



## Informe de Actividades Mes JULIO 2025

### Nayaded Labbé Aravena

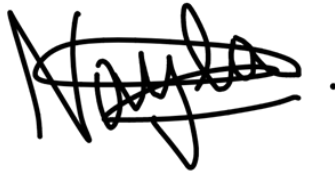
Funcionario a Honorarios del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural desempeñando labores en la División de Planificación y Presupuestos, específicamente en la Unidad de Género. Se extiende el siguiente informe para dar cuenta de las actividades y tareas realizadas durante el mes de julio del año 2025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

Producto/Servicio	Labores realizadas
1. Asistencia y participación de reuniones de coordinación semanales	- Asistencia a reuniones días: 7, 14, 21 y 28 de julio.
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"> <li>- Lenguaje inclusivo y no sexista.</li> <li>- Atención usuaria con perspectiva de Género.</li> <li>- Diseño de proyectos patrimoniales con perspectiva de Género.</li> <li>- Integración de la perspectiva de género en procesos de compras y adquisición de servicios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante estos meses se han realizado ya 5 talleres comprometidos: en la Dirección Regional del Maule, en el Museo Nacional de Bellas artes (Género y Seguridad), Dirección Regional de Aysén, Dirección Regional de O'Higgins y en el Museo Nacional de Historia Natural. (se adjuntan los 5 informes de resultados)</li> <li>- Estos próximos meses están agendados 4 más: Biobío, Los Ríos, Magallanes y un segundo en el Museo Nacional de Historia Natural.</li> </ul>
3. La elaboración de a lo menos dos (2) documentos con propuestas detallada: Presentación, marco teórico, ejemplos patrimoniales y material de difusión.	- Se adjuntan ambas guías diagramadas.
4. Apoyo en la elaboración, seguimiento y evaluación del Programa de Trabajo 2025, en coordinación con los distintos centros de responsabilidad del Serpat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se inició el proceso de reporte intermedio, el cual finaliza el 1 de agosto.</li> <li>-</li> </ul>
5. Planificación con Unidad de Desarrollo Organizacional la apertura de los cursos del Plan Prevenir, así como también, la coordinación de inscripción, gestión y	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primer curso: 30 personas.</li> <li>- El 28 de julio comenzó el segundo curso del Plan Prevenir con 50</li> </ul>

<p>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.</p>	<p>personas inscritas. (se adjunta Excel de personas inscritas)</p>
<p>6. Apoyo en la evaluación de las propuestas de Proyectos postulados para ser financiados por Acciones Culturales Complementarias en 2026.</p>	<p>- Sin actividades.</p>
<p>7. Asistencia en representación de la Unidad de Género a instancias Ministeriales y del Servicio, vinculadas a diversidades y disidencias sexogenéricas.</p>	<p>- Sin actividades.</p>
<p>8. Participación en Asistencias Técnicas, según requerimiento de la jefatura.</p>	<p>- Sin actividades.</p>
<p>9. Apoyo en el diseño, implementación, evaluación y sistematización de la Jornada de Trabajo 2025 del Sistema de Gobernanza para la Equidad de Género.</p>	<p>- Sin actividades.</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

<b>UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA</b>	Unidad de Seguridad Patrimonial		
<b>MOTIVO DE LA SOLICITUD</b>	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. Como prueba piloto, se definió iniciar en el Museo Nacional de Bellas Artes, dado que en los últimos meses ha sido la institución que ha reportado el mayor número de reclamos y denuncias vinculadas a situaciones de acoso y discriminación hacia personas de la comunidad LGBTQIANB+.		
<b>NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER</b>	Museo Nacional de Bellas Artes 31 de marzo a las 15:30		
<b>PROFESIONAL A CARGO</b>	Teodoro Zuñiga Maldonado Nayaded Labbé Aravena		
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Mujeres	Hombres	Total
	1	4	<b>5</b>

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

<b>TÍTULO TALLER</b>	GÉNERO Y SEGURIDAD
<b>OBJETIVO</b>	<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"> <li>• Conocer el marco normativo y los compromisos internacionales y nacionales en materia de equidad de género.</li> <li>• Comprender los conceptos claves y su diferenciación.</li> <li>• Aplicar herramientas básicas para la aplicación del enfoque de género en el trato a personas usuarias.</li> </ul>
<b>TEMAS A TRATADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Marco legal Internacional y nacional para la igualdad de género <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principales tratados internacionales (CEDAW, Beijing 1995, ODS 2030).</li> <li>• Legislación nacional en materia de equidad de género.</li> </ul> </li> <li>❖ Conceptos claves de género <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender los conceptos básicos de género y su diferenciación con sexo.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las siglas de la diversidad</li> <li>❖ Trabajando con perspectiva de género <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es la perspectiva de género?</li> <li>• ¿Qué tiene que ver la perspectiva de género con el trabajo de seguridad?</li> <li>• 6 principios para aplicar la perspectiva en el trabajo de seguridad</li> </ul> </li> <li>❖ Compromiso Individual</li> </ul>
<b>METODOLOGÍA</b>	<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

En general, la evaluación fue positiva. La mayoría indicó que el contenido del taller fue lo que esperaban y valoraron especialmente su aplicabilidad en el trabajo institucional. Cuatro de las cinco personas afirmaron que lo aprendido les será útil en su quehacer como funcionarias y funcionarios, lo que evidencia que los temas tratados resultaron pertinentes para sus contextos laborales.

Respecto a la novedad de los contenidos, las respuestas fueron mixtas: dos personas señalaron que los temas eran nuevos para ellas, mientras que otras dos ya los conocían en cierta medida. Esto sugiere que el grupo tenía niveles diversos de familiaridad con el enfoque de género en contextos de seguridad, lo que podría tomarse en cuenta para futuras adaptaciones metodológicas.

En cuanto a los materiales de apoyo (presentaciones, documentos y fichas), la mayoría los consideró suficientes, aunque algunas respuestas señalaron áreas de mejora, como la necesidad de mayor claridad o ejemplos adicionales.

La presentación del taller también fue bien evaluada. Todas las personas coincidieron en que la facilitadora respondió adecuadamente sus preguntas y mantuvo una dinámica que captó su atención e interés. No obstante, algunas opiniones indicaron que el tiempo destinado a ciertas actividades fue limitado, especialmente para el diálogo entre participantes y el trabajo grupal.

En la sección de sugerencias, se repitió la petición de contar con más tiempo para profundizar los temas tratados, compartir experiencias y realizar actividades grupales. También se mencionó la necesidad de contar con más ejemplos prácticos y evaluar las condiciones físicas del espacio en el que se desarrolló la actividad.

En resumen, la evaluación del taller da cuenta de una experiencia valorada positivamente por las y los participantes, con sugerencias concretas para fortalecer futuras sesiones: extender la duración del taller, diversificar los recursos didácticos y propiciar más instancias participativas.

---

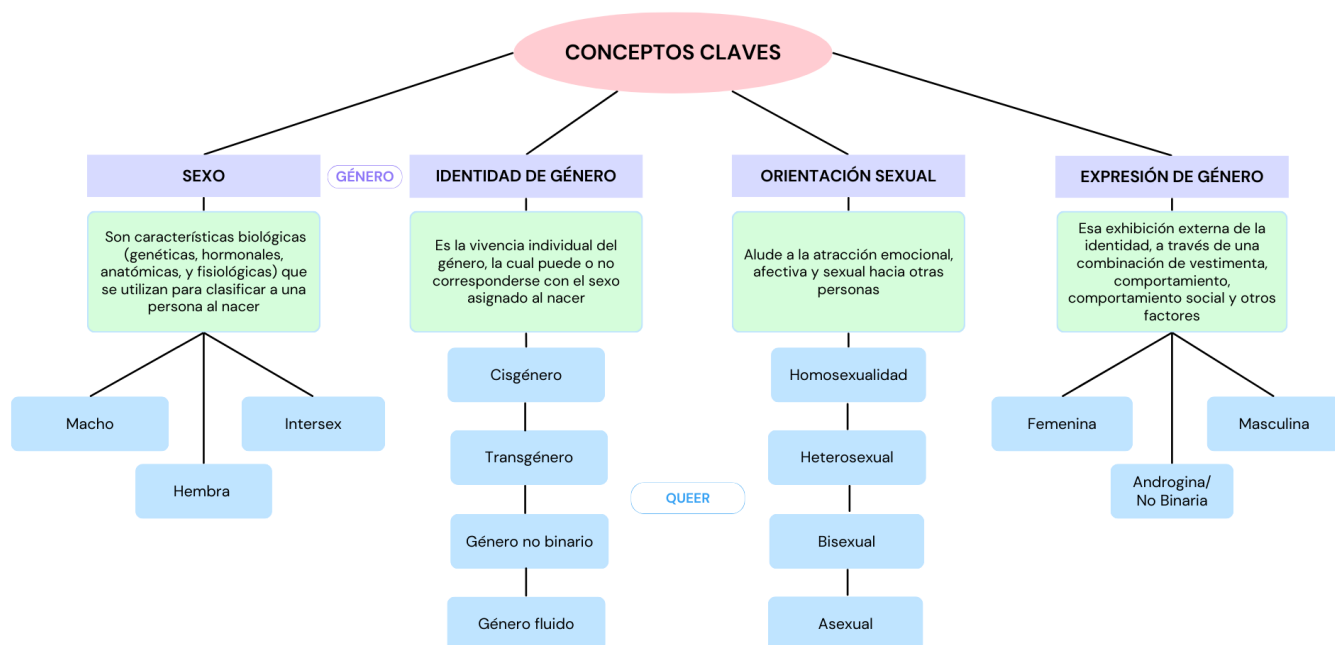
## SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

		No, para nada	No mucho	No sé	Lo suficiente	Sí, totalmente
<b>Contenido del taller</b>	¿El contenido del taller fue lo que usted esperaba?				2	3
	¿Para usted los temas del taller eran nuevos?	2			1	2
	¿La cantidad de materiales de apoyo recibidos son suficientes para entender el contenido? (ppt, documentos, fichas...)	1		1	1	2
	¿Le servirá lo aprendido para implementarlo en su quehacer como persona funcionaria?				1	4
<b>Presentación</b>	¿Fue suficiente el tiempo?	1			2	2
	¿Los materiales y prácticas fueron adecuadas para el contenido de la presentación?		1		1	3
	¿La persona facilitadora respondió sus preguntas?					5
	¿Hubo suficiente tiempo para el diálogo entre las personas participantes?		1		2	2
	¿Fue una presentación dinámica que mantuvo su atención y curiosidad?				1	4
<b>Sugerencias</b>	<b>Marque con X lo que considere como sugerencia</b>					
	Más tiempo y amplitud para cada tema					2
	Más tiempo para trabajo grupal					3
	Más tiempo para compartir experiencias					2
	Más ejemplos					1
	Cambio espacio/sala					1
	<b>Escriba su sugerencia</b>					
	Temas que me interesaron:	- Todos fueron muy interesantes - VALS				
	Temas que me gustaría profundizar:	- Ley Karin				
	Otro:					

## ANEXOS

### MATERIAL ENTREGADO

- Conceptos claves



\*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.

- Tarjetas informativas

# 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:

HEMBRA    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 al 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 coinciden 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 el 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.

REVISAR LA 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° 20.609 (Ley Zamudio)    LEY N° 21.120 (Ley de Identidad de Género)    LEY N° 21.545 (Ley de Equidad 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 Yogyakarta    Agenda 2030 de la ONU y los 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 Karín (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 Karín, 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 sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad."

Además, la ley define comportamientos incívicos como:

"Comportamientos descorteses 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 excluir, 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 Karín.

REVISAR LA LEY AQUÍ



#### 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 Karín (Ley 21.643, 2024).

- ✓ *Todas las personas tienen el mismo derecho a un trato digno y respetuoso, sin importar su rol.*
- ✗ *Excluir, desacreditar 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 Karín, 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 o 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.

REVISAR LA LEY AQUÍ



#### 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 ámbitos de la sociedad chilena, promoviendo entornos seguros y respetuosos para todas las personas.



#### REVISA LAS ESTADÍSTICAS AQUÍ

- <https://www.humanas.cl/wp-content/uploads/2017/12/ENCUESTA-HUMANAS-2017-VERSI%C3%93N-FINALNOV.pdf>
- <https://previsorsocial.gob.cl/balance-de-ley-karin-en-agosto-se-realizaron-1-852-atenciones-psicologicas-tem-pranas-y-se-recibieron-4-820-denuncias-en-sectores-privado-y-publico/>
- <https://aprofaeduca.cl/wp-content/uploads/2024/02/Encuesta-nacional-de-salud-sexualidad-y-genero-Primeros-Resultados.pdf>
- [https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stgnd/recursos/infografias/acososexual/Informe\\_registro\\_acoso.pdf](https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stgnd/recursos/infografias/acososexual/Informe_registro_acoso.pdf)



#### SEGURIDAD Y GÉNERO

Unidad de Género | Servicio Nacional del Patrimonio Cultural



# 7

## DATOS SOBRE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS LGTBQI+

### ¿SABÍAS QUE...?

El **89%** de las personas LGTBQI+ 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 LGTBQI+, incluyendo **3** asesinatos y **43** agresiones físicas o verbales.

A nivel global, el **40%** de las personas LGTBQI+ 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 LGTBQI+, combatiendo la discriminación y la violencia en todos los ámbitos de la sociedad.

#### ACTOS DE ODIOS CONTRA EL COLECTIVO LGTBQI+

Un 36,90% del colectivo LGTBQI+ ha sufrido algún acto de odio.



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

#### REVISA LAS ESTADÍSTICAS AQUÍ

- <https://cead.spd.gov.cl/wp-content/uploads/file-manager/Presentaci%C3%B3n%20de%20Resultados%20Estudio%20exploratorio%20sobre%20discriminaci%C3%B3n%20y%20violencia%20hacia%20personas%20LGBTI+.pdf>
- <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2024/03/001.-Informe-Anual-de-DOHH-Diversidad-Sexual-y-de-Genero-2023-Movilh.pdf>
- [https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/12/Informe\\_DD0023\\_felgtbi.pdf](https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/12/Informe_DD0023_felgtbi.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.**  
X **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, 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 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 LA LEY N° 21.120 [AQUÍ](#) | REVISLA LA 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:

- X **Comentarios sexuales no deseados**
- X **Exhibicionismo ofensivo**
- X **Persecuciones o arrinconamientos**
- X **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 N° 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 acercamientos 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, capte, grabe, 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 | 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 N° 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 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, 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 RESULTADOS

### ASISTENCIA TÉCNICA Y/O SOLICITUDES DE TALLERES DE CAPACITACIÓN UNIDAD DE GÉNERO SERPAT 2025

#### ANTECEDENTES

<b>UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA</b>	Núcleo de Género DR Maule, Gisella Morety		
<b>MOTIVO DE LA SOLICITUD</b>	“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.”		
<b>NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biblioteca del Museo O'Higiniano y de Bellas Artes de Talca, Región del Maule</li> <li>• 7 de abril 2025</li> </ul>		
<b>PROFESIONAL A CARGO</b>	Nayaded Labbé Aravena, Encargada de apoyo Unidad de Género		
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Mujeres	Hombres	<b>Total</b>
	0	17	<b>17</b>

#### PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

<b>TÍTULO TALLER</b>	Repensando la masculinidad libre de malestares y violencia
<b>OBJETIVO</b>	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.
<b>TEMAS A TRATADOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introducción             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Por qué estamos aquí?</li> </ul> </li> <li>2. Roles de género             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mandatos de género</li> </ul> </li> <li>3. ¿Qué es la Masculinidad?</li> </ol>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masculinidad = Formas en que aprendemos a ser hombres.</li> <li>- Cómo afecta la masculinidad rígida en el trabajo y en la vida personal.</li> <li>- Nuevas masculinidades.</li> </ul> <p>4. Caja de Masculinidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qué es y qué conclusiones de saca a partir de esta.</li> <li>- Generación de malestares masculinos</li> <li>- Revisar encuesta</li> <li>- ¿Cómo librarse de la caja?</li> </ul> <p>5. Masculinidad y Función Pública</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El rol del funcionario público: Más que un trabajo, un servicio a la comunidad.</li> <li>- Impacto de la masculinidad en la atención ciudadana:</li> </ul> <p>6. Acciones para un Cambio Real</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo podemos cuestionar los mandatos de género?</li> <li>- Masculinidad positiva en el servicio público</li> </ul>
<b>METODOLOGÍA</b>	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.
<b>PÚBLICO OBJETIVO</b>	Exclusivamente funcionarios hombres de la región del Maule
<b>DURACIÓN</b>	2 horas y 40 minutos

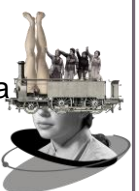
## EVALUACIÓN DEL TALLER: CONCLUSIÓN, ACUERDOS Y OBSERVACIONES

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	
<b>Sugerencias</b>	<b>Marque con X lo que considere como sugerencia</b>						
	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"> <li>• El valor de generar una masculinidad consciente</li> <li>• Caja masculinidades</li> </ul>	
Temas que me gustaría profundizar:					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad de género</li> </ul>		

\*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
<b>Total:</b>	



ANEXOS

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	Armas Jaime Luis	8292143-0	MASCUЛИNO	
3	Luis Arturo	Gonzalez Vaiprey	15.329.897-1	Masculino	
4	Orlando	Ordoñez	15.152.845-2	Masculino	
5	Nicolás	Caroca Shajjo	15.683.770-1	Masculino	
6	Isaac	Díaz Gaudin	10.770.913-4	MASCUЛИNO	
7	ARMANDO ESPINOZA	ESPINOZA HERNÁNDEZ	18.980.916-6	MASCUЛИNO	
8	PATRICIO AVILA-GUTIERREZ	AVILA GUTIERREZ	17.23577-0	MASCUЛИNO	
9	MANUEL	GAVILÁN GAVILÁN	15.632.164-8	MASCUЛИNO	
10	Claudio	Ordoñez	12.571.927-4	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	16.326.808-0	Masculino	
13	Alexis	Gallardo Pineda	16.465.714-0	Masculino	
14	Heaven	Bravo Ventura	9.871.664	Masculino	
15	Alexandro	Silva Puente	10.495.607-6	MASCUЛИNO	
16	Roberto	Roberto Díaz	13.857.137-3	MASCUЛИNO	
17	Ignacio	Basso Basso	18.481.215-9	Masculino	
18					
19					
20					
21					



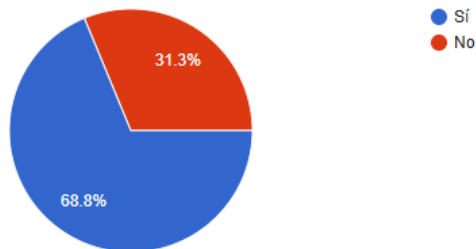
## RESULTADOS ENCUESTA

### En tu Infancia...

¿Te dijeron alguna vez desde tu entorno cercano (familia, amigos/as, vecinos/as, etc.) que un "hombre de verdad" se comporta o se tiene que comportar de cierta manera?

[Copiar gráfico](#)

16 respuestas

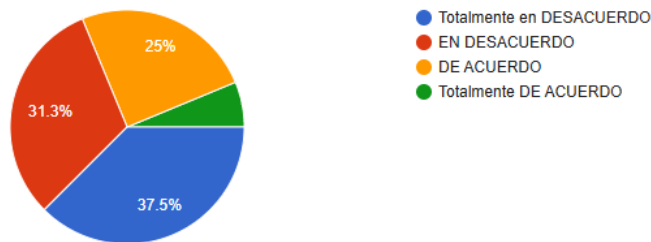


Teniendo en cuenta tu opinión, independientemente de lo que piense el resto de la sociedad, ¿podrías decir hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?

