciles de cumplir para alguno de los sexos, como ser propietarios de ciertos bienes; la creencia que aún persiste de que las Políticas Públicas son neutras al género; etc.

Inequidades de género: **Situaciones injustas por razones de género.** En algunos casos estas inequidades pueden ser medidas cuantitativamente, pero en otros no. Ejemplo: medir o cuantificar que las mujeres pagan más que los hombres por un mismo plan de salud de los seguros privados es perfectamente posible, a diferencia de los contenidos de sexismo en la educación, cuyo análisis se focaliza en una dimensión cualitativa.



2. Nota Metodológica

Indicación: realice una descripción breve y completa sobre qué trató su acción o proyecto, cuál fue su objetivo general, las principales acciones emprendidas para su cumplimiento y la población beneficiaria.

Descripción nota metodológica comprometida:



3. Ejecución presupuestaria.

Su acción requirió de presupuesto para su ejecución: ____SI ____NO

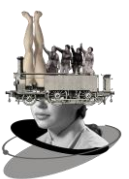
Indicación: Solo en el caso de que su respuesta haya sido afirmativa, por favor complete el siguiente cuadro:

| Ítem | Respuestas |
|---|------------|
| Monto total utilizado para la ejecución de su acción. | |
| Monto asignado desde la Unidad de Género. | |
| Otros aportes económicos recibidos: indique cantidad y detalle el organismo, unidad, institución o persona que los aportó. | |
| Forma de ejecución presupuestaria de los recursos asignados desde la Unidad de Género (licitación, compra ágil, trato directo u otras). | |
| Forma de ejecución presupuestaria de los recursos asignados por otros. | |

4. Impacto / Logros.

Indicación: Medir el impacto o el logro de su acción a través, del análisis de cómo contribuyó a disminuir brechas, barreras e inequidades de género, las cuales fueron explicitadas en el ítem 1 de este documento: Identificación del Problema de Género.

4.1 Al implementar su acción ¿cómo impactó en términos de disminución de brechas, barreras e inequidades de género?



4.2 En el proceso de ejecución de la acción ¿se identificaron **nuevas brechas, barreras e inequidades de género no contempladas**? ¿Cuáles?

5. Públicos beneficiarios

Indicación: Describir las características de las personas que se pudieron beneficiar, se buscaba beneficiar, y aquellas que resultaron beneficiadas a través de la implementación de su acción o proyecto.

5.1 Describa las características sociodemográficas de la población quienes podrían haberse beneficiado con el desarrollo de esta acción (**Población potencial**²)

² **Población potencial:** Corresponde a la población que presenta el problema o necesidad, y que la acción pretende atender a largo plazo. Ejemplo: Niños, niñas y adolescentes (NNA) de la Región del Biobío, matriculados en establecimientos educacionales públicos que no hayan visitado Museos durante al menos 1 año.



5.2 Describa las características sociodemográficas de la población a la que va dirigida su acción (**Población objetiva**³) (incluya por favor, la desagregación por sexo y género si cuenta con los datos).

5.3 Una vez ejecutada su acción o proyecto, describa las características sociodemográficas de las personas que fueron beneficiadas con el desarrollo de la acción (**Población Beneficiaria**⁴)

³ **Población objetivo:** Corresponde a la población que el proyecto atenderá durante un año de ejecución, y debe ser definida, caracterizada y cuantificada a partir de la población potencial, mediante la utilización de variables y criterios de priorización. Ejemplo: Niños, niñas y adolescentes (NNA) de la Región del Biobío matriculados en establecimientos educacionales públicos que no hayan visitado Museos durante al menos 1 año y postulen al beneficio.

⁴ **Población beneficiada:** Es aquella población que el programa efectivamente atendió en un año, pudiendo corresponder a la totalidad de la población objetivo o a una parte de ella.



5.4 Incorpore información sobre la desagregación por sexo/género según corresponda, de la Población potencial, objetiva y beneficiaria:

| | | | | |
|------------------------|----------------|------------------------------------|----------------|--------------|
| Población Potencial | (n°) | (n°) | (n°) | |
| | Mujeres | Diversidades sexo genéricas | Hombres | Total |
| Población Objetiva | (n°) | (n°) | (n°) | |
| | Mujeres | Diversidades sexo genéricas | Hombres | Total |
| Población Beneficiaria | (n°) | (n°) | (n°) | |
| | Mujeres | Diversidades sexo genéricas | Hombres | Total |

5.5 Describa la interseccionalidad de género⁵ detectada en el público beneficiario (mujeres migrantes; mujeres escolares; mujeres rurales, mujeres adulto mayor, identidad de género, expresión de masculinidad, etc.):

⁵ El **enfoque interseccional**, busca identificar las distintas categorías superpuestas, posiciones o situaciones de las mujeres, para exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades como, por ejemplo: culturales, económicas, sociales, etarias, raciales y otras, que suelen producir discriminaciones particulares o se conjugan para agravar alguna desigualdad. Por ejemplo: mujer negra, mujer indígena, mujer anciana, mujer discapacitada, mujer empobrecida, mujer con bajo nivel de estudios, etc.