[Copiar gráfico](#)

1. Un hombre que no se defiende cuando otros abusan o lo atacan, es débil

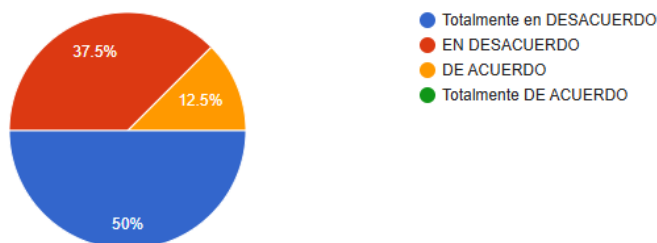
16 respuestas



[Copiar gráfico](#)

2. Los hombres deberían resolver sus problemas personales por sí mismos sin pedir ayuda a las demás personas

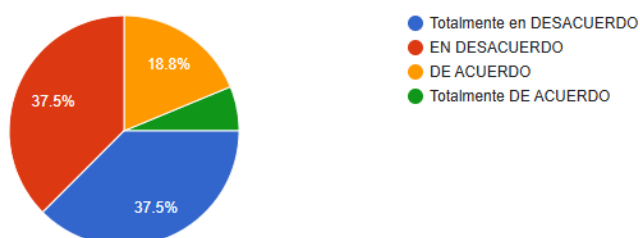
16 respuestas



[Copiar gráfico](#)

3. Las mujeres son más emocionales y menos racionales que los hombres

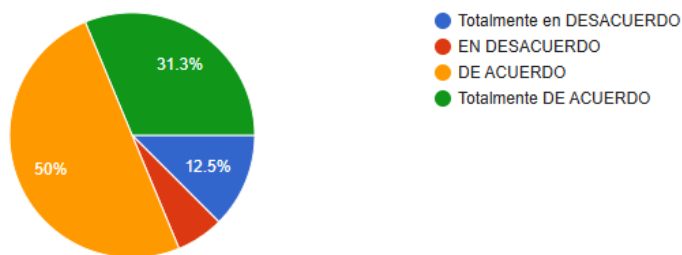
16 respuestas



4. Los hombres deben aprender a mostrar su vulnerabilidad y sus sentimientos

[Copiar gráfico](#)

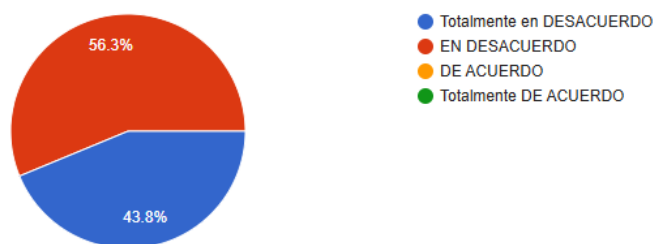
16 respuestas



5. Un hombre no debería llorar en público

[Copiar gráfico](#)

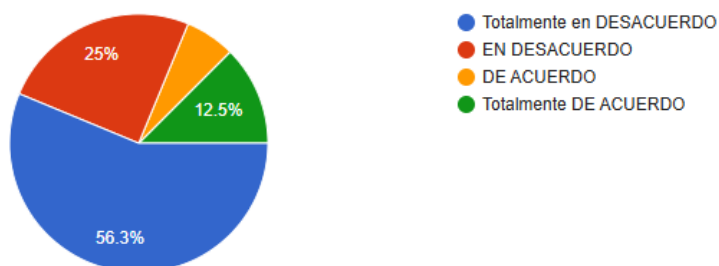
16 respuestas



6. No es bueno que se enseñe a un niño cómo cocinar, coser, limpiar la casa y cuidar a niñas o niños más pequeños

[Copiar gráfico](#)

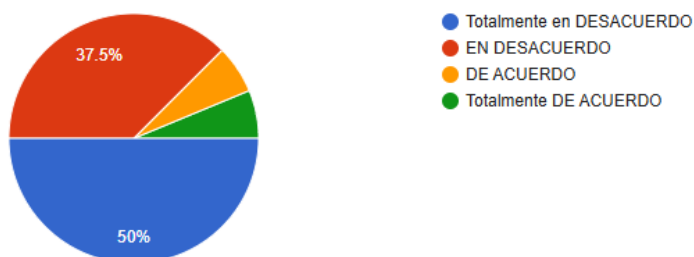
16 respuestas




7. Los hombres deberían ser realmente los que traigan dinero al hogar y sostengan a sus familias, no las mujeres

[Copiar gráfico](#)

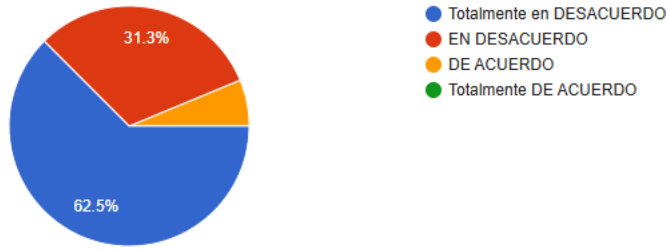
16 respuestas




8. Un hombre siempre debería tener la última palabra sobre decisiones en su relación o matrimonio

 Copiar gráfico

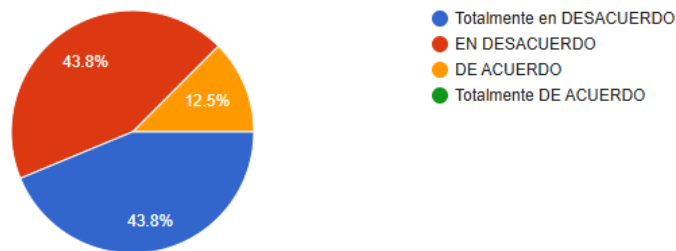
16 respuestas




9. Un niño debe evitar jugar desde pequeño a cosas típicas de niñas

 Copiar gráfico

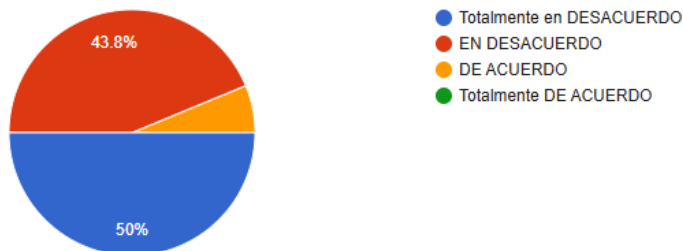
16 respuestas




10. Un hombre debería tener más parejas sexuales que una mujer

 Copiar gráfico

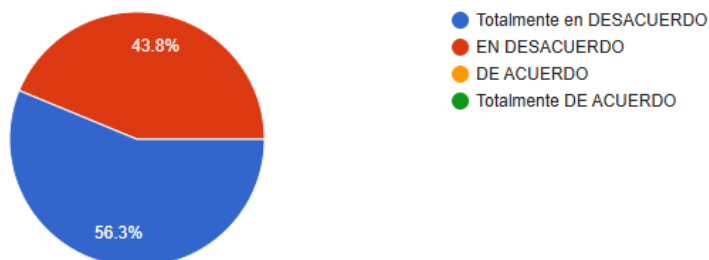
16 respuestas




11. Si un hombre no tiene suficiente sexo con su pareja es comprensible que cometa una infidelidad

 Copiar gráfico

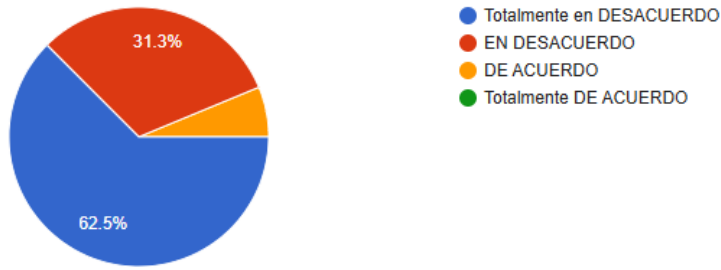
16 respuestas




12. No es malo que un hombre piropée a una mujer que no conoce en un espacio público si le parece atractiva

 Copiar gráfico

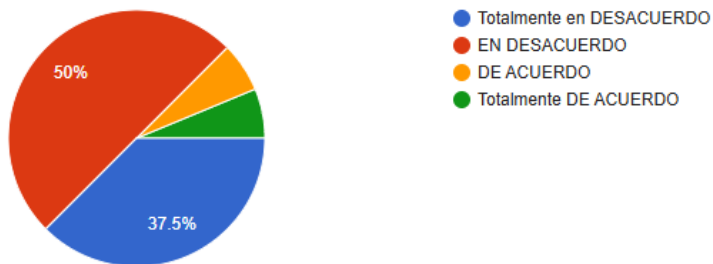
16 respuestas



13. Un hombre de verdad nunca puede expresarse de forma afeminada

 Copiar gráfico

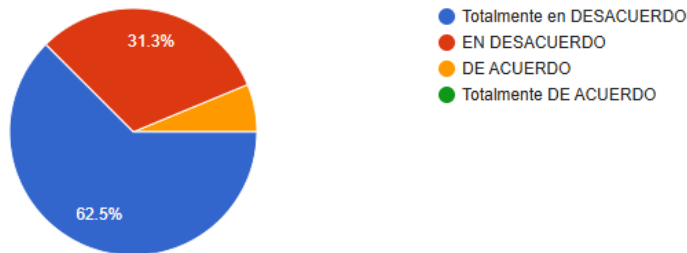
16 respuestas




14. No es aconsejable que los hombres heterosexuales tengan amigos homosexuales

 Copiar gráfico

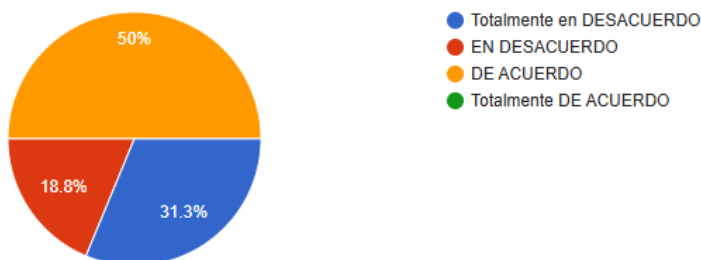
16 respuestas



15. A los hombres de verdad le gustan las mujeres, son heterosexuales

 Copiar gráfico

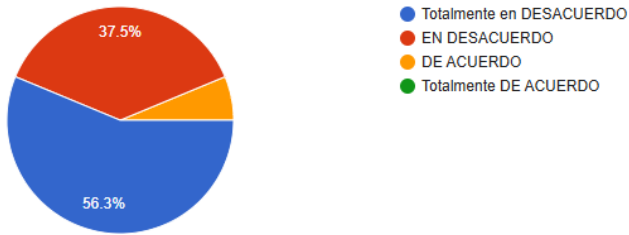
16 respuestas



16. Un hombre que pase mucho tiempo ocupándose de su apariencia no es muy masculino

[Copiar gráfico](#)

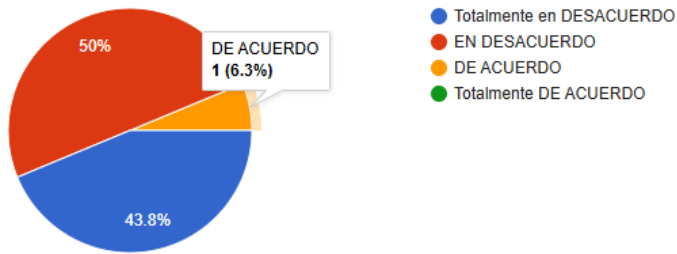
16 respuestas



17. Las mujeres no buscan hombres que se preocupen demasiado por su aspecto y forma de vestir

[Copiar gráfico](#)

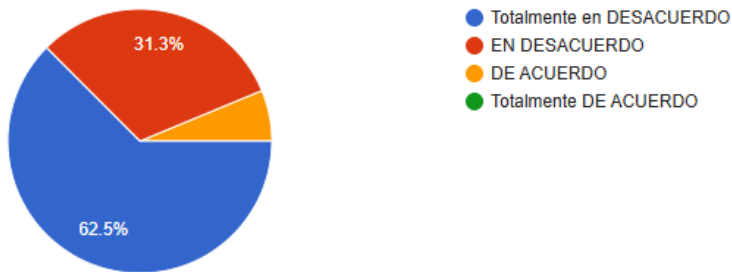
16 respuestas



18. Es lógico que los hombres usen la violencia para obtener respeto si es necesario

[Copiar gráfico](#)

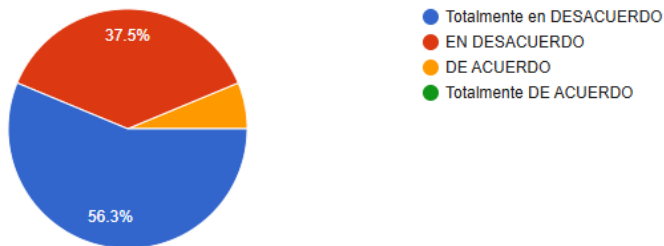
16 respuestas



19. Es normal expresarme violentamente para defender mi reputación o ideas

[Copiar gráfico](#)

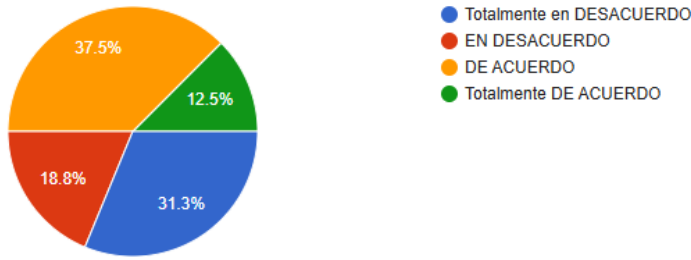
16 respuestas



20. La violencia de hombres hacia mujeres es igual que la de mujeres hacia hombres

[Copiar gráfico](#)

16 respuestas



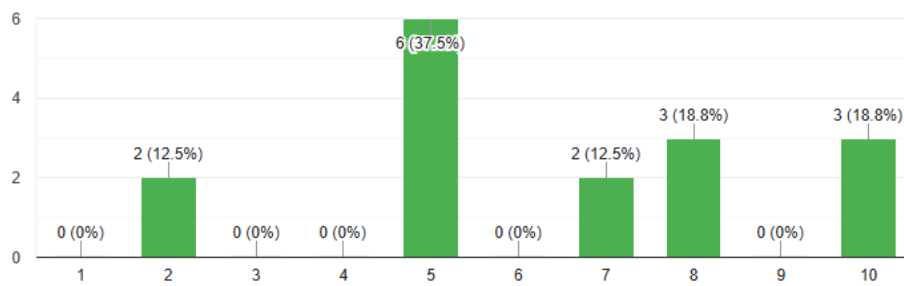
En tu opinión...

¿Hasta qué punto consideras que tu forma de ser hombre se ajusta a lo que la sociedad/la gente espera de los hombres?

[Copiar gráfico](#)

Utilizar una escala de 0 a 10, siendo 0 que "no se ajusta nada" y 10 que "se ajusta totalmente".

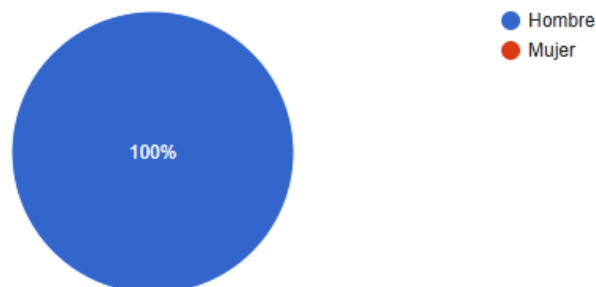
16 respuestas



¿Cuál es su sexo?

[Copiar gráfico](#)

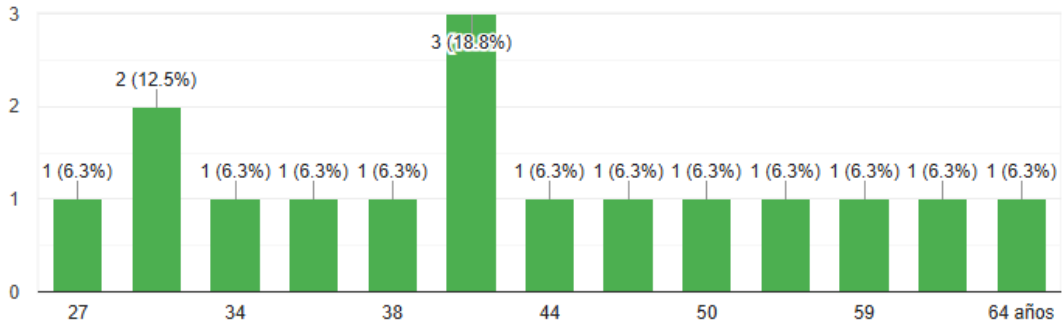
16 respuestas



### Edad

[Copiar gráfico](#)

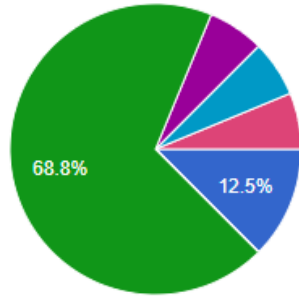
16 respuestas



### Actualmente, se identifica como:

[Copiar gráfico](#)

16 respuestas

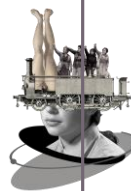


- Gay: Hombre que siente una atracción afectiva o sexual por otras personas d...
- Lesbiana: Mujer que siente una atracción afectiva o sexual por otras p...
- Bisexual: Persona que siente una atracción afectiva o sexual por más d...
- Heterosexual: Persona que siente atr...
- No sabe/Prefiere no responder
- Soy hombre
- Masculino

**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

<b>UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA</b>	Núcleo de Género DR Maule, Gisella Morety		
<b>MOTIVO DE LA SOLICITUD</b>	“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.”		
<b>NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biblioteca del Museo O'Higiniano y de Bellas Artes de Talca, Región del Maule</li> <li>• 7 de abril 2025, 14:30</li> </ul>		
<b>PROFESIONAL A CARGO</b>	Nayaded Labbé Aravena, Encargada de apoyo Unidad de Género		
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Mujeres	Hombres	<b>Total</b>
	9	10	<b>19</b>

#### PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

<b>TÍTULO TALLER</b>	Introducción a la perspectiva de género e implementación en las instituciones públicas
<b>OBJETIVO</b>	<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"> <li>• Conocer el marco normativo y los compromisos internacionales y nacionales en materia de equidad de género.</li> <li>• Comprender los conceptos claves y su diferenciación.</li> <li>• Identificar las desigualdades de género y sus manifestaciones en distintos ámbitos.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar estrategias básicas para la transversalización de la perspectiva de género en instituciones públicas.</li> </ul>
<b>TEMAS A TRATADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Marco legal Internacional y nacional para la igualdad de género <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principales tratados internacionales (CEDAW, Beijing 1995, ODS 2030).</li> <li>• Legislación nacional en materia de equidad de género.</li> </ul> </li> <li>❖ Conceptos claves de género <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender los conceptos básicos de género y su diferenciación con sexo.</li> <li>• Conocer las siglas de la diversidad</li> </ul> </li> <li>❖ Estrategias de la igualdad de género en las Instituciones Públicas <ol style="list-style-type: none"> <li>1. incorporar el enfoque de género en el trabajo diario</li> <li>2. transformar los servicios y programas institucionales</li> <li>3. fomentar la participación y la igualdad en el entorno laboral</li> <li>4. comunicación y difusión con enfoque de género</li> </ol> </li> <li>❖ Lenguaje Inclusivo-No sexista <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué es, por qué implementarlo, ejemplos</li> <li>• Actividad práctica</li> </ul> </li> </ul>
<b>METODOLOGÍA</b>	<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>
<b>PÚBLICO OBJETIVO</b>	Funcionarias y funcionarios de la región
<b>DURACIÓN</b>	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