6. Aprendizajes y proyecciones para años siguientes

Indicación: evalúe y reflexione, en términos globales, sobre la experiencia del equipo en la implementación de la acción; los obstáculos enfrentados y los desafíos a futuro para seguir abordando el problema identificado con nuevas estrategias.

6.1 Indique cuáles son las principales reflexiones con las que se queda el equipo coordinador después de realizada su acción (aprendizajes, percepciones, lectura crítica, etc.):

6.2 Mencione cuál o cuáles fueron los principales obstáculos que se presentaron en la implementación de la acción o el proyecto, y cómo fueron superados:



7. Medios de Verificación: Fotografías, documentos, u otros materiales gráficos

Indicación: en este apartado debe incluir alguno de los siguientes medios verificadores: resoluciones, actas, estadísticas, imágenes, ilustraciones, listas de asistencia y participación u otro tipo de materiales gráficos que puedan dar cuenta del desarrollo de su acción, como, por ejemplo, publicaciones en web institucional o publicación en RR. SS (adjuntar enlace). Para aquellas acciones que comprometieron un producto final, deben enviarlo de forma adjunta a este informe (ejemplo: libro, diagnósticos, elaboración de guías, etc.).



8. Justificación del NO cumplimiento de la acción

Indicación: Describa las razones y motivos que justifican el NO cumplimiento de la acción comprometido.



Conmemoración del 25 de noviembre: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Invitación



El Comité de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio tiene el agrado de invitarle al encuentro "Crear y comunicar para una cultura libre de violencia de género", una jornada orientada a analizar, reflexionar y co-construir estrategias que fortalezcan la igualdad de género y contribuyan a prevenir la violencia de género en el ámbito artístico, cultural y patrimonial.

El encuentro se realizará el miércoles 17 de diciembre, entre las 9:30 y 17:30 horas, en el Archivo Nacional de Chile (Miraflores #50, Santiago Centro), y está dirigido a equipos de programación, comunicación y mediación de instituciones y organizaciones culturales, artísticas y patrimoniales.

Confirme su asistencia a ewa.ebers@patrimoniocultural.gob.cl, e indique la institución y el nombre de las/os asistentes.

Para revisar el programa, [haga clic acá](#).

Esperamos contar con su valiosa presencia



www.cultura.gob.cl
Ministerio de las Culturas,
las Artes y el Patrimonio.
Gobierno de Chile.

Programa:



Programa

09:30 – 10:15 | Acreditación, bienvenida y saludos institucionales.

10:15 – 10:45 | Apertura institucional sobre el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género y el rol del sector cultural.

10:45 – 12:15 | Conversatorio: Cultura y comunicación: claves para desarticular la violencia simbólica de género. Participan: Camila Flores, Docente Lingüística U. de Chile; Carolina Muñoz, experta en comunicación pública con enfoque de género; Nicole Murillo, representante de la Dirección de Género Universidad Diego Portales.

12:15 – 12:30 | Coffee break.

12:30 – 14:00 | Taller práctico sobre estrategias de comunicación institucional con enfoque de género, a cargo de Carolina Muñoz.

14:00 – 15:00 | Brunch.

15:00 – 17:00 | Presentación de experiencias y buenas prácticas en procesos creativos y curatoriales con perspectiva de género y diversidad sexo genérica. Participan: Gloria Cortés, historiadora del arte, curadora e investigadora chilena; Seba Calfuqueo, artista visual; Zaida González, fotógrafa y docente.

17:15 – 17:30 | Cierre.

Registro fotográfico:







Lista de asistencia:

Servicio Nacional
del Patrimonio
Cultural
Ministerio del Poder
Judicial de la Nación
en el Poder
Judicial de la Nación

①

| LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN "CREAR Y COMUNICAR PARA UNA CULTURA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO" - MIÉRCOLES 17 DE DICIEMBRE | | | | | |
|--|-------------------------|------------|--|---|--------------------|
| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ¹ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ² [Especificar en caso de sí] | FIRMA |
| 1 | Cameron Urzúa | 19957999-5 | TRANSMASCULINO | NO ✓ | <i>[Signature]</i> |
| 2 | Ximena CATANEZ OROSTICA | 12866438-0 | FEM. | SI ✓ | <i>[Signature]</i> |
| 3 | Jaisse Vaugny | 15441335-9 | Fem | NO ✓ | <i>[Signature]</i> |
| 4 | Tatiana Hernández | 13066321-4 | MMYEG | NO ✓ | <i>[Signature]</i> |
| 5 | Lorena Astubillo | 1269187-0 | MMYEG | NO ✓ | <i>[Signature]</i> |
| 6 | Carla Pignatelli | 12174420-0 | MMYEG | SI, Mapuche ✓ | <i>[Signature]</i> |
| 7 | Verónica Apudja | 122399126 | Fem | NO ✓ | <i>[Signature]</i> |