17 respuestas:

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

## REGISTRO FOTOGRÁFICO



## REGISTRO PRESUPUESTARIO

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

ANEXOS

LISTA DE ASISTENCIA

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

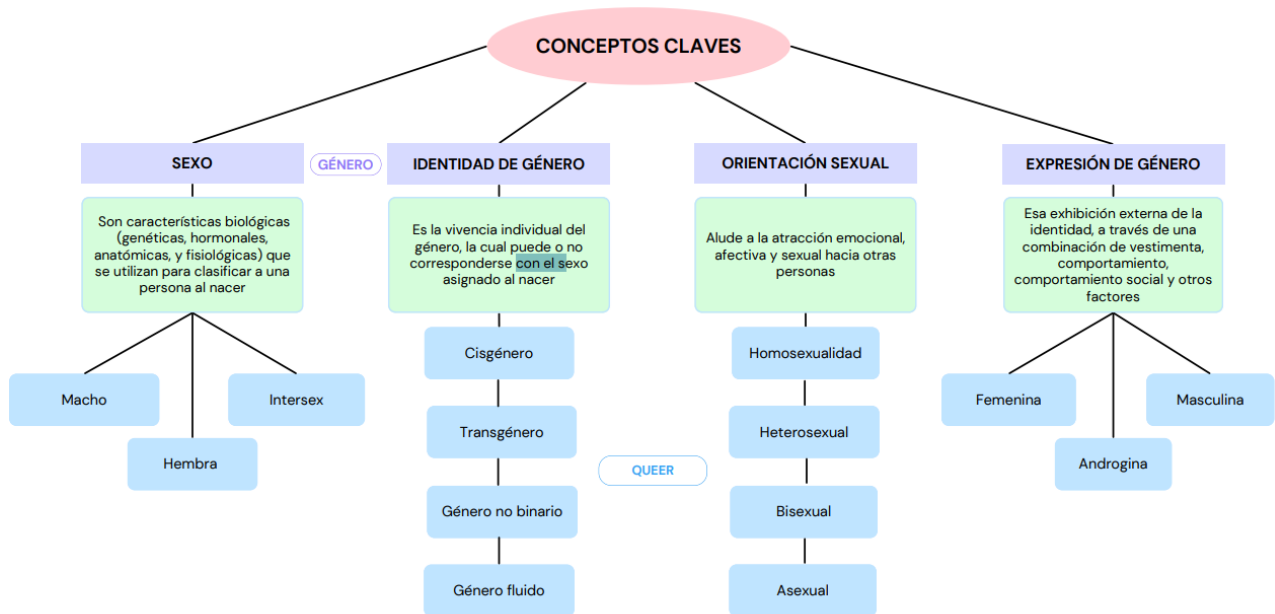
Taller Conceptos Generales de la Perspectiva de Género  
Lugar: Biblioteca Museo O'Higiniano y de Bellas Artes de Talca  
07/04/2025

N°	Nombre	Apellidos	Rut Formato: 12345678-9	Género	Firma
1	Isaac Fabrice	Diercke Gaudes	10.770.913-4	Masculino	
2	Ignacio	Brajo Bascolet	18.981.215-9	Masculino	
3	Loreto	Villabos	13.544.018-3	femenino	
4	MANUEL	GAVILÁN GAVILÁN	15.632.164-8	MASCUINO	
5	Sandra	Norambuena Urbaca	18.780.299-7	Femenino	
6	Andreea	Royole Rodríguez	13482551-0	Femenino	
7	Cynthia	De Gilo Fuentes	13.552.692-0	Femenino	
8	MARIA	IBARRA CORDOVA	17.822.364-K	FEMENINO	
9	Maria	Nardiello Mallea	19.064.403-3	Femenino	
10	Jemina	Gonzalez	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	Juis Arturo	Goyale V.	15.329.857-1	M	
13	Evallandrea	de Hls I	15.172.841-3	M	
14	Espenanza	Moya Gonzalez	20.033.168-0	F	
15	Nicolai	Alvarez Stange	19.683.770-1	M	
16	Patricio	Añita	11-785777-0	M	
17	GISELLA	MORETT ROBLES	15.988.507-0	FEMENINO	
18	Gonzalo	Olmedo Espinoza	12847489-7	Masculino	
19	ALEJANDRO	SALVA PIZOBE	10.496.609-6	MASCUINO	
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 2025

#### ANTECEDENTES

<b>UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA</b>	Dirección regional de Aysén  Alejandra Muñoz (Encargatura de género)		
<b>MOTIVO DE LA SOLICITUD</b>	<p><b>Descripción:</b> 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.</p> <p><b>Objetivo de la acción:</b> Socializar y formar al funcionariado del Serpat-Aysén en enfoque de género y enfoque de derechos.</p>		
<b>NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER</b>	Auditorio Biblioteca Regional de Aysén calle Cochrane 233. Coyhaique desde las 8:45 a las 17:30hrs, 4 de junio 2025		
<b>PROFESIONAL A CARGO</b>	Nayaded Labbé, Encargada de apoyo Unidad de Género		
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
	16	15	31
	<b>Pertenencia a pueblos</b>	<b>Pertenencia a pueblos</b>	<b>Total</b>
	0	4	4

#### PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DE LOS TALLERES

<b>TÍTULO 1er TALLER</b>	<b>¿POR QUÉ HABLAMOS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES? Historia, políticas públicas y cambio cultural</b>
<b>OBJETIVO</b>	<p>Sensibilizar al personal sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional, promoviendo la equidad, la prevención de violencias y la transformación cultural desde el Estado.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender cómo la socialización de género moldea nuestras experiencias y reproduce desigualdades.</li> <li>2. Conocer el desarrollo histórico y político de las políticas públicas con enfoque de género en Chile.</li> <li>3. Identificar el rol que juegan las instituciones públicas, particularmente el servicio del patrimonio, en la promoción de entornos laborales igualitarios y libres de violencia.</li> </ol>

	<p>4. Reflexionar críticamente sobre prácticas cotidianas que perpetúan desigualdades de género dentro de la institución.</p> <p>5. Promover el compromiso individual e institucional con acciones concretas hacia la equidad</p>
<b>TEMAS A TRATADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de género</li> <li>• Políticas públicas con perspectiva de género</li> <li>• Casos emblemáticos de Chile</li> <li>• La importancia de la institucionalidad</li> <li>• Cifras sobre violencia, brechas y tiempo de trabajo doméstico.</li> </ul>
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>Enfoque metodológico: Participativo, reflexivo y situado territorialmente.</p> <p>Técnicas utilizadas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinámicas interactivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de Mentimeter como activador emocional e introspectivo.</li> <li>• Lluvias de ideas y nubes de palabras en tiempo real.</li> </ul> </li> <li>2. Exposición dialogada: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de contenidos con apoyo visual (láminas o presentación digital).</li> <li>• Ejemplos concretos, contextualizados en el territorio y la institucionalidad</li> </ul> </li> <li>3. Reflexión personal y colectiva: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntas orientadoras que conectan el contenido con la experiencia personal y laboral.</li> <li>• Uso de frases célebres (Simone de Beauvoir, por ejemplo) como recursos pedagógicos.</li> </ul> </li> <li>4. Trabajo en grupos pequeños: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de preguntas detonantes.</li> <li>• Sistematización rápida de conclusiones para devolución en plenario.</li> </ul> </li> <li>5. Cierre con sentido de urgencia y compromiso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de datos actuales sobre desigualdad y violencia.</li> <li>• Cierre motivacional orientado a la acción y la responsabilidad institucional.</li> </ul> </li> </ol>

<b>TÍTULO 2do TALLER</b>	<b>INCORPORACIÓN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
<b>OBJETIVO</b>	Capacitar al funcionariado sobre las estrategias para incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional. El propósito es comprometer las distintas acciones que se pueden realizar para incorporar desde cualquier ámbito institucional la perspectiva de género en la gestión patrimonial.
<b>TEMAS A TRATADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es la Perspectiva de género?</li> <li>• Estrategias de la igualdad de género en las Instituciones Públicas</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el enfoque de género en el trabajo diario</li> <li>2. Transformar los servicios y programas institucionales</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Fomentar la participación y la igualdad en el entorno laboral</li> <li>4. Comunicación y difusión con enfoque de género.</li> </ol>
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>Exposición dialogada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de contenidos con apoyo visual (láminas o presentación digital).</li> <li>• Ejemplos concretos, contextualizados en el territorio y la institucionalidad.</li> </ul>

---

## REGISTRO FOTOGRÁFICO





Join at [menti.com](https://www.menti.com) | Use vote code 3438 7963

Mentimeter

## ¿Qué ideas sobre ser mujer (lo femenino) aprendí en mi infancia?





# ANEXOS

## LISTA DE ASISTENTES

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

**LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN - MIÉRCOLES 4 DE JUNIO 2025**  
 Encuentro Regional: FORTALECIENDO LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN IGUALDAD DE DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO.

N°	NOMBRE COMPLETO	RUT	¿CUÁL ES SU SEXO?	¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA?	¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE A ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO?	FIRMA
	Jorge Navarro H	11.267.885-5	H	Masculino	No	
	Guía Hernán	7860201	Mujer	Mujer	NO	
	Valeria Rodríguez	15.362.317-8	M	Femenino	no	
	Alfredo Espinoza	10.849.095-0	M	Masculino	No	
	Marcelo Alvaro	12.540.638-6	M	Masculino	No	
	Sobbe Biaz		M	MASculino	NO	
	Alfredo Fiu Andrade		M	Masculino	No	

1 Considera las siguientes opciones: Mujer, hombre, intersexual.  
 2 Considera las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefero no responder.  
 3 Considera las siguientes opciones: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Sel'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.

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

**LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN - MIÉRCOLES 4 DE JUNIO 2025**  
 Encuentro Regional: FORTALECIENDO LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN IGUALDAD DE DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO.

N°	NOMBRE COMPLETO	RUT	¿CUÁL ES SU SEXO?	¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA?	¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE A ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO?	FIRMA
	Delia Gomez	11.047.621-0	F	F	No	
	Patricia Saiz C	10.245.377-9	M	M	NO	
	Luis Acevedo	12.139.400-6	M	M	NO	
	Isabel Saiz	8.481.803-9	F	F	NO	
	Sergio Saiz	11.861.173-0	M	M	SI	
	Demetria Carrasco	8.031.851-4	F	F	NO	
	Camila Ramirez	16.740.574-9	F	F	NO	
	Humel Huante	19.476.095-9	M	M	SI	

1 Considera las siguientes opciones: Mujer, hombre, intersexual.  
 2 Considera las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefero no responder.  
 3 Considera las siguientes opciones: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Sel'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.

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

**LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN - MIÉRCOLES 4 DE JUNIO 2025**  
 Encuentro Regional: FORTALECIENDO LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN IGUALDAD DE DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO.

N°	NOMBRE COMPLETO	RUT	¿CUÁL ES SU SEXO?	¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA?	¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE A ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO?	FIRMA
	Claudia Breda	12.420.883-9	Femenino	Femenino	no	
	Juan Manuel C	8.947.280-1	Masculino	Masculino	no	
	JAVIERA JILLO	19.401.372-7	Fem	Fem	no	
	Magdalena	15.316.921-4	Femenino	Femenino	No	
	Yana Soto	13.127.503-6	Masculino	Masculino	NO	
	Juan Sebastián	39.770.267-0	Masculino	Masculino	SI	
	Claudio Bolívar	11.667.433-3	Masculino	Masculino	NO	

1 Considera las siguientes opciones: Mujer, hombre, intersexual.  
 2 Considera las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefero no responder.  
 3 Considera las siguientes opciones: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Sel'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.

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



**LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN - MIÉRCOLES 4 DE JUNIO 2025**  
 Encuentro Regional: FORTALECIENDO LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN IGUALDAD DE DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO.

N°	NOMBRE COMPLETO	RUT	¿CUÁL ES SU SEXO?	¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA?	¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE A ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO?	FIRMA
	David Quintana	15.539.364-8	Masculino	Masculino	No	
	Raúl Pineda	12.311.044-5	Masculino	Masculino	SI	
	Valeria NOVA	16.156.432-2	Mujer	Femenino	NO	
	María Luisa Gómez	16.363.818-5	femenino	femenino	NO	
	Amparita Morales	15.511.045-1	Femenino	Femenino	NO	
	Clavelina Contreras	15.265.162-8	Femenino	Femenino	NO	
	Joneth Villalón	15.302.752-8	Femenino	Femenino	NO	

1 Considera las siguientes opciones: Mujer, hombre, intersexual.  
 2 Considera las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefero no responder.  
 3 Considera las siguientes opciones: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Sel'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.

LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN - MIÉRCOLES 4 DE JUNIO 2025

Encuentro Regional: FORTALECIENDO LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN IGUALDAD DE DERECHOS Y EQUIDAD DE GÉNERO.

N°	NOMBRE COMPLETO	RUT	¿CUÁLES SU SEXO? <sup>1</sup>	¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? <sup>2</sup>	¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE A ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? <sup>3</sup>	FIRMA
	Clara Condo	106048355	Fem	Fem	NO	
	Margarita S.	15.403.389-2	feminin	Mujer	SI	

<sup>1</sup> Considere las siguientes opciones: Mujer, hombre, intersexual.

<sup>2</sup> Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder

<sup>3</sup> Considere las siguientes opciones: Aymara, Quechua, Diaguita, Chango, Atacameño-Lickanantay, Colla, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar, Selk'nam, Yagán, Tribal Afrodescendiente, Otro (especificar), Ninguno.

## PROGRAMA DE LA JORNADA

### JORNADA TARDE

HORARIOS	ACTIVIDADES
14.30 a 15.00	<b>Actividad práctica: LOS PROCESOS HISTÓRICOS Y EL PROPIO CICLO VITAL, ¿DÓNDE NOS ENCONTRAMOS?</b> Camila Ramírez Illanes. Profesional P.C.I
15.00 - 15:15	<b>PRESENTACIÓN: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL. Estrategias para la igualdad</b> - Nayaded Labbé Aravena.
15:20 - 16:30	<b>TALLER Y PLENARIO. INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E IGUALDAD DE DERECHOS EN LA VIDA LABORAL. PROPUESTAS POSIBLES</b> - Sergio Sánchez Vásquez. Profesional Unidad de Pueblos Originarios
16.30 a 17.30	<b>RONDA DE OPINIONES Y CIERRE JORNADA</b>
	<b>DESPEDIDA</b>

### JORNADA MAÑANA

HORARIOS	ACTIVIDADES
08.45	<b>LLEGADA - REGISTRO ASISTENCIA</b>
09.00 a 09.15	<b>SALUDO DIRECTORA REGIONAL- Claudia Cantero Delgado</b>
9:15- 9.30	<b>Presentación Unidad de Género – Scarlett Sánchez Lobos</b>
9.30-10.00	<b>Pausa. Unos mates o Cafecito</b>
10.00 a 10.45	<b>EXPOSICIÓN Y TALLER: CONCEPTOS BÁSICOS ACERCA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ENFOQUE DE DERECHOS</b> - Alejandra Alvear Montencino. Profesional registro e investigación P.C.I
10:45 a 11:15	<b>RONDA DE OPINIONES Y PARTICIPACIÓN</b>
11.15 a 12.15	<b>TALLER ¿POR QUÉ HABLAMOS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES? Historia, políticas públicas y cambio cultural</b> - Nayaded Labbé Aravena. Profesional Unidad de Género Dirección Nacional SERPAT
12.15 a 12.30	<b>RONDA DE OPINIONES Y PARTICIPACIÓN</b>
12.30 a 13.00.	<b>Actividad práctica. Lectura y comentario del documento "Compromiso individual con la igualdad".</b>

## MATERIALES COMPARTIDOS



## COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD

Dofia/Don \_\_\_\_\_, persona que trabaja en y/o para el **Servicio Nacional del Patrimonio Cultural** por el presente acto manifiesta el compromiso personal tras su participación en el **"Encuentro Regional: Fortaleciendo la cultura organizacional en igualdad de derechos y equidad de género"** realizado el día \_\_\_\_\_, organizado por la Dirección Regional de Aysén en colaboración con la Unidad de Género.

Mediante el presente, declaro mi compromiso institucional y personal para contribuir, desde mi trabajo, a construir un entorno laboral y social más igualitario, libre de violencias y con perspectiva de género.

### 1. Practicar el respeto y la equidad en mi entorno laboral

- Tratar con respeto, empatía y sin discriminación a todas las personas, sin importar su género, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Evitar comentarios, actitudes o prácticas que reproduzcan estereotipos o roles de género.
- Rechazar chistes, bromas o expresiones que puedan resultar ofensivas o violentas.
- Promover un clima laboral seguro, inclusivo y libre de violencia de género.

### 2. Ser un modelo positivo en mi rol como persona funcionaria pública

- Brindar atención y trato digno, justo y sin sesgos de género a las personas usuarias de nuestros servicios.
- Incorporar el enfoque de género en mis tareas cotidianas, dentro del ámbito del patrimonio y la cultura.



Comunicarme con mi entorno laboral en forma respetuosa, equitativa y no jerárquica por razones de género.

Ser consciente del poder que tengo en mi rol institucional para promover relaciones igualitarias.

### 3. Actuar ante situaciones de violencia o discriminación

Evitar y desnaturalizar conductas que pueden constituir acoso, discriminación o violencia simbólica.

No guardar silencio ante situaciones de acoso o violencia de género en el entorno laboral o social.

Informarme sobre los canales institucionales de denuncia, contención y derivación ante casos de violencia o discriminación.

Ser una persona activa en la promoción de entornos laborales libres de violencia y comprometida con los derechos humanos.

### 4. Comprometerme con la igualdad de género también en mi vida cotidiana

Identificar los estereotipos de género en mi familia, crianza, amistades y comunidad.

Asumir corresponsablemente las tareas domésticas y de cuidado.

Conversar con otras personas sobre igualdad de género y promover el respeto en espacios informales.

Reflexionar sobre mis privilegios y prácticas cotidianas que pueden perpetuar desigualdades de género.

(Opcional: Espacio para escribir un compromiso personal adicional)

- Me comprometo personalmente a:

\_\_\_\_\_

En Coyhaique a \_\_\_\_\_ (día) del (mes) \_\_\_\_\_ de 2025.