¹ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder.
² Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.



| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ³ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ⁴ (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
|----|--------------------|--------------|--|---|-------|
| 8 | Moya Wotzapl | 74431954 | Femenino | no ✓ | |
| 9 | Paulette Lecaros | 17.115.205-7 | Femenino | no ✓ | |
| 10 | Conrado Zúñiga | 12.855.760-3 | masculino | mapuche ✓ | |
| 11 | Rocío Nudman | 17.962.248-K | femenino | NO ✓ | |
| 12 | Clara Ottavio | 13.054.486 | Femenino | no ✓ | |
| 13 | Giacca Bismarck | 17.946.61-9 | femenino | no ✓ | |
| 14 | Carla Rojas | 17.932.843-2 | femenino | mapuche ✓ | |

³ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder

⁴ Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.



| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ⁵ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ⁶ (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
|----|----------------------|--------------|--|---|-------|
| 15 | WANDA JOSE DELAVALLE | 18.600.945-5 | FEM | ✓ QUECHUA | |
| 16 | Katrina Sempiovich | 68092043 | Fem. | ✓ NO | |
| 17 | Jeniffer Durán | 15.773.094-2 | F/otro | ✓ NO | |
| 18 | Graciela Amos | 13256645 | FEM | ✓ NO | |
| 19 | Victoria Jahn | 20.260.571-2 | Fem | ✓ NO | |
| 20 | Mónica Espinoza | 19551268-0 | Fem | ✓ NO | |
| 21 | Marcela Jiménez | 11.692.900-7 | Fem. | ✓ NO | |

⁵ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder

⁶ Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodendiente, Otro (especificar), Ninguno.

16424868-2
 20524101-670
 14613636-2
 18-10-2021
 18-10-2021

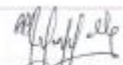

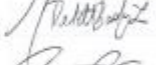
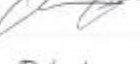



435

| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ⁷ (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
|----|-----------------------|--------------|---------------------------------|---|--------------|
| 22 | Romina Fernandez | 17414650-0 | Femenino | NO ✓ | Romina F. |
| 23 | Patricia Torres Araya | 24.441.556-3 | Femenino | NO ✓ | Patricia T. |
| 24 | Cristina Quirós | 7837367-9 | femenino | NO ✓ | Cristina Q. |
| 25 | José Guay R | 15.854.292-7 | masculino | NO ✓ | José G. |
| 26 | CRISTÓBAL UZUA | 19.672.245-9 | MASULINO | NO ✓ | CRISTÓBAL U. |
| 27 | Nicole Riquelme | 16030141-4 | F | SI ✓ | Nicole R. |
| 28 | Fanta Flores | 17.309.105-7 | Femenino | NO ✓ | Fanta F. |

⁷ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder

⁸ Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.



| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ⁹ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ¹⁰ (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
|----|-------------------|------------------|--|--|---|
| 29 | Mica Huillo | 25.069.501-6 | Femenino | No ✓ |  |
| 30 | Claudia Contreras | 13679.837-6 | masculino | No ✓ |  |
| 31 | Ricci Body | 18.122.489-7 | femenino | No ✓ |  |
| 32 | Marcia Pacheco | 14.607.838-6 | femenino | No ✓ |  |
| 33 | Erika Silva | 10674921K | femenino | No ✓ |  |
| 34 | Paula Celis | 13913747-7 | femenino | No ✓ |  |
| 35 | Gloria Cortés | ADP 10.935.613-1 | femenino | No ✓ |  |

⁹ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder

¹⁰ Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.



| N° | NOMBRE SOCIAL | RUT | ¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? ¹¹ | ¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? ¹² (Especificar en caso de sí) | FIRMA |
|----|----------------|-------------|---|--|-------|
| 36 | TANIA SUAZAR | 12.585118-5 | FEMENINO | NO ✓ | |
| 37 | Manuel Alvaro | 16-084382-3 | Masculino | NO ✓ | |
| 38 | Constante Tuzo | 16-754-842 | Femenino | No | |
| 39 | | | | | |
| 40 | | | | | |
| 41 | | | | | |
| 42 | | | | | |

¹¹ Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder

¹² Considere las siguientes opciones: Sí/No. Opciones en caso de sí: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afradescendiente, Otro (especificar), Ninguno.