**ACTA DE REUNIÓN**  
**Dirección Regional de Aysén – Unidad de Género**  
**Tema: Jornada del 4 de junio de 2025**

**Fecha:** 5 de junio de 2025

**Lugar:** Dirección Regional de Aysén (presencial)

**Participantes:**

- Alejandra Muñoz Sandoval
- Camila Ramírez
- Sergio Sánchez Vásquez
- Valentina Rodríguez Uribe
- Scarlette Sánchez Lobos
- Nayaded Labbé Aravena

### 1. Antecedentes

- Se recibieron **17 respuestas al formulario previo** a la jornada, lo que permitió conocer expectativas y temas de interés.
- La jornada se desarrolló con **alta participación y colaboración**, destacando la intervención de personas que usualmente no participan activamente en estas instancias

### 2. Temas tratados

- Se revisaron las **acciones comprometidas en el programa de trabajo 2025**, específicamente aquellas asociadas a esta jornada. Se informó que próximamente se enviarán los **informes intermedio y final**, donde deben estar los **medios de verificación comprometidos por la Dirección**.
- La Unidad de Género recomendó al núcleo regional:
  - **Convocar a una reunión con el Núcleo Regional**
  - **Revisar colectivamente el documento de *Orientaciones técnicas para incorporar el enfoque de género en la gestión patrimonial***.
  - **Difundir acciones concretas** en los equipos sobre cómo implementar el enfoque de género en el quehacer diario, tema que no se alcanzó a abordar en profundidad durante la jornada.
- Surgieron **propuestas para actualizar las fichas de inscripción institucionales**, incorporando información desagregada.
- Se manifestó la **necesidad de trabajar con el personal de seguridad** de la Dirección Regional, a raíz de antecedentes relacionados con comentarios transfóbicos y el uso inadecuado de cámaras de vigilancia.
- La Unidad de Género sugirió **articular acciones conjuntas con la SEREMI**, considerando que esta cuenta con una agenda de género regional activa, lo que permitiría fortalecer iniciativas comunes.

- El núcleo de género manifestó interés en abordar con mayor profundidad **temáticas de diversidad**, proponiendo articular una actividad con el museo y la biblioteca pública para **conmemorar el Día del Orgullo (28 de junio)**.

### 3. Compromisos asumidos

1. **Aplicar una evaluación post-jornada**, mediante un formulario dirigido exclusivamente a las personas que participaron. Este incluirá una consulta sobre temáticas que deseen profundizar, tales como:
  - Violencia de género
  - Lenguaje inclusivo y no sexista
  - Desagregación de variables de identidad
  - Nuevas masculinidades
  - Atención a personas usuarias con perspectiva de género
2. **Enviar a la Unidad de Género:**
  - Lista de asistencia
  - Registro fotográfico
  - Acta de la jornada con las temáticas abordadas.
3. **Revisar el documento de “Compromiso institucional”** por cada unidad de trabajo.
4. **Realizar jornadas por edificio**, destinadas a socializar y profundizar los compromisos asumidos.
5. **Elaborar un diagnóstico institucional** con enfoque de género.
6. **Coordinar una segunda jornada**, que incluirá:
  - Dos talleres dirigidos al personal de seguridad
  - Un taller sobre nuevas masculinidades

**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

<b>UNIDAD SOLICITANTE / PERSONA FUNCIONARIA</b>	Dirección Regional de O'Higgins		
<b>MOTIVO DE LA SOLICITUD</b>	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.		
<b>NOMBRE, LUGAR Y FECHA DEL TALLER</b>	Sala Siglo XX del Museo Regional de Rancagua, Calle Estado 685, Rancagua. 30 de junio		
<b>PROFESIONAL A CARGO</b>	Nayaded Labbé, Encargada de apoyo Unidad de Género		
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Mujeres	Hombres	Total
	15	13	<b>28</b>

#### PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL TALLER

<b>TÍTULO TALLER</b>	HACIA UNA ATENCIÓN IGUALITARIA: INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SERVICIO
<b>OBJETIVO</b>	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.
<b>TEMAS A TRATADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectiva de género</li> <li>• Atención con perspectiva de género</li> <li>• Marco Normativo</li> <li>• Conceptos claves</li> <li>• Estrategias para la Igualdad</li> <li>• Lenguaje Inclusivo y No sexista</li> </ul>
<b>METODOLOGÍA</b>	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; y, realización de actividades grupales como corrección de correos y la dinámica del semáforo.
--

---

## EVALUACIÓN DEL TALLER: CONCLUSIÓN, ACUERDOS Y OBSERVACIONES

La evaluación realizada por las personas participantes del taller evidencia una valoración positiva respecto de los contenidos, la presentación y la facilitación de la actividad. La gran mayoría señaló que el contenido fue pertinente a sus expectativas y útil para su quehacer institucional, destacando además que la presentación fue dinámica, clara y que se generaron instancias adecuadas para la atención de dudas.

Si bien la mayoría de los temas no fueron completamente nuevos para personas asistentes, sí se reconoció el valor práctico de los materiales entregados, así como la relevancia de los temas abordados —especialmente aquellos vinculados al lenguaje inclusivo y no sexista, los protocolos institucionales y los ejercicios aplicados al contexto laboral.

Entre las sugerencias más recurrentes destacan la necesidad de contar con más tiempo para profundizar en cada temática, ampliar el trabajo grupal y propiciar espacios de intercambio de experiencias. Asimismo, se solicitó incorporar más ejemplos y casos aplicados al contexto del Servicio, particularmente en bibliotecas públicas y entornos rurales.

Finalmente, las observaciones cualitativas resaltan el buen manejo del grupo y la claridad de la exposición, lo que permite proyectar nuevas instancias formativas que continúen fortaleciendo las capacidades del personal en materia de atención inclusiva con enfoque de género.

---

## SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

22 respuestas recibidas:

		No, para nada	No mucho	No sé	Lo suficiente	Sí, totalmente
<b>Contenido del taller</b>	¿El contenido del taller fue lo que usted esperaba?				4	18
	¿Para usted los temas del taller eran nuevos?	3	10	2	4	3
	¿La cantidad de materiales de apoyo recibidos son suficientes para entender el contenido? (ppt, documentos, fichas...)		1		9	12
	¿Le servirá lo aprendido para implementarlo en su quehacer como persona funcionaria?		2		1	19
<b>Presentación</b>	¿Fue suficiente el tiempo?	1	4	1	5	11
	¿Los materiales y prácticas fueron adecuadas para el contenido de la presentación?		1		5	16
	¿La persona facilitadora respondió sus preguntas?		1			21
	¿Hubo suficiente tiempo para el diálogo entre las personas participantes?		4		7	11
	¿Fue una presentación dinámica que mantuvo su atención y curiosidad?				2	20
<b>Sugerencias</b>	<b>Marque con X lo que considere como sugerencia</b>					
	Más tiempo y amplitud para cada tema					9
	Más tiempo para trabajo grupal					11
	Más tiempo para compartir experiencias					7
	Más ejemplos					6
	Cambio espacio/sala					2
	<b>Escriba su sugerencia</b>					
	Temas que me interesaron:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las formas de comunicación inclusiva y no sexista</li> <li>- Priorizar ejercicios prácticos</li> <li>- Lenguaje inclusivo</li> <li>- Empleos prácticos para aplicar lenguaje inclusivo</li> <li>- Todo</li> <li>- Protocolo de lenguaje no sexista</li> <li>- Todos los temas tratados son interesantes</li> <li>- Todos</li> <li>- Lenguaje inclusivo</li> </ul>				
	Temas que me gustaría profundizar:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejemplos dentro del servicio y lineamientos institucionales</li> <li>- Casos reales de respuesta como email o situaciones reales</li> <li>- Aplicaciones con ejemplos en el servicio</li> <li>- Como bajar las estrategias a otros servicios como bibliotecas públicas, en especial los que se encuentran en entornos rurales</li> <li>- Ninguno</li> <li>- Como los valores permiten no transgredir la sensibilidad de todas las personas</li> <li>- Roles de género</li> </ul>				
	Otro:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buena expositora, manejaba bien el grupo y consultas delicadas</li> <li>- Muchas gracias</li> </ul>				







## REGISTRO PRESUPUESTARIO

Detalle	Presupuesto
Pasajes de bus	\$6.580
Traslados	\$5.000
<b>Total traslados</b>	<b>\$11.580</b>
Comisión (comida)	\$25.815
<b>Total comisión:</b>	<b>\$25.815</b>

## ANEXOS

### MATERIAL ENTREGADO

 **- MINI GUÍA -**   
**ATENCIÓN USUARIA CON**  
**PERSPECTIVA DE GÉNERO**

1. **Saluda con respeto y pregunta cómo se identifica la persona.**
2. **Usa el nombre social y pronombres indicados.**
3. **Evita lenguaje sexista o estereotipado.**
4. **No emitas juicios sobre la identidad, expresión o apariencia de la persona usuaria.**
5. **Facilita información accesible, clara y sin sesgos.**
6. **Respetar la confidencialidad y privacidad de la información.**
7. **No asumas estructuras familiares tradicionales.**
8. **Haz visible que el espacio es libre de violencia y discriminación.**

**- MINI GUÍA -  
ATENCIÓN USUARIA CON  
PERSPECTIVA DE GÉNERO**



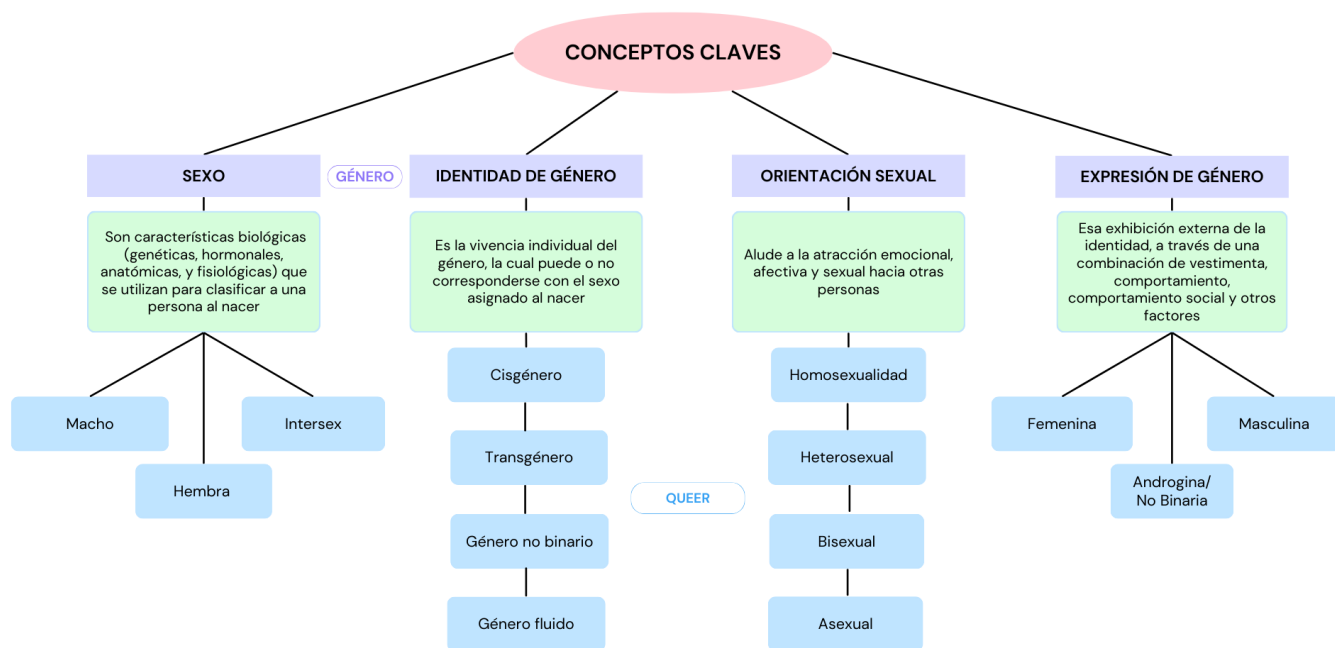
**Recuerda siempre:**

**Cambiar patrones de conducta tan arraigados nunca es fácil, pero estamos en un momento histórico en el que esta transformación se ha hecho tangible.**

**Es necesario desautomatizar las creencias estereotípicas y sexistas. Es decir, hacernos conscientes de que los propios sesgos que pasan desapercibidos contribuyen a perpetuar la desigualdad.**

- **Cuando dudes, pregunta; no asumas.**
- **Cuando te equivoques, pide disculpas y corrige el error.**
- **Cómo te comunicas importa: el lenguaje construye realidades.**

**TODAS LAS PERSONAS ESTAMOS APRENDIENDO DÍA A DÍA A SER MEJORES. SÉ AMABLE CON TU PROCESO.**



\*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.

ACTIVIDAD GRUPAL

APLICANDO LO APRENDIDO: LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Corrige el siguiente ejemplo de correo a lenguaje inclusivo-no sexista:

Ejemplo 1: Convocatoria a reunión

Lenguaje no recomendado	Corrección a lenguaje inclusivo-no sexista
<p><b>Asunto: Reunión para los empleados del departamento</b></p> <p><b>Estimados empleados,</b></p> <p><b>Les recordamos que mañana tendremos una reunión para discutir los nuevos lineamientos de trabajo. Es importante que todos los asistentes traigan sus reportes actualizado.</b></p> <p><b>Saludos,</b></p> <p><b>Encargado de Recursos Humanos, Carolina Pérez.</b></p>	



ACTIVIDAD GRUPAL

APLICANDO LO APRENDIDO: LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Ejemplo 2: Mensaje de bienvenida a nuevos integrantes

Corrige el siguiente ejemplo de correo a lenguaje inclusivo-no sexista:

Lenguaje no recomendado	Corrección a lenguaje inclusivo-no sexista
<p><b>Asunto: Bienvenidos al equipo, nuevos compañeros</b></p> <p><b>Estimados nuevos compañeros, Queremos darles la bienvenida al Servicio. Estamos seguros de que serán grandes profesionales y que con su esfuerzo ayudarán a que todos crezcamos.</b></p> <p><b>Saludos,</b></p> <p><b>Equipo de Calidad de Vida</b></p>	



ACTIVIDAD GRUPAL

APLICANDO LO APRENDIDO: LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Ejemplo 3: Instrucciones para postulaciones

Corrige el siguiente ejemplo de correo a lenguaje inclusivo-no sexista:

Lenguaje no recomendado	Corrección a lenguaje inclusivo-no sexista
<p><b>Asunto: Convocatoria para los interesados en postularse</b></p> <p><b>Estimados interesados,</b></p> <p><b>Los candidatos deben enviar su CV antes del viernes. Buscamos a un profesional comprometido, con habilidades de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.</b></p> <p><b>Saludos,</b></p> <p><b>Equipo de Selección</b></p>	

ACTIVIDAD GRUPAL

APLICANDO LO APRENDIDO: LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Ejemplo 4: Atención a público: respuesta a una solicitud

Corrige el siguiente ejemplo de correo a lenguaje inclusivo-no sexista:

Lenguaje no recomendado	Corrección a lenguaje inclusivo-no sexista
<p><b>Asunto: Respuesta a su requerimiento</b></p> <p><b>Estimado usuario,</b> Le informamos que su solicitud ha sido derivada al encargado correspondiente, quien se pondrá en contacto con usted a la brevedad.</p> <p><b>Saludos,</b></p> <p><b>Equipo de Atención al Usuario</b></p>	

LISTA DE ASISTENCIA

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

ASISTENCIA  
Taller Atención Usuaría con Perspectiva de Género

Sexo	NOMBRE	UNIDAD/ÁREA	FIRMA
F	Claudia Talep I	OTR CMN OH	<i>[Signature]</i>
F	Natalia Quintana Sandoval	Archivo Regional OH	<i>[Signature]</i>
F	Hilary Albrecht A.	Departamento Gestión Adm.	<i>[Signature]</i>
M	Alexis Valverde Oñate	OTR CMN OT	<i>[Signature]</i>
M	Renaldo Amicagoda Fandem	ARQ (Archivos Regionales)	<i>[Signature]</i>
F	Melina Gilbert	OTR OH CMN	<i>[Signature]</i>
F	Maria José González Magaña	Gestión de Proyectos	<i>[Signature]</i>
M	Héctor Carru S.	CRBP	<i>[Signature]</i>
F	Natalia Jamett P.	Museo R. Rancagua	<i>[Signature]</i>
M	Diego Núñez Martínez	GPP	<i>[Signature]</i>
M	Boris Oñate M.	DGA	<i>[Signature]</i>
M	François Anzo	MAR.	<i>[Signature]</i>
M	Antonio Martín	MAR.	<i>[Signature]</i>
F	Monica Gómez Urrut	OTR	<i>[Signature]</i>
F	Johanne Buitrago Díaz	Bibliotecas	<i>[Signature]</i>



Servicio Nacional  
del Patrimonio  
Cultural

Ministerio de las Culturas,  
las Artes y el Patrimonio

ASISTENCIA

Taller Atención Usuaría con Perspectiva de Género

	NOMBRE	UNIDAD/ÁREA	FIRMA
F	Valentina Oliva Comujo	Archivo Regional	
F	Carmen Miranda Díez	Gestión de Proyectos	
M	Pablo Guerrero Becerra	Red Digital de España	
F	Juan Carlos Houten	Museo Regional	
F	Candina Álvarez R.	Gestión de Personas	
F	Katherina Barrientos	Coordinación Regional BP	
M	GABRIEL SALAZAR SOTO	ARCHIVO REGIONAL	
	Rosario Balcells	Museo Regional	
M	Pablo Pamírez M.	Palabras Originarias	
F	JOSEFINA GALARDO	Gestión Administrativa	
M	Leonardo Fernández	Archivo Caya	
F	Leah Araza Trujanda	Dirección Regional	
M	Pablo Carlos Vique	Seguimiento	

**Unidad de Género, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural**

Dirección: Huérfanos 770, Santiago de Chile

**INSTRUCCIONES IMPORTANTES** Lea cuidadosamente las instrucciones de cada columna para **ev**

Curso 2	Institución	NOMBRES (EN MAYÚSCULA)
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	SIMON ERNESTO
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	FRANCISCA LUNA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	MARIA PAZ
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	CARLA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	ANALÍA VICTORIA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	CLAUDIA PATRICIA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	OLGA MARIA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	FRANCISCA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	Candela
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	CARLA CELANY
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	Rosa
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	CAMILA FERNANDA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	FRANCISCA ELOISA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	FERNANDO JOSÉ
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	CAROLINA ANDREA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	ARIEL DANIEL
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	BÁRBARA DEISSY
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	HÉCTOR IGNACIO
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	MARCELA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	NATALIA DANIELA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	JOISSE TAMARA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	PAULINA BEATRIZ
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	LEONARDO RENZO
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	SUGEY ALEJANDRA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	MARIA ELSA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	MARCO ANTONIO
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	CAMILA ANDREA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	MARIA JOSE
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	ALEXIS
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	ESPERANZA ANDREA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	ROBERTO
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	PAMELA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	DANIELA ANDREA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	ALEJANDRA LUCÍA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	FLORENCIA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	MÓNICA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	MACARENA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	GIANELLA MARIANA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	ADA FLORENCIA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	DANIELA DE LOS ANGELES
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	CLAUDIA CAROLA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	GLORIA ELIZABETH
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	ALEJANDRA SOLEDAD
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	ANGELA LORETO

Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	JOCELYN
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	CELIA PATRICIA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	Susana Del Carmen
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	PATRICIA ANDREA
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	IRENE ELIZABETH
Políticas Públicas con Enfoque d	SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL	IVANNIA BELEN

Utiliza errores en los datos solicitados. Utiliza las op

APELLIDOS (EN MAYÚSCULA)	RUN Con dígito verificador, sin puntos ni guion (Ejemplo: 123456789)
FRANCE LANAS	202956521
MARTICORENA GALLEGUILLOS	160964626
LILLO GUZMAN	168412959
CÁRDENAS ROCUANT	155862734
MORENO VILLEGAS	203830874
CANTERO DELGADO	152651678
SAEZ LEPE	135067113
ORTIZ SEPULVEDA	179760215
Arellano	179207702
FERNANDINI ARANDA	189496362
Zuleta Cáceres	107491457
VÉJAR OCARANZA	183733664
CONTRERAS CARVAJAL	171636027
ECHEVERRIA QUINTANILLA	14160759-6
ORTIZ NAVARRETE	131075707
CONCHA VILLARROEL	132381453
CONA PILQUIMÁN	192719534
CUEVAS STEGMAIER	17463916-7
OVIEDO SEPULVEDA	123962761
GONZÁLEZ MONTANER	136979639
VASQUEZ RAMIREZ	154413359
OLIVOS OPAZO	13904350-2
MELLADO GONZÁLEZ	12464157-8
GALVEZ ESCOBAR	136713566
RUBIO ARAYA	157548433
JIMÉNEZ GALLARDO	124845637
ERAZO IBAÑEZ	186732162
CUELLO GONZALEZ	153334234
GALLARDO PINEDA	16465714-0
MOYA GONZALEZ	200331680
MANRIQUEZ MANRIQUEZ	11751713-6
DOMINGUEZ BASTIDAS	15581715-1
CORNEJO CORNEJO	160881879
WOLFF ROJAS	105677359
SAN MARTÍN GUILLÉN	191834429
BERRÍOS PEREZ	113819537
BELLO MARTINEZ	160115408
PANTANALLI WANDERSLEBEN	175946519
BARRIA CANCINO	183382640
NECUL ESCOBAR	167477941
POVEDA CACERES	124316839
CARRILLO ALVAREZ	106048355
MUNOZ SANDOVAL	79540706
MORALES MÁRQUEZ	155170751

CONTRERAS PICHUÑANTE	160954302
MONDACA MANSILLA	129155159
Chacana Hidalgo	10726248-2
VEAS MARÍN	16596349
DE LA JARA MORALES	89215269
INFANTE PARDO	174312354

**aciones desplegables** , seleccionando la opción correcta de cada celda, es decir: Curso, I

Correo electrónico (solo 1)	Sexo	Género
SIMON.FRANCE@PATRIMONIOCULTURAL.GOB.CL	Hombre	Masculino
francisca.marticorena@archivonacional.gob.cl	Mujer	Femenino
MARIA.LILLO@PATRIMONIOCULTURAL.GOB.CL	Mujer	Femenino
ccardenas@bibliotecadesantiago.gob.cl	Mujer	Femenino
analia.moreno@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
<a href="mailto:claudia.cantero@patrimoniocultural.gob.cl">claudia.cantero@patrimoniocultural.gob.cl</a>	Mujer	Femenino
olga.saezl@bibliotecaspublicas.gob.cl	Mujer	Femenino
Francisca.ortiz@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
candela.arellano@museoschile.gob.cl	Mujer	Femenino
CFERNANDINI@BIBLIOTECASANTIAGO.GOB.CL	Mujer	Femenino
rosa.zuleta@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
cvejar@monumentos.gob.cl	Mujer	Femenino
francisca.contreras@museoschile.gob.cl	Mujer	Femenino
fernando.echeverria@bibliotecanacional.gob.cl	Hombre	Masculino
carolina.ortiz@bibliotecaspublicas.gob.cl	Mujer	Femenino
ariel.concha@mnhn.gob.cl	Hombre	Masculino
barbara.cona@museoschile.gob.cl	Mujer	Femenino
hector.cuevas@bibliotecaspublicas.gob.cl	Hombre	Masculino
marcela.oviedo@archivonal.gob.cl	Mujer	Femenino
natalia.gonzalez@archivonacional.gob.cl	Mujer	Femenino
joisse.vasquez@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
paulina.olivos@bibliotecanacional.gob.cl	Mujer	Femenino
leonardo.mellado@archivonacional.gob.cl	Hombre	Masculino
sugey.galvez@archivonacional.gob.cl	Mujer	Femenino
mariel.rubio@bibliotecanacional.gob.cl	Mujer	Femenino
MARCO.JIMENEZ@BIBLIOTECANACIONAL.GOB.CL	Hombre	Masculino
camila.erazo@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
mariajose.cuello@bibliotecanacional.gob.cl	Mujer	Femenino
alexis.gallardo@patrimoniocultural.gob.cl	Hombre	Masculino
ESPERANZA.MOYA@MUSEOSCHILE.GOB.CL	Mujer	Femenino
roberto.manriquez@archivonacional.gob.cl	Hombre	Masculino
pdominguez@monumentos.gob.cl	Mujer	Femenino
DANIELAC.CORNEJO@MNBA.GOB.CL	Mujer	Femenino
alejandra.wolff@mnba.gob.cl	Mujer	Femenino
florencia.sanmartin@mnba.gob.cl	Mujer	Femenino
Mónica.berrios@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
macarena.bello@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
gianella.pantanalli@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
ada.barria@gmail.com	Mujer	Femenino
daniela.necul@mnba.gob.cl	Mujer	Femenino
cpoveda@monumentos.gpb.cl	Mujer	Femenino
GLORIA.CARRILLO@BIBLIOTECASPUBLICAS.GOB.CL	Mujer	Femenino
alejandra.munozs@bibliotecaspublicas.gob.cl	Mujer	Femenino
angela.morales@museoschile.gob.cl	Mujer	Femenino

JCONTRERAS@BIBLIOREDES.GOB.CL	Mujer	Femenino
patricia.mondaca@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
susana.chacana@museos.chile.gob.cl	Mujer	Femenino
patricia.veas@patrimoniocultural.gob.cl	Mujer	Femenino
irene.delajara@museoschile.gob.cl	Mujer	Femenino
ivannia.infante@gmail.com	Mujer	Femenino

Institución, Sexo, Género, Región, Estamento y Calidad jurídica. En caso que su institución no

Región	Estamento
RM	PROFESIONAL
Los Ríos	Profesional
RM	Profesional
Metropolitana	Profesional
RM	PROFESIONAL
AYSÉN	DIRECTIVO
COQUIMBO	PROFESIONAL
Maule	Administrativo
Subdirección Nacional de Museos	Encargatura
METROPOLITANA	PROFESIONAL
Valparaíso	profesional
Metropolitana	Profesional
Metropolitana	Profesional
METROPOLITANA	ADMINISTRATIVO
Biobío	Administrativo
Metropolitana	Administrativo
Biobío	Administrativo
REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS	CONTRATA
ATACAMA	DIRECTIVO
Metropolitana	Profesional
metropolitana	profesional
Metropolitana	Profesional
Metropolitana	Profesional
METROPOLITANA	PROFESIONAL
Metropolitana	Profesional
MATROPOLITANA	PROFESIONAL
Metropolitana	Técnico
Metropolitana	Profesional
MAULE	PROFESIONAL
Maule	Profesional
metropolitana	profesional
Magallanes	Profesional
METROPOLITANA	PROFESIONAL DE APOYO
Metropolitana	Profesional
Metropolitana	Profesional
Antofagasta	Directivo
Metropolitana	Profesional
Metropolitana	Profesional
METROPOLITANA	PROFESIONAL
METROPOLITANA	ADMINISTRATIVO
Aysen	profesional
AYSEN	PROFESIONAL
Aysén	Profesional
Aysén	Profesional

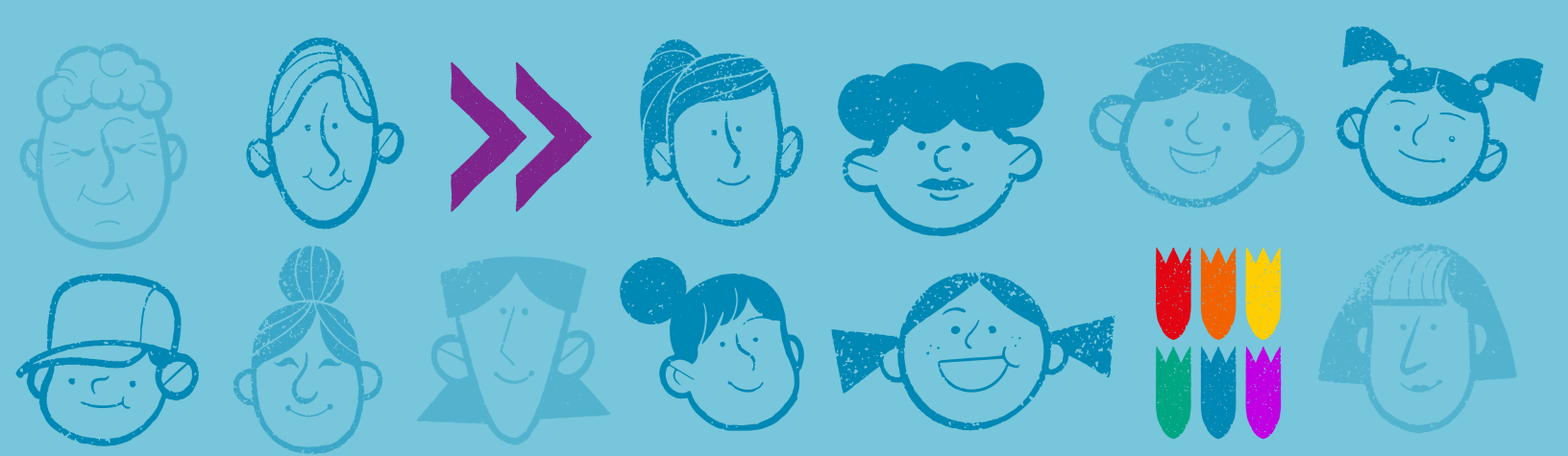
DE LA ARAUCANÍA	ADMINISTRATIVO
De Los Lagos	Profesional
Araucanía	Profesional
Atacama	Directivo
RM	Profesional
Tarapacá	Directivo

o esté en las opc

**Calidad jurídica**

CONTRATA		
Contrata		
Contrata		
Planta		
CONTRATA		
PLANTA		
CONTRATA		
Contrata		
Metropolitana	Profesional	-
CONTRATA		
contrata		
.		
Contrata		
PLANTA		
Contrata		
Contrata		
Contrata		
CONTRATA		
PLANTA		
Contrata		
contrata		
Planta		
Contrata		
PLANTA		
Contrata		
PLANTA		
Contrata		
CONTRATA		
Contrata		
contrata		
contrata		
HONORARIOS		
Contrata		
Contrata		
Planta directiva		
Contrato		
Suplencia		
CONTRATA		
CONTRATA		
contrata		
PLANTA		
Contrata		
Planta		

CONTRATA
Contrata
Planta
Planta
Planta
Planta



Guía de  
orientaciones  
técnicas para la



# DESAGREGACIÓN DE VARIABLES DE IDENTIDAD

Unidad de Género en colaboración con Archivo Mujeres y Géneros  
**Servicio Nacional del Patrimonio Cultural**  
2025





Guía de  
orientaciones  
técnicas para la



## **DESAGREGACIÓN DE VARIABLES DE IDENTIDAD**

### **ELABORADO POR: UNIDAD DE GÉNERO**

- Carolina Fernández Quezada
- Ewa Ebers Oberreuter
- María José Vilches García
- Nayaded Labbé Aravena
- Teodoro Zúñiga Maldonado

**Coordinada por:** Scarlette Sánchez Lobos

### **ARCHIVO MUJERES Y GÉNEROS**

- Yocelyn Valdebenito Carrasco - Investigadora Archivo Mujeres y Géneros

### **REVISIÓN DE: COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL - SISTEMA DE GOBERNANZA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO**

- Daniela Gonzalez Núñez - División de Planificación y Presupuesto
- Paula Palacios Rojas - Archivo Nacional
- Roxana Torres Rossel - Museo de Historia Natural de Concepción
- Verónica Arévalo Gutiérrez - Subdirección de Patrimonio Cultural Inmaterial

### **SUBDIRECCIÓN DE PUEBLOS ORIGINARIOS**

- Pamela Andrea Alvarado Balfor - Sección Gestión de la Información, Archivo y Documentación

### **ARCHIVO NACIONAL**

- María Corvalán Alvarado - Coordinación de Desarrollo Institucional
- Octavio Echeverría Alfaro - Coordinación de Desarrollo Institucional



**APROBADO POR :**  
**DIRECCIÓN NACIONAL SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL**

- Nélida Pozo Kudo – Directora Nacional

**MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**

- Carola Pinchulef Calfucura – División Políticas de Igualdad

**DIRIGIDO A:**  
**MESA DE GÉNERO NACIONAL SERPAT**

- Biblioteca Nacional
- Museo Histórico Nacional
- Museo Nacional de Historia Natural
- Archivo Nacional
- Museo Nacional de Bellas Artes
- Biblioteca de Santiago
- Subdirección Nacional de Museos
- Subdirección Nacional de Patrimonio Inmaterial
- Subdirección de Pueblos Originarios
- Departamento de Derechos Intelectuales
- Secretaría Técnica del Consejo de Monumentos Nacionales
- Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas
- Subdirección Nacional de Fomento y Gestión Patrimonial
- División de Planificación Presupuesto
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Centro Nacional de Conservación y Restauración
- Subdirección Nacional de Investigación
- Dirección Regional de Arica
- Dirección Regional de Tarapacá
- Dirección Regional de Antofagasta
- Dirección Regional de Atacama
- Dirección Regional de Coquimbo
- Dirección Regional de Valparaíso
- Dirección Regional Metropolitana
- Dirección Regional de O'Higgins
- Dirección Regional del Maule
- Dirección Regional de Ñuble
- Dirección Regional del Biobío
- Dirección Regional de la Araucanía
- Dirección Regional de Los Ríos
- Dirección Regional de Los Lagos
- Dirección Regional de Aysén
- Dirección Regional de Magallanes
- Cineteca Nacional de Chile

**PRIMERA EDICIÓN**

- Junio 2025

**DISEÑO**

- Javiera Menchaca Zerega
- Marcela Ramos Riquelme

## CONTENIDO

1.	Prólogo .....	5
2.	Presentación .....	6
3.	Introducción .....	8
4.	Antecedentes .....	10
4.1.	Diagnóstico de instrumentos.....	10
4.2.	Proceso participativo: experiencias dentro del Serpat .....	11
5.	Recomendaciones de preguntas para la medición de nombre social, sexo, género, pueblos indígenas u originarios y tribal afrodescendiente chileno.....	14
5.1.	Nombre social.....	14
5.2.	Sexo .....	16
5.3.	Género .....	17
5.4.	Identificación trans.....	18
5.5.	Pertenencia a pueblos indígenas u originarios y tribal afrodescendiente chileno .....	19
5.6.	Tabla resumen: batería de preguntas estándar .....	21
6.	¿Qué implicaciones metodológicas tiene la medición estandarizada? .....	22
7.	Recomendaciones finales .....	23
8.	Glosario .....	27
9.	Bibliografía.....	32
10.	Anexo .....	34
10.1.	Lista de asistentes .....	34



## 1. PRÓLOGO

Esta guía es una herramienta fundamental que refleja el compromiso del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (Serpat) con la promoción de la equidad, la inclusión y el respeto a los Derechos Humanos dentro de la gestión patrimonial. Esta publicación surge del trabajo colaborativo entre la Unidad de Género y el Archivo Mujeres y Géneros del Serpat, cuyo enfoque integrador nos permite avanzar hacia una gestión pública que reconozca y valore la diversidad de las identidades y experiencias que conforman nuestra sociedad.

La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la recolección de datos estadísticos es una obligación que debe responder a los desafíos sociales actuales, en los cuales las desigualdades estructurales continúan afectando a comunidades históricamente excluidas. En este sentido, la implementación de las variables nombre social, sexo, género y pertenencia a pueblos indígenas y tribales afrodescendientes en la producción estadística del Serpat se presenta no solo como una necesidad técnica, sino también como un acto político para visibilizar y corregir las inequidades persistentes.

A través de esta guía, buscamos proporcionar una herramienta práctica que permita a todas las dependencias del Serpat incorporar estas variables de manera coherente, sistemática y respetuosa con los derechos fundamentales de las personas. Las recomendaciones que aquí se presentan, basadas en un análisis detallado y participativo, contribuirán a mejorar la calidad de la información recolectada, permitiendo una toma de decisiones más inclusiva y justa en la gestión de nuestro patrimonio cultural.

Es un paso más en el camino hacia una institución más inclusiva, abierta a la pluralidad y comprometida con la igualdad sustantiva. Espero que este documento sea de utilidad para quienes formamos parte de esta comunidad institucional, y que nos guíe en la construcción de un Servicio que refleje la diversidad y el respeto por todas las personas, sin importar su origen, identidad o condición.

**Nélida Pozo Kudo**

Directora Servicio Nacional del Patrimonio Cultural  
Ministerio de las Cultura, las Artes y El Patrimonio

## 2. PRESENTACIÓN

La presente guía es el resultado de un trabajo colaborativo entre el equipo técnico de la Unidad de Género del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (Serpat) y el equipo del Archivo Mujeres y Géneros, en el marco del compromiso institucional con una gestión patrimonial inclusiva, participativa y diversa. Este esfuerzo conjunto permitió integrar saberes técnicos y experiencias situadas para avanzar hacia la incorporación efectiva de los derechos humanos y la igualdad de género en la producción estadística del Serpat.

En su rol de entidad pública encargada de gestionar el reconocimiento, resguardo y acceso al patrimonio y la memoria de Chile, el Serpat tiene como misión contribuir al bienestar de las personas promoviendo una gestión que reconozca y valore la diversidad. En este contexto, el Servicio debe adoptar estrategias nacionales que aseguren la integración efectiva de los derechos humanos y la igualdad de género en sus actividades, conforme a los compromisos internacionales y las normativas vigentes.

Este documento responde a la necesidad de incorporar las variables nombre social, sexo, y género, así como la variable de pertenencia a pueblos indígenas y tribales afrodescendientes, en la producción estadística de todas las dependencias del Serpat. En particular, se busca orientar la implementación de estas variables en línea con la metodología establecida por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el marco de las múltiples obligaciones internacionales y nacionales que garantizan el reconocimiento y respeto a los derechos de las personas y comunidades históricamente excluidas.

A lo largo de esta guía, se encuentra, en primer lugar, un diagnóstico de los instrumentos existentes en el Serpat, el cual fue recogido en un proceso participativo con personas pertenecientes al Sistema de Gobernanza de Género del Serpat, quienes compartieron experiencias e insumos clave para la elaboración de este documento. Posteriormente, se presenta un análisis detallado de las experiencias compartidas por instituciones involucradas, como BiblioRedes, Bibliometro y el Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas (SNBP). Además, se entregan recomendaciones específicas para la medición de variables relacionadas con el nombre social, sexo, género y pueblos indígenas u originarios, acompañadas de una batería de preguntas estándar que facilitarán su implementación.

Asimismo, se exploran las implicaciones metodológicas de la medición estandarizada de estas variables, con el fin de garantizar que los datos obtenidos sean válidos y confiables, contribuyendo a una mejor toma de decisiones y al diseño de políticas públicas más inclusivas. Finalmente, se incluyen recomendaciones generales y un glosario con términos clave que servirán de apoyo para la correcta aplicación de la guía.

Este documento busca facilitar la incorporación de las variables de identidad en la producción estadística dentro del Serpat, así como también fomentar una gestión informada y responsable que promueva la equidad y el respeto a los derechos de todas las personas, en particular de aquellas pertenecientes a comunidades históricamente vulneradas, considerando las particularidades de las diversas unidades y entidades que conforman el Servicio, tales como archivos, bibliotecas y museos.



### 3. INTRODUCCIÓN

La transversalización de la perspectiva de género constituye una estrategia fundamental para promover la igualdad sustantiva en las políticas públicas, programas, normativas e instituciones. Concebida por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997) como un proceso para evaluar las implicancias de toda acción institucional en mujeres y hombres, este enfoque permite integrar el principio de igualdad y no discriminación —reconocido en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos— en todas las fases de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas (Unión Europea, 1998).

En este contexto, la presente guía se inscribe como una medida concreta de transversalización de género impulsada por el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (Serpat), orientada a fortalecer la incorporación de las variables nombre social, sexo, género y pertenencia a pueblos indígenas o tribales afrodescendientes en la producción estadística de los servicios patrimoniales. Su elaboración responde tanto al compromiso institucional con la equidad como al cumplimiento de las recomendaciones del INE y del marco normativo vigente expresado en las Leyes N°21.045, N°20.609 y N°21.120.

Diversos organismos internacionales han alertado sobre la persistencia de la violencia, discriminación y exclusión que enfrentan comunidades históricamente marginadas, incluidas las personas LGBTIQANB+. Estas situaciones se ven agravadas cuando los instrumentos estatales de recolección de datos no consideran un **enfoque interseccional**, es decir, cuando no reconocen que las personas viven múltiples formas simultáneas de discriminación asociadas a su género, origen étnico, color de piel, situación socioeconómica, discapacidad, edad, religión o condición migratoria (ACNUDH, 2016).

La Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas y su principio de “no dejar a nadie atrás” refuerzan la necesidad de que los Estados adopten medidas estructurales para erradicar estas desigualdades, actuando con la debida diligencia en la protección de quienes enfrentan mayores riesgos (ONU, 2019). Esto incluye la obligación de desagregar los datos estadísticos de manera adecuada, con el fin de visibilizar situaciones de vulneración de derechos y avanzar en el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos (ONU, 2016).

La incorporación de variables sexogenéricas en los registros administrativos y la producción estadística no solo es una exigencia técnica, sino también política: permite evidenciar desigualdades estructurales, corregir sesgos y promover la representación efectiva de la diversidad humana (CIDH, 2015; CEPAL, 2016). Esta guía, por tanto, busca brindar orientaciones claras, técnicas y respetuosas para el levantamiento de información desde un enfoque de derechos, perspectiva de género e interseccionalidad, contribuyendo a una gestión patrimonial inclusiva, justa y representativa.

**UNIDAD DE GÉNERO**

Dirección Nacional

**ARCHIVO MUJERES Y GÉNEROS**

Archivo Nacional

## 4. ANTECEDENTES

### 4.1. DIAGNÓSTICO DE INSTRUMENTOS

A partir de la solicitud realizada al Sistema de Gobernanza Serpat, a través de la Mesa Nacional de Género, se requirió el envío de diversos instrumentos de recolección de datos, tales como formularios, encuestas e instrumentos destinados a consultar, medir, sistematizar, investigar y contabilizar información sobre los públicos internos y externos del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (Serpat). Esto incluyó tanto a los públicos externos (visitantes y personas usuarias o participantes de actividades como conversatorios, encuentros, charlas, seminarios, etc.) como a los públicos internos (todas las personas que trabajan en y para el Serpat), a quienes se les solicita algún tipo de información o datos personales de identificación. Se sistematizaron un total de 74 instrumentos enviados por diversas unidades y entidades del Serpat, principalmente de archivos, bibliotecas y museos. Estos instrumentos fueron clasificados en dos categorías principales: aquellos sin categorías de sexo/género y aquellos con categorías de sexo/género. Los resultados fueron los siguientes:

Sin categorías Sexo/Género		Con categorías Sexo/Género	
Registros Administrativos internos	Encuestas y Estudios estadísticos	Registros Administrativos internos	Encuestas y Estudios estadísticos
27	6	22	19
Total: 33		Total: 41	

En el análisis de los instrumentos recopilados, se observa una notable disparidad en la incorporación de las categorías de sexo y género dentro de una misma unidad. Esta falta de coherencia responde, en muchos casos, a una confusión teórica y conceptual sobre las diferencias entre estas dos categorías. Es común que los instrumentos utilicen indistintamente los términos "sexo" y "género", sin una distinción clara entre ellos, lo que genera confusión tanto para las personas responsables del diseño como para quienes completan los formularios. Esta ambigüedad se refleja en la falta de claridad sobre cuándo se debe preguntar por "sexo" (entendido como la asignación biológica) y cuándo hacerlo por "género" (como una construcción social y cultural vinculada a la identidad personal).

Además, esta confusión se ve agravada por la escasa inclusión de otras categorías importantes, como el nombre social y la pertenencia a pueblos indígenas o tribales afrodescendientes, variables fundamentales para una recolección de datos inclusiva e interseccional. La ausencia de estas variables en los instrumentos deja de lado importantes dimensiones de la identidad de las personas, limitando la capacidad de reflejar la diversidad de experiencias y realidades dentro de la población.

Por último, se detecta una prevalencia de instrumentos diseñados bajo una visión binaria, es decir, que contemplan únicamente las categorías de “hombre” y “mujer”, excluyendo cualquier otra posibilidad de autoidentificación. Esto no solo restringe la precisión y la inclusividad de los datos, sino que también refuerza los prejuicios y la marginalización de identidades diversas, particularmente en el caso de personas no binarias y de la comunidad LGBTIQANB+.

## 4.2. PROCESO PARTICIPATIVO: EXPERIENCIAS DENTRO DEL SERPAT

En el marco del proceso participativo de elaboración de esta guía, se recopilaron tres experiencias significativas de unidades del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural — BiblioRedes, Bibliometro y el Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas (SNBP)—, las cuales han contribuido activamente compartiendo sus avances, aprendizajes y desafíos en la incorporación de variables como nombre social, sexo, género y pertenencia a pueblos indígenas.

Estas experiencias, si bien son diversas en sus contextos de ejecución, dan cuenta de una **voluntad común por avanzar** hacia sistemas de registro más inclusivos, respetuosos y representativos de la diversidad de personas usuarias. Un primer punto en común ha sido el reconocimiento de las limitaciones de los sistemas tradicionales de registro, que en muchos casos sólo contemplaban la variable sexo en términos binarios. Frente a ello, las instituciones han iniciado procesos de revisión, actualización y sensibilización para responder a los estándares actuales en materia de derechos humanos.

Entre las experiencias destacables, se encuentra el trabajo del **Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas (SNBP)** en la habilitación de nuevos campos en el sistema de gestión bibliotecaria Automated Library Expandable Program (Aleph), lo que permitió registrar variables claves como identidad de género, nombre social, sexo registral, país de nacionalidad, pertenencia a pueblos indígenas y nivel de estudios. La actualización de este software representó un hito significativo en el 2024, aunque en un inicio no estuvo acompañada de herramientas complementarias que facilitarían su implementación. Esta situación generó múltiples dificultades, lo que llevó a los equipos a desarrollar estrategias de acompañamiento. Así fue como, posteriormente, se integraron instancias de capacitación regional, materiales informativos dirigidos a las personas usuarias y ajustes en los protocolos de atención, marcando así un precedente a nivel nacional en materia de inclusión en el registro de datos.

En la misma línea, **Bibliometro** ha impulsado, este año, la construcción colaborativa de un nuevo protocolo de atención con enfoque inclusivo, complementado con jornadas de formación interna y propuestas de campañas comunicacionales orientadas a explicar la relevancia de estos datos. Además, se ha destacado por generar espacios de diálogo entre equipos y compartir ejemplos prácticos sobre cómo abordar con respeto preguntas sensibles.

Por su parte, **BiblioRedes** ha iniciado este 2025 un proceso de rediseño de su sistema de registro de personas usuarias, integrando la propuesta de incorporar la variable género. Aunque aún no cuenta con la implementación activa de estas variables, su disposición a avanzar en esa dirección y su interés en contar con una guía técnica clara y aplicable reflejan una apertura institucional al cambio.

De manera transversal, las tres iniciativas subrayan la importancia de contar con orientaciones claras, materiales prácticos, procesos formativos y herramientas comunicacionales que acompañen la implementación de estas variables, resguardando siempre la dignidad de las personas y promoviendo una atención respetuosa, inclusiva y coherente con el enfoque de derechos. Sus aportes resultan fundamentales para el desarrollo de esta guía técnica que permita estandarizar criterios sin perder de vista la diversidad de realidades territoriales y operativas en las que se insertan los servicios bibliotecarios del país.



A continuación, una tabla resumen en el que se detallan las experiencias compartidas por BiblioRedes, Bibliometro y Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas (SNBP):

Aspecto	BiblioRedes	Bibliometro	SNBP
<b>Estado actual del registro</b>	Solo incluye la variable sexo (hombre/mujer). <ul style="list-style-type: none"> <li>• No incluye pueblos indígenas</li> </ul>	Se realiza consulta ocasional sobre identidad de género. <ul style="list-style-type: none"> <li>• No incluye pueblos indígenas</li> </ul>	Sistema actualizado con identidad de género, nombre social, sexo registral, país de nacionalidad, pertenencia a pueblos indígenas y nivel de estudios.
<b>Avances recientes</b>	Propuesta de incluir la variable género en nuevo sistema de registro.	Desarrollo de protocolo de atención inclusivo, capacitaciones planificadas y apoyo desde Unidad de Género.	Habilitación de campos en Aleph, capacitaciones regionales, diseño de ficha y afiches informativos.
<b>Principales dificultades</b>	Ausencia de variables de género en el sistema actual.	Diversidad de público, condiciones físicas adversas, falta de capacitación técnica y comunicación interna débil.	Resistencia en algunas bibliotecas en convenio, errores en registros, necesidad de actualizar protocolos y mayor capacitación.
<b>Estrategias para abordarlas</b>	Iniciativa institucional para rediseñar el sistema de registro.	Capacitaciones, protocolo con ejemplos prácticos, manual de atención, y campañas informativas para personas usuarias.	Ficha de registro individual, material visual explicativo, formación continua, depuración de base de datos.
<b>Perspectiva futura</b>	Espera integrar estas variables en el nuevo sistema de personas usuarias.	Avanzar hacia una atención estandarizada e inclusiva, centrada en la diversidad de las personas usuarias.	Reforzar formación en género y derechos, ajustar protocolos, y mejorar calidad del registro y análisis de datos.

Nota: Elaboración propia.

## 5. RECOMENDACIONES DE PREGUNTAS PARA LA MEDICIÓN DE NOMBRE SOCIAL, SEXO, GÉNERO, PUEBLOS INDÍGENAS U ORIGINARIOS Y TRIBAL AFRODESCENDIENTE CHILENO

### 5.1. NOMBRE SOCIAL

Desde el año 2018, se encuentra vigente en Chile la Ley N°21.120, que reconoce y da protección a la identidad de género, basada en el derecho de igualdad y a la no discriminación, que son derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El derecho a la identidad de género consiste en la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de poder solicitar la rectificación de estos en sus documentos identificatorios. Además, esta ley establece explícitamente que no será condición para el reconocimiento del derecho a la identidad de género haberse sometido a algún tipo de intervención o tratamiento modificador de la apariencia. Esto quiere decir que, la persona puede o no hacer modificaciones a su apariencia o de la función corporal –visibles o no– a través de tratamientos médicos, quirúrgicos u otros, siempre que sean libremente escogidos (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2019).

Para entender cabalmente este apartado es necesario recordar las siguientes definiciones:

- **Nombre registral:** Nombre que se encuentra en la cédula de identidad de una persona.
- **Nombre social:** Es el nombre con el cual se reconoce la persona en virtud de su identidad de género. Muchas personas Trans y/o No Binarias utilizan un nombre social para presentarse, ya que su nombre asignado al momento de nacer no les representa o representa en menor medida.

En la investigación social, la formulación de preguntas debe guiarse por los principios de relevancia, claridad y necesidad (Babbie, 2020). En este sentido, el nombre de la persona encuestada debe **solicitarse únicamente cuando sea estrictamente necesario**, en los siguientes casos:

- Cuando es esencial para la identificación en estudios longitudinales que requieren vincular respuestas a lo largo del tiempo (Cea D’Ancona, 2017).
- Cuando la encuesta tiene fines administrativos o de registro, como en censos o encuestas oficiales que exigen validación de identidad (ONU Mujeres, 2020).
- Cuando se busca personalizar la experiencia en estudios de satisfacción o retroalimentación, por ejemplo, en evaluaciones de servicios públicos o privados.
- Cuando se utiliza para fines de registro de ingreso o fidelización de personas usuarias, conforme a los lineamientos de la Política Nacional de Museos.

En la mayoría de los estudios estadísticos, resulta preferible el **anonimato o la confidencialidad** de los datos personales ya que fomenta respuestas honestas y minimiza sesgos, particularmente en temáticas sensibles (Dillman, Smyth & Christian, 2014). No obstante, considerando las características del Serpat —donde existen públicos recurrentes y una alta frecuencia de visitas a las dependencias—, se reconoce que la solicitud del nombre puede responder a fines prácticos como el seguimiento de la participación o el registro de ingreso.

En estos casos, esta guía recomienda que, cuando se requiera solicitar el nombre, se priorice siempre el uso del **nombre social por sobre el nombre registral**, conforme a lo establecido en la Ley N° 21.120, que garantiza el derecho de toda persona a ser reconocida y tratada de acuerdo con su identidad de género autopercebida.

### ¿Por qué debe solicitarse el nombre social y no el registral?

- **Respeto por la identidad de género:** La identidad de género es un derecho humano fundamental, y el uso del nombre social garantiza el reconocimiento de las personas trans y no binarias (ONU, 2019).
- **Prevención de discriminación y violencia simbólica:** Usar el nombre registral sin consentimiento puede generar estrés, malestar o rechazo en la participación (Viteri, 2021).
- **Mejor calidad de los datos:** Si las personas sienten que su identidad es respetada, es más probable que participen y respondan con mayor veracidad, mejorando la representatividad de la muestra (Connell, 2014).

### Ejemplo de cómo preguntar:

“ ¿Cuál es tu nombre social (el nombre con el que deseas que te llamemos)?  
Nombre social (nombre de uso cotidiano o con el que te identificas) ”

#### Recomendaciones para su aplicación:

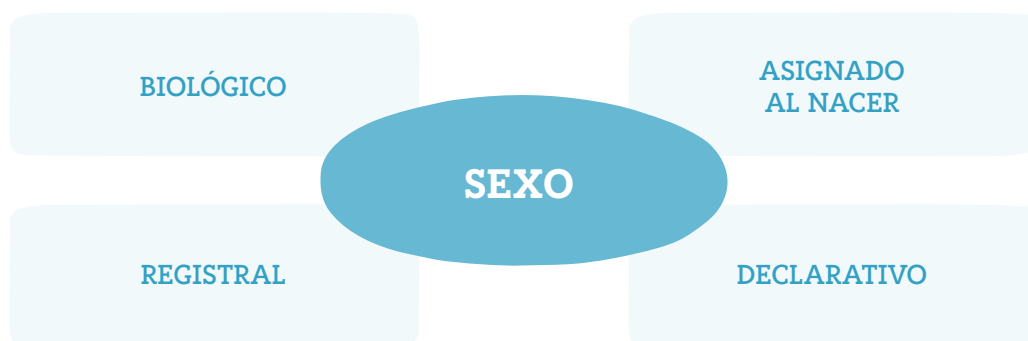
- Si se desea preguntar sobre el nombre social, de forma no obligatoria, se recomienda acompañarla de una nota aclaratoria, por ejemplo: *“Este dato es opcional y se solicita para asegurar un trato respetuoso y acorde a tu identidad”*.
- Es importante evitar formulaciones como “¿Tienes un nombre diferente al legal?”, ya que pueden resultar confusas o invasivas. Asimismo, se debe aclarar que el nombre social no corresponde a apodos o diminutivos informales, sino al nombre con el que una persona se identifica y desea ser llamada, especialmente cuando difiere del nombre registral.

En el caso de ser necesario solicitar el nombre social, se recomienda mantener la pregunta al principio de los cuestionarios o encuestas.

## 5.2. SEXO

El sexo se refiere a las características sexuales biológicas de las personas (órganos sexuales, hormonas, genes, cromosomas). Existen diferentes definiciones<sup>1</sup> del concepto de sexo que se utilizan en las estadísticas, estas son:

- **Sexo biológico:** Se refiere a las **características sexuales** con las que nacen las personas, determinadas por sus órganos genitales, hormonas, cromosomas y genes.
- **Sexo asignado al nacer:** Es el sexo que se asigna a una persona al nacer, basándose generalmente en la apariencia de **sus genitales externos**. Esta asignación puede no considerar exámenes médicos que evalúen hormonas, cromosomas o genitales internos.
- **Sexo registral:** Es el sexo que se inscribe en el Servicio de Registro Civil e Identificación, **basado en el sexo asignado al nacer**. En Chile, las categorías utilizadas son "Femenino", "Masculino" e "Indeterminado". La ley N° 21.120 permite la rectificación de estos datos en caso de que la identidad de género de una persona no coincida con su sexo registral.
- **Sexo declarativo:** Es el sexo declarado por la persona informante, **basado en su propia percepción** y la información que maneja sobre el sexo biológico. Puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer o el sexo biológico.



Nota: Elaborado por INE, 2022.

El estándar de medición para el concepto sexo que se recomienda utilizar es el **sexo declarativo**, expresado por una persona informante (directa o indirecta). Esta elección busca garantizar la comparabilidad de los datos entre diversas operaciones estadísticas y censos de población. La ley 21.120 protege el derecho a la identidad de género, permitiendo la rectificación del sexo registral en documentos públicos y privados. Medir el sexo al nacer en encuestas de carácter social podría contravenir esta ley. Es por esto que, solo en situaciones

1 Estas definiciones se basan en el esquema elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2022), que clasifica las variables asociadas al concepto de sexo.

donde el propósito sea de salud o sexualidad, se consultará sobre el sexo asignado al nacer. Cabe destacar que esta pregunta no está dirigida a personas con una edad específico, siendo su público objetivo **toda la población**.

**Ejemplo de cómo preguntar:**



Se recomienda mantener la pregunta de sexo dentro de la sección de características sociodemográficas en los instrumentos de recolección de datos, es decir, al principio de los cuestionarios o encuestas.

### 5.3. GÉNERO

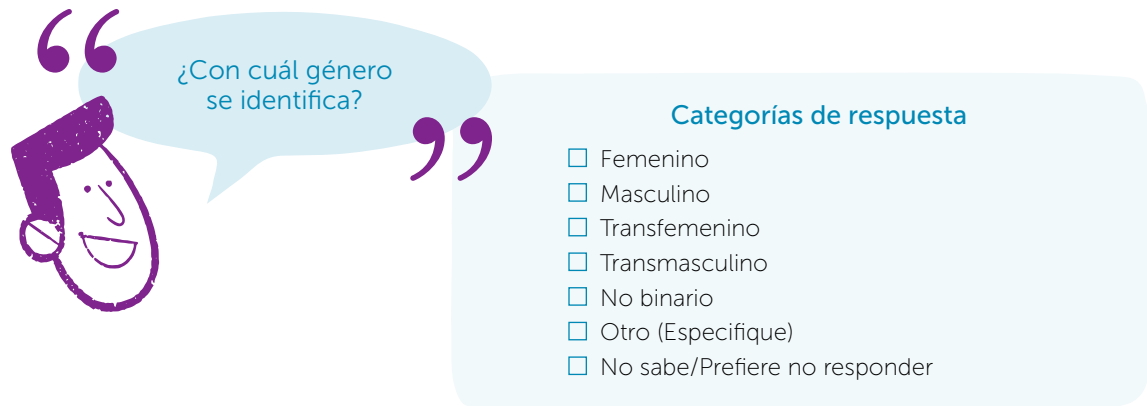
El género se refiere la construcción de la diferencia social y cultural que se expresa en las personas como femenino, masculino o no binario. Este constructo social incluye tanto la identidad de género (la vivencia personal e interna) como la expresión de género (la forma en que una persona se manifiesta). Es necesario tener en cuenta que estas dimensiones pueden cambiar en el tiempo.

Cuando la identidad de género de una persona corresponde con la identidad socialmente asociada al sexo asignado al nacer, se denomina "**cisgénero**". Cuando la identidad de género de la persona no es la misma que la asignada socialmente al sexo de nacimiento, se denomina "**transgénero**".

El estándar busca recoger, bajo el concepto de género, una combinación de identidad, expresión y/o experiencia de género de las personas. Al momento de formular esta pregunta, pueden existir dos tipos de informantes:

- Informante directo(a): la propia persona responde sobre su género autopercebido.
- Informante indirecto(a): otra persona responde sobre el género de alguien más (por ejemplo, en el caso de niñas, niños o personas dependientes). En este caso, es importante tener presente que se registra la percepción la persona informante, lo que puede no coincidir con la identidad de género autopercebida de la persona referida.

**Ejemplo de cómo preguntar:**



¿Con cuál género se identifica?

**Categorías de respuesta**

- Femenino
- Masculino
- Transfemenino
- Transmasculino
- No binario
- Otro (Especifique)
- No sabe/Prefiere no responder

Es indispensable incorporar las alternativas “No sabe” o “Prefiere no responde” – puede ser juntas o separadas– y la “Otro” ya que existen personas que se identifican con categorías distintas a las anteriores. En esta sección, estas dos categorías de respuestas **no se deben leer**, sólo anotar respuesta espontánea como, por ejemplo, en una entrevista telefónica.

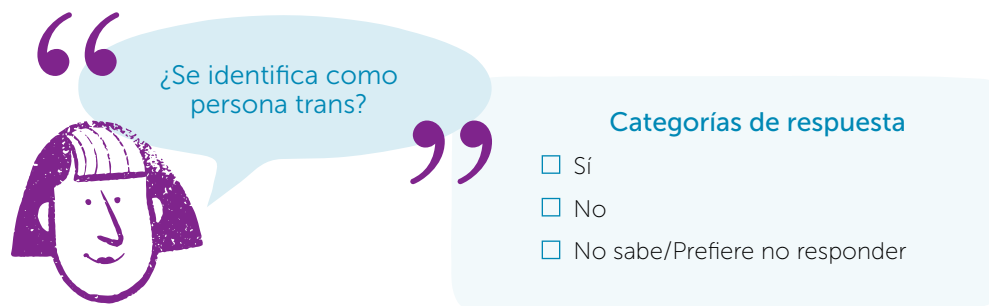
Se sugiere mantener la ubicación de la pregunta sobre género dentro de la sección de características sociodemográficas del instrumento de medición.

## 5.4. IDENTIFICACIÓN TRANS

Debido a la frecuente confusión entre los **conceptos de sexo y género**, se recomienda incorporar una pregunta adicional de **clasificación trans**, con el fin de identificar si una persona se considera a sí misma como parte de la población trans. Esta pregunta resulta especialmente útil para aclarar casos en los que se reporta una discordancia entre sexo asignado al nacer y género autopercebido –por ejemplo, sexo “mujer” y género “masculino”; sexo “hombre” y género “femenino”; o bien género “no binario” u “otro”. De esta manera, se puede precisar la medición de género, favoreciendo una correcta identificación de los subgrupos poblacionales y asegurando la coherencia en el análisis de datos.

Esta guía sugiere que la pregunta sobre identificación trans sea de **carácter optativo**, considerando el contexto institucional del Serpat y la naturaleza de sus actividades, que difieren de los registros administrativos de hogares a los que se refieren las recomendaciones del INE. En determinados casos, la inclusión de esta pregunta podría generar resistencias o incomodidad, superando los beneficios de su aplicación. Por ello, se sugiere evaluar cuidadosamente su pertinencia y, en caso de incluirla, acompañarla de una adecuada **explicación sobre su propósito y carácter voluntario**.

**Ejemplo de cómo preguntar:**



“ ¿Se identifica como persona trans? ”

**Categorías de respuesta**

- Sí
- No
- No sabe/Prefiere no responder


Esta pregunta sigue las mismas directrices que la de género, es decir, su ubicación es en la sección de características sociodemográficas **después de la pregunta género.**

## 5.5. PERTENENCIA A PUEBLOS INDÍGENAS U ORIGINARIOS Y TRIBAL AFRODESCENDIENTE CHILENO

La identificación de la pertenencia a pueblos indígenas u originarios y Tribal Afrodescendiente chileno en encuestas y registros administrativos, es un elemento clave para garantizar el derecho a la identidad cultural y el diseño e implementación de políticas públicas inclusivas. Esta pregunta responde a un deber estatal de recopilación de datos y se fundamenta en derechos reconocidos y obligaciones a nivel nacional e internacional. Su correcta formulación permite la visibilización estadística y analizar de forma más precisa, y desde un enfoque interseccional, las problemáticas de desigualdad en el acceso al patrimonio y a la cultura.

Es fundamental destacar que situaciones históricas de discriminación y racismo han impactado la identidad y el autorreconocimiento de los pueblos indígenas. Por ello, es crucial realizar la pregunta con respeto, empatía y cordialidad, evitando prejuicios y supuestos. La autoidentificación es un derecho adquirido de los pueblos indígenas y tribales, y la pregunta debe formularse en términos adecuados para garantizar su ejercicio. Corresponden a datos relativos a características personales claves y relevantes como edad, sexo o nacionalidad. Cabe destacar que, en línea con recomendaciones internacionales (OIT, OMS, OPS), la pregunta es dirigida para **toda la población**, ya que es de carácter universal, se recoge de una **persona informante directa ya que es autopercebida**, y tanto su formulación como su registro son de **carácter obligatorio** (Ministerio de Salud, 2018).

“ ¿Se considera perteneciente algún pueblo indígena o Tribal Afrodescendiente chileno? ”



**Categorías de respuesta**

- Sí ¿a cuál? →
- No
- Otro (Especifique)
- No sabe/Prefiere no responder

1. Aymara
2. Quechua
3. Diaguita
4. Chango
5. Atacameño-Lickanantay
6. Colla
7. Mapuche
8. Rapa Nui
9. Kawésqar
10. Selk'nam
11. Yagán
12. Tribal Afrodescendiente
13. Otro (especificar)
14. Ninguno

De acuerdo con las orientaciones de la Subdirección de Pueblos Originarios (SUBPO) del Serpat, el orden de las categorías de respuesta correspondientes a los pueblos indígenas y al pueblo Tribal Afrodescendiente se organiza según un **criterio de territorialidad**, de norte a sur. La única excepción es el pueblo Tribal Afrodescendiente, cuya ubicación en la lista puede situarse al inicio o al final, según se estime pertinente.

Es indispensable tener presente la categoría “Otro” ya que permite recoger datos respecto a pueblos aún no reconocidos por la Ley Indígena; rescatar la autodenominación territorial de pueblos ya reconocidos (como williche, lafquenche, pewenche u otros) e identificar otros pueblos indígenas, no existentes en Chile, en el caso de la población migrante.

Se sugiere mantener la ubicación de la pregunta dentro de la sección de **características sociodemográficas** del instrumento de medición ya que corresponden a datos relativos a características personales. Es una pregunta clave y relevante al igual que la edad, sexo o nacionalidad (Ministerio de Salud, 2018).

## 5.6. TABLA RESUMEN: BATERÍA DE PREGUNTAS ESTÁNDAR

	Nombre Social	Sexo	Género	Identificación Trans	Pertenencia a pueblos
<b>Carácter</b>	Optativo	Obligatorio	Obligatorio	Optativo	Obligatorio
<b>Preguntas</b>	¿Cuál es tu nombre social (el nombre con el que deseas que te llamemos)? Nombre social (nombre de uso cotidiano o con el que te identificas).	¿Cuál es su sexo?	¿Con cuál género se identifica?	¿Se identifica como persona trans?	¿Se considera perteneciente algún pueblo indígena u originario?
<b>Categoría de respuesta</b>		1. Mujer 2. Hombre 3. Intersexual	1. Femenino 2. Masculino 3. Transfemenino 4. Transmasculino 5. No binario 6. Otro (Especifique) –No se debe leer– 7. No sabe/ Prefiere no responder –No se debe leer	1. Sí 2. No 3. No sabe/ Prefiere no responder	1. Sí ¿a cuál? – Mapuche – Aymara – Rapa Nui (Pascuense) – Lican Antai (Atacameño) – Quechua – Colla – Diaguita – Kawésqar – Tribal Afrodescendiente – Yagán (Yámana) – Otro (especificar) – Ninguno  2. No  3. No sabe/ Prefiere no responder
<b>Tipos de informante</b>	Directo (autopercebida)	Directo e indirecto	Directo e indirecto	Directo e indirecto	Directo (autopercebida)
<b>Ubicación</b>	Al principio de los cuestionarios o encuestas.	Sección de características sociodemográficas: al principio.	Sección de características sociodemográficas: al principio.	Sección de características sociodemográficas: después de la pregunta sobre género.	Sección de características sociodemográficas: entre la edad, sexo o nacionalidad.

Nota: Elaboración propia.

## 6. ¿QUÉ IMPLICACIONES METODOLÓGICAS TIENE LA MEDICIÓN ESTANDARIZADA?

La estandarización de las variables mencionadas en esta guía tiene implicaciones metodológicas importantes para tener en cuenta. En primer lugar, proporciona lineamientos claros a seguir en los procesos de diseño, planificación y construcción de las operaciones estadísticas, permitiendo a los equipos productores tomar decisiones informadas sobre la inclusión de la batería de preguntas, su implementación y los potenciales impactos en el proceso de producción estadística del Servicio.

En segundo lugar, cuestiona la necesidad de la identificación de las personas según el tipo, los requerimientos y la finalidad del estudio. En el caso que se requiera de esta información, antepone el nombre social de la persona, lo que va en línea con la legislación nacional sobre identidad de género.

Asimismo, influye en la recolección de datos ya que el estándar delimita los aspectos a considerar y resguardar en la recolección de las variables de identidad, a través del flujo de aplicación de la batería de preguntas propuestas.

En cuarto lugar, nos motiva a replantearnos el procesamiento de los datos, en tanto a que la revisión de las respuestas de la categoría "Otro" en género y pueblos puede ayudarnos a capturar tanto identidades y orientaciones emergentes, como pueblos no reconocidos o propios de otros territorios. Es por esto que se desaconseja la edición o imputación de respuestas en las preguntas, dado que no se puede cuestionar la veracidad de la respuesta entregada. Además, nos sugiere que, en el caso de las variables sexo genéricas, en el procesamiento de los datos y la final clasificación de la población en "cisgénero" y "transgénero", se deben emplear una triangulación con las preguntas de sexo, género y clasificación trans.

Por último, nos ayuda a considerar que en los análisis de resultados debe haber un enfoque interseccional, que considere que las condiciones de vida de las personas están influidas por otras categorías como la orientación sexual, el nivel socioeconómico, la pertenencia a pueblo indígena, entre otras.

## 7. RECOMENDACIONES FINALES

La correcta implementación de los estándares para la medición de nombre social, sexo, género y pueblos indígenas requiere no solo la adopción de un marco técnico, sino también el **compromiso ético** de quienes diseñan y aplican instrumentos de recolección de datos. En el caso de las instituciones públicas, la incorporación de la desagregación por sexo, género y pertenencia a pueblos indígenas **no es optativa** sino una obligación legal y de integridad pública. Esta exigencia se enmarca en el cumplimiento de tratados internacionales de Derechos Humanos suscritos por el Estado de Chile (como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW y la Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas), así como en leyes nacionales como la Ley N.º 21.120 sobre identidad de género, la Ley N.º 20.609 contra la discriminación, y los compromisos asumidos en planes de igualdad de género y políticas públicas con enfoque de derechos. Esta información es clave para diseñar políticas más inclusivas, efectivas y representativas.

A continuación, se presentan orientaciones finales que deben ser consideradas por los equipos responsables, a fin de garantizar un abordaje respetuoso, pertinente y riguroso de estas variables:

“ Si no es estrictamente necesario registrar el nombre de las personas en el estudio, se recomienda omitir esta pregunta. El **anonimato** favorece la confianza de las personas participantes y asegura mayores niveles de sinceridad en las respuestas. ”

“ Antes de incorporar la batería de preguntas sobre sexo, género y pertenencia a pueblos originarios, es fundamental **evaluar su pertinencia** en relación con los objetivos del estudio y definir claramente el uso que se dará a la información recopilada. Esto permite evitar la recolección de datos sensibles sin una justificación metodológica adecuada, conforme a lo establecido en la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, que exige que los datos personales sean recolectados para fines específicos, explícitos y lícitos (Ley N° 19.628, 1999). ”

“ Considerar si la información será proporcionada por una **persona informante directa o indirecta**, y ubicar las preguntas de manera cuidadosa dentro del instrumento de recolección, evitando que aparezcan en secciones temáticas que puedan inducir a la estigmatización o asociar implícitamente con determinadas problemáticas. ”

“ Es importante destacar que, si bien se recomienda incluir las preguntas en la sección de “características sociodemográficas”, la ubicación de esta sección dentro del cuestionario puede variar en función de **los objetivos del estudio**. En investigaciones extensas, por ejemplo, esta sección puede desplazarse hacia etapas intermedias o finales del instrumento con el propósito de evitar el agotamiento o la deserción de las personas participantes, especialmente cuando se trata de información sensible. ”

“ Este estándar puede aplicarse en distintos modos de recolección: en papel, entrevistas presenciales o telefónicas, dispositivos móviles o plataformas web autoadministradas. Es recomendable **adaptar el lenguaje** de las preguntas según el canal de aplicación, además de **repensar la batería de preguntas**. ”

“ Se debe garantizar la confidencialidad y privacidad en la recolección de datos, especialmente al consultar variables sensibles como género o pertenencia a pueblos indígenas. La discriminación estructural puede impactar en la disposición de las personas a identificarse o auto-reconocerse. Por ello, se recomienda **disponer de protocolos de protección de datos** y resguardar que los resultados no permitan identificar directa o indirectamente a personas o colectivos. ”

“ Se sugiere **informar de manera anticipada** a las personas usuarias que los formularios, registros u otros instrumentos de recolección de datos han sido actualizados e incluyen variables sensibles tales como nombre social e identidad de género. Esta medida promueve una respuesta informada, consciente y voluntaria. Un ejemplo destacado es el de la Biblioteca de Santiago que implementó un aviso visible para su comunidad usuaria notificando estos cambios. Esta acción facilitó una mejor comprensión y generó un entorno más seguro y respetuoso.

”

“ Las personas encargadas de aplicar los instrumentos deben recibir **capacitación específica** sobre trato respetuoso, confidencialidad y diversidad. Es fundamental que se abstengan de emitir comentarios, juicios o suposiciones basadas en la apariencia, vestimenta, voz u otras características personales.

”

“ Es altamente recomendable **realizar pruebas piloto** para evaluar el funcionamiento de las preguntas en el contexto específico del estudio. Asimismo, deben implementarse procesos de validación que permitan identificar y corregir posibles errores o sesgos en cada etapa de la aplicación.

”

Cabe destacar que el presente documento adopta los estándares establecidos por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, en coherencia con la normativa nacional, con el fin de armonizar la producción estadística y promover un enfoque común en las instituciones del Estado. Sin embargo, es importante comprender que estos lineamientos están en constante revisión y deben ser adaptados según la realidad institucional y los avances en materia de derechos.

En este sentido, si bien se acogen las recomendaciones del INE, el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural ha considerado necesario incorporar ajustes en función de su propio contexto. Por ejemplo, se ha reconocido la necesidad de avanzar en la inclusión de la categoría “intersexual” en la variable sexo, la cual aún no está contemplada por el INE, y también se ha identificado la importancia de incluir referencias a pueblo tribal afrodescendiente chileno alejado de un enfoque vinculado a la nacionalidad.



Desde la Unidad de Género del Serpat se busca contribuir a superar la aproximación binaria, heteronormativa y monocultural que históricamente ha caracterizado la producción estadística nacional. Esta guía promueve una mirada más amplia e inclusiva, entendiendo que las identidades de género y orientaciones sexuales pueden ser fluidas y no siempre encasillables en categorías fijas. **Las etiquetas, lejos de representar la diversidad humana, pueden limitar su comprensión.**

Finalmente **se recomienda mantener siempre una actitud receptiva y respetuosa** frente a las personas consultadas, evitando juicios o interpretaciones personales. Incluso cuando las respuestas no coincidan con las categorías propuestas, deben ser reconocidas y valoradas, recordando que los datos representan vidas y trayectorias diversas, y que el compromiso con los Derechos Humanos debe guiar todas las acciones institucionales.

## 8. GLOSARIO

### **Bisexualidad**

Hace referencia a la atracción física, sexual y/o afectiva hacia más de un género. (Prodemu, 2023).

### **Datos desglosados por sexo**

Información estadística que distingue entre mujeres, hombres y otras identidades, permitiendo identificar desigualdades ocultas en los promedios generales. Su recopilación y análisis son fundamentales para diseñar políticas públicas sensibles al género, evaluar impactos diferenciados y promover la equidad basada en evidencia (INE, ONU Mujeres, Guía de Indicadores con enfoque de género).

### **Demisexuales**

Hace referencia a las personas que únicamente sienten atracción sexual hacia alguien con quien se ha establecido previamente un vínculo afectivo. Las personas demisexuales no sienten atracción sexual sin esa intimidad y conexión emocional previa. (Prodemu, 2023).

### **Diversidad sexual**

Reconocimiento de la pluralidad de orientaciones sexuales existentes en la sociedad, que incluye, pero no se limita a, lesbianas, gays, bisexuales, pansexuales y asexuales. Implica respetar y valorar esta diversidad sin prejuicios, garantizando igualdad de trato, protección contra la discriminación y derecho a la expresión libre y segura de la sexualidad (MinMujer, Ley 21.120, Serpat).

### **Diversidad**

Reconocimiento y valoración de las múltiples diferencias que existen entre las personas en términos de género, orientación sexual, edad, etnia, cultura, discapacidad, religión, nacionalidad, entre otros. La diversidad no es una amenaza sino una fuente de riqueza social, cultural y democrática que debe ser protegida y promovida por las instituciones públicas (UNESCO, MinMujer, Serpat).

### **Estereotipo de género**

Creencias generalizadas y simplificadas que asignan características, comportamientos o roles específicos a las personas según su género, sin considerar su individualidad. Los estereotipos de género perpetúan desigualdades y limitan las posibilidades de desarrollo y participación equitativa en distintos ámbitos de la vida social, cultural y laboral (MinMujer, ONU Mujeres, Guía Género Museos)

### **Expresión de género**

Forma en que una persona manifiesta su identidad de género a través de su apariencia, vestimenta, lenguaje corporal o manera de hablar. La expresión de género puede coincidir o no con las expectativas sociales y no necesariamente refleja la orientación sexual o la identidad de género de la persona (Ley 21.120, MinMujer, ONU Mujeres).

### **Gay**

Hombres que sienten atracción física, afectiva y/o sexual por otros hombres. (Prodemu, 2023).

### **Género:**

Construcción social y cultural que define los roles, comportamientos, atributos y expectativas que una sociedad asigna a las personas según su sexo. El género no es una categoría fija ni biológica sino dinámica, diversa y determinada por contextos históricos y socioculturales. Reconocerlo permite comprender y cuestionar las desigualdades estructurales (UNESCO, ONU Mujeres, MinMujer).

### **Heteronormatividad**

Sistema cultural, político y social que impone la heterosexualidad como norma universal, legítima y deseable. La heteronormatividad excluye, subordina o patologiza otras orientaciones sexuales e identidades de género, afectando el acceso a derechos, reconocimiento social y representación simbólica de personas LGBTQANB+ (CNDH, Guía Museos, teorías críticas de género).

### **Heterosexual**

Se refiere a la atracción física, emocional y/o afectiva que sienten las personas de géneros opuestos. (Prodemu, 2023).

### **Homofobia y lesbofobia**

Actitudes, discursos o prácticas que expresan rechazo, hostilidad o discriminación hacia personas homosexuales (gays y lesbianas). Estas formas de violencia simbólica o material vulneran derechos fundamentales y refuerzan la heteronormatividad, afectando gravemente la vida, salud mental y seguridad de quienes las sufren. Combatirlas es una responsabilidad institucional y cultural (CNDH, OEA, Guía Justicia España).

### **Homosexual**

Orientación sexual que hace referencia a la atracción física, emocional y/o afectiva entre personas del mismo género. (Prodemu, 2023).

### **Identidad de género**

Vivencia interna e individual del género, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Incluye cómo una persona se siente y se nombra a sí misma (por ejemplo: mujer, hombre, no binaria, género fluido, entre otras), y puede implicar modificaciones en la expresión de género. Es un derecho fundamental el poder autodeterminar esta identidad (Ley 21.120, ONU Mujeres, MinMujer).

### **Inclusión**

Proceso mediante el cual se garantizan la participación plena, el reconocimiento y el acceso equitativo a derechos, bienes y servicios para todas las personas, especialmente aquellas históricamente excluidas. La inclusión requiere eliminar barreras estructurales, simbólicas y actitudinales, y transformar las instituciones para que respondan a la diversidad (UNESCO, ONU Mujeres, SRE).

### **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. La interseccionalidad permite comprender cómo estas desigualdades se entrecruzan y se refuerzan, y es clave para diseñar políticas públicas más justas e inclusivas (ONU Mujeres, MinMujer, Guía Género Museos).

### **Intersexual**

Refiere a aquellas personas cuya sexualidad al nacer no coincide con los estándares sociales binarios para hombres y mujeres. Debido a esto, con el fin de encajar sus cuerpos con una característica sexual determinada, muchas personas intersexuales experimentan tratamientos médicos a corta edad que no pueden consentir. Por ello, para los movimientos intersex, una lucha relevante es manifestarse en contra de la mutilación y patologización de sus corporalidades (Prodemu, 2023).

### **Lesbiana**

Mujeres que sienten atracción física, afectiva y/o sexual por otras mujeres. (Prodemu, 2023).

### **LGBTIQANB+**

Acrónimo que reúne diversas identidades sexo-genéricas y orientaciones sexuales que escapan a la cisheteronorma. Incluye a: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer o personas que cuestionan las normas sexo-genéricas, Asexuales, No binarias.

### **Orientación sexual**

Dimensión de la identidad humana que se refiere a la atracción afectiva, emocional y/o sexual hacia otras personas. Puede ser hacia personas del mismo género (homosexual), de otro género (heterosexual), de más de un género (bisexual, pansexual), o ninguna (asexual), entre otras. La orientación sexual forma parte del derecho a la autonomía personal y debe ser protegida sin discriminación (Ley 21.120, ONU, MinMujer).

### **Pansexualidad**

Personas que se sienten atraídas física, sexual y/o afectivamente por otros, sin importar su género. En algunos casos se considera la pansexualidad como una orientación sexual que trasciende la importancia del sexo y el género, de la persona, por la cual se siente la atracción física, sexual y afectiva, más allá de la identidad (Prodemu, 2023).

### **Persona cisgénero**

Identidad de género de personas que se identifican con el género asignado al nacer (Prodemu, 2023).

### **Personas no binarias**

Personas cuya identidad de género no se ajusta exclusivamente a las categorías tradicionales de hombre o mujer. Pueden identificarse con una combinación de géneros, con ninguno, o fluctuar entre ellos. Su existencia y derecho a la autodeterminación de género debe ser reconocida y protegida por las instituciones, especialmente en la comunicación pública (Ley 21.120, SRE México, CNDH).

### **Personas trans**

Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que se les asignó al nacer. Esta categoría incluye a hombres trans, mujeres trans y personas no binarias. Ser trans no implica ningún requisito médico ni legal: es una vivencia legítima de identidad. Las instituciones deben garantizar su reconocimiento, trato digno y acceso equitativo a derechos (Ley 21.120, ONU Mujeres, MinMujer).

### **Perspectiva de género**

Enfoque analítico que permite identificar y cuestionar las desigualdades de género naturalizadas en la sociedad. Implica observar cómo las normas, roles y estructuras afectan de forma diferenciada a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, con el fin de promover políticas, prácticas y discursos que contribuyan a la equidad y al ejercicio pleno de derechos (MinMujer, ONU Mujeres, Guía Género Museos).

### **Pueblo tribal afrodescendiente**

Colectivo reconocido oficialmente en Chile por la Ley 21.151, compuesto por personas afrodescendientes organizadas histórica y culturalmente en comunidades con identidad propia, conciencia colectiva y vínculos territoriales. Su denominación como "pueblo tribal" responde a estándares internacionales de derechos humanos y debe ser usada con respeto en todo documento institucional (Ley 21.151, Subdirección de Pueblos Originarios, Serpat).

### **Queer/cuir**

El término queer es una resignificación de una palabra que en idioma inglés se traduce al español como "raro". en latinoamérica se resignifica el término "cuir" como forma de dar relevancia a las teorizaciones construidas desde territorios hispanoparlantes del sur global. para algunos movimientos queer, implica una crítica al binarismo de género y a las identidades de género. (Prodemu, 2023).

### **Transformista (*drag queen- drag king*)**

Se refiere a las personas que hacen el tránsito de una identidad de género a otra, pero desde la performance con fines artísticos u otros, o bien de forma permanente. Existen drag queen, que son hombres que llevan a cabo la performance de mujeres y Drag king, que son mujeres que llevan a cabo la performance de hombres (Prodemu, 2023).

### **Transversalización de género**

Estrategia que consiste en incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en todas las políticas, programas, normativas, comunicaciones y prácticas institucionales. Su objetivo es evitar que la igualdad sea tratada como un tema aislado, integrándola en todas las etapas de planificación, implementación y evaluación (ONU Mujeres, MinMujer, CNDH).

### **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 (Conavim, Guía Género Museos, teoría feminista).

## 9. BIBLIOGRAFÍA

- Babbie, E. (2020). The practice of social research (15.ª ed.). Cengage Learning.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2019). Ley de identidad de género. Ley Fácil. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/ley-de-identidad-de-genero>
- Bizitegi. (2022). Perspectiva de género e interseccionalidad en la intervención social: Impacto de la socialización de género en los procesos de exclusión social grave. [https://www.bizitegi.org/wp-content/uploads/2023/03/Bizitegi\\_Perspectiva-genero\\_cas.pdf](https://www.bizitegi.org/wp-content/uploads/2023/03/Bizitegi_Perspectiva-genero_cas.pdf)
- Butler, J. (2004). Undoing gender. Routledge.
- Cea D'Ancona, M. A. (2017). Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social. Síntesis.
- Congreso Nacional de Chile. (1999). Ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599>
- Connell, R. (2014). Gender and power: Society, the person and sexual politics. Polity Press.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method (4.ª ed.). John Wiley & Sons.
- Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu). (2023). Guía de lenguaje inclusivo no sexista. Dirección de Estudios de Prodemu. [https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2023/12/Guia-de-Lenguaje-No-sexista\\_\\_-.pdf](https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2023/12/Guia-de-Lenguaje-No-sexista__-.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2022). Estandarización de preguntas para la medición de sexo, género y orientación sexual (SGOS). [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/buenas-practicas/directrices-metodologicas/estandares/documentos/estandarizaci%C3%B3n-de-preguntas-para-la-medicaci%C3%B3n-de-sexo-y-orientaci%C3%B3n-sexual-\(sgos\)-dirigido-a-encuestas-de-hogares-y-censos-de-poblaci%C3%B3n--2022.pdf?sfvrsn=7a915a8a\\_2](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/buenas-practicas/directrices-metodologicas/estandares/documentos/estandarizaci%C3%B3n-de-preguntas-para-la-medicaci%C3%B3n-de-sexo-y-orientaci%C3%B3n-sexual-(sgos)-dirigido-a-encuestas-de-hogares-y-censos-de-poblaci%C3%B3n--2022.pdf?sfvrsn=7a915a8a_2)
- Lamas, M. (2016). Cuerpo: Diferencia sexual y género. Taurus. <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/2.-Cuerpo-Diferencia-sexual-y-genero.pdf>
- Ministerio de Salud. (2018). Orientaciones técnicas: Pertinencia cultural en los sistemas de información en salud. [https://repositoriodeis.minsal.cl/Publicaciones/2018/Noticias/2018.08.28\\_OT%20PERTINENCIA%20CULTURAL\\_web.pdf](https://repositoriodeis.minsal.cl/Publicaciones/2018/Noticias/2018.08.28_OT%20PERTINENCIA%20CULTURAL_web.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Definición de la transversalización de la perspectiva de género. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2019). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Naciones Unidas.

[https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_sp.pdf](https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf)

ONU Mujeres. (2017). Profundicemos en términos de género: Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista.

ONU Mujeres. (2020). Gender mainstreaming in data collection: A guide for gender-responsive statistics. Naciones Unidas.

Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). (2021). Guía práctica para incorporar la perspectiva de género en la Cooperación Iberoamericana.

[https://www.cooperacioniberoamericana.org/sites/default/files/2022-10/AF-GUIA-GENERO-2021-ESP\\_0.pdf](https://www.cooperacioniberoamericana.org/sites/default/files/2022-10/AF-GUIA-GENERO-2021-ESP_0.pdf)

Viteri, M. (2021). Identidad trans y reconocimiento jurídico: Avances y desafíos en América Latina. CLACSO.

Women's Rights and Economic Change (AWID). (2004). Interseccionalidad: Una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)

## 10. ANEXO

### 10.1. LISTA DE ASISTENTES<sup>2</sup>

**Servicio Nacional del Patrimonio Cultural**

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio


**LISTA DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN**  
 [INCLUIR EL NOMBRE DE LA ACTIVIDAD] [INCLUIR FECHA DE LA ACTIVIDAD]

N°	NOMBRE COMPLETO	RUT	¿CUÁL ES SU SEXO? <sup>1</sup>	¿CON CUÁL GÉNERO SE IDENTIFICA? <sup>2</sup>	¿SE CONSIDERA PERTENECIENTE ALGÚN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO? <sup>3</sup>	FIRMA

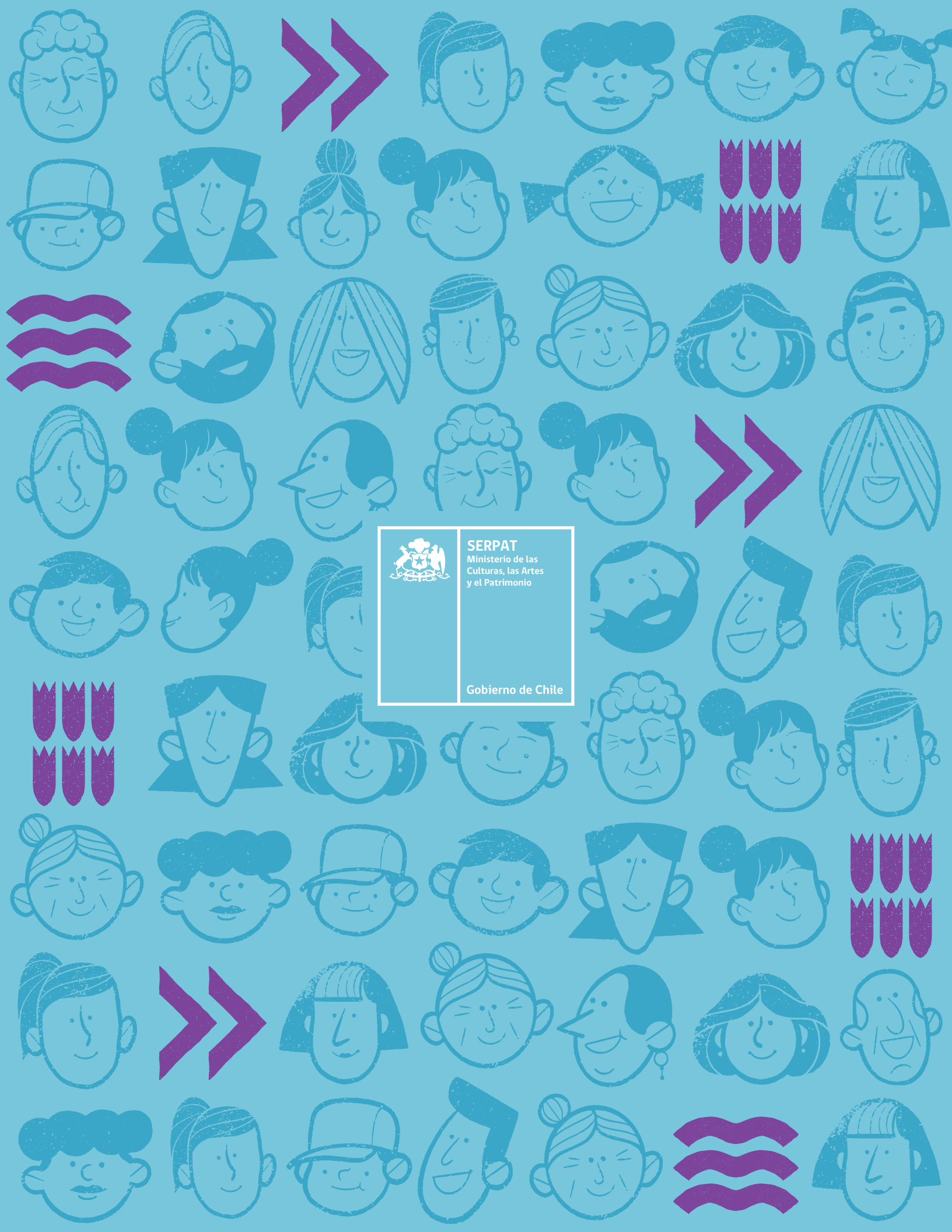
<sup>1</sup> Considere las siguientes opciones: Mujer, hombre, intersexual.

<sup>2</sup> Considere las siguientes opciones: Femenino, masculino, trans femenino, trans masculino, no binario, otro, prefiero no responder

<sup>3</sup> Considere las siguientes opciones: Mapuche; Aymara; Rapa Nui (Pascuense); Lican Antai (Atacameño); Quechua; Colla; Diaguita; Kawésqar; Yagán (Yámana); Otro (especificar); Ninguno.

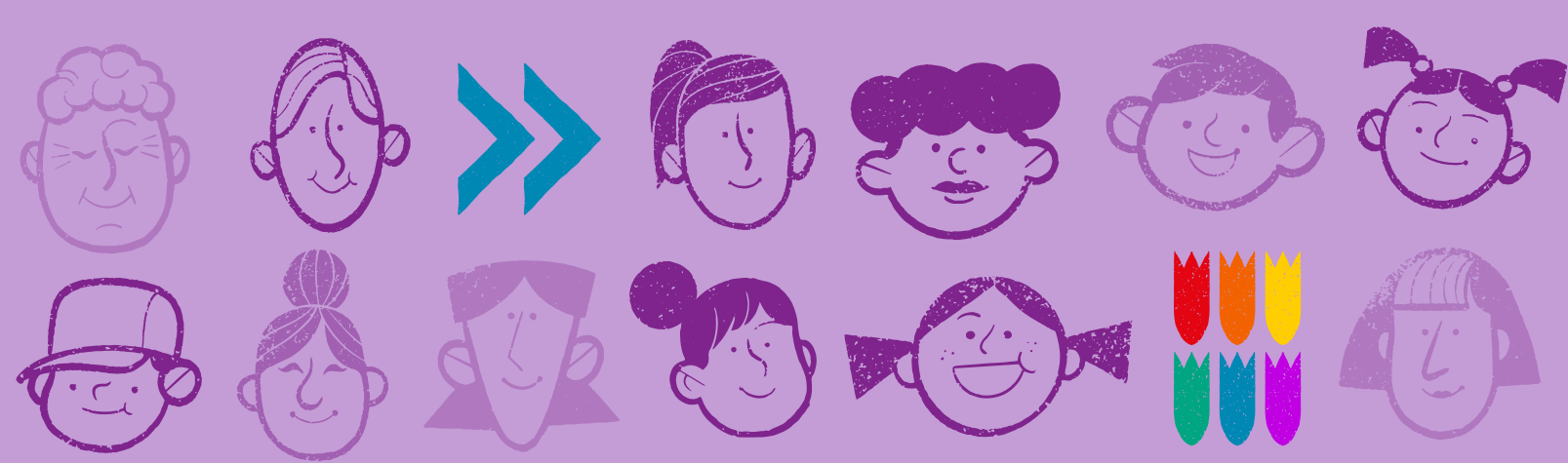


2 En este caso, se solicita el nombre con el propósito de llevar un registro de las personas participantes. Sin embargo, se evitan preguntas de carácter sensible, ya que no guardan relación con el objetivo principal de identificación para el registro.



SERPAT  
Ministerio de las  
Culturas, las Artes  
y el Patrimonio

Gobierno de Chile



Guía de orientaciones técnicas sobre



# LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

CONSTRUYENDO REALIDADES MÁS JUSTAS, IGUALITARIAS Y EQUITATIVAS A TRAVÉS DE LAS PALABRAS

Unidad de Género  
Servicio Nacional del Patrimonio Cultural  
2025



*“El lenguaje es una herramienta poderosa  
para cambiar mentalidades y  
promover la igualdad de género.*

*Utilizar un lenguaje inclusivo contribuye  
a construir sociedades más justas y equitativas”.*

*(ONU, Guía para el uso de un lenguaje inclusivo  
en cuanto al género, 2018).*



Guía de orientaciones técnicas sobre  **LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA**

**ELABORADO POR:**  
**UNIDAD DE GÉNERO**

- Carolina Fernández Quezada
- Ewa Ebers Oberreuter
- María José Vilches García
- Nayaded Labbé Aravena
- Teodoro Zúñiga Maldonado

**Coordinada por:** Scarlette Sánchez Lobos

**REVISIÓN DE:**  
**COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL -**  
**SISTEMA DE GOBERNANZA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO**

- Daniela Gonzalez Núñez - División de Planificación y Presupuesto
- Paula Palacios Rojas - Archivo Nacional
- Roxana Torres Rossel - Museo de Historia Natural de Concepción
- Verónica Arévalo Gutiérrez - Subdirección de Patrimonio Cultural Inmaterial

**SUBDIRECCIÓN DE PUEBLOS ORIGINARIOS**

- Pamela Alvarado Balfor - Sección Gestión de la Información, Archivo y Documentación (SUBPO)

**DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO**

- Francisco Silva Bustamante

**APROBADO POR:**

**DIRECCIÓN NACIONAL SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL**

- Nélida Pozo Kudo – Directora Nacional



**DIRIGIDO A:**  
**MESA DE GÉNERO NACIONAL SERPAT**

- Biblioteca Nacional
- Museo Histórico Nacional
- Museo Nacional de Historia Natural
- Archivo Nacional
- Museo Nacional de Bellas Artes
- Biblioteca de Santiago
- Subdirección Nacional de Museos
- Subdirección Nacional de Patrimonio Inmaterial
- Subdirección de Pueblos Originarios
- Departamento de Derechos Intelectuales
- Secretaría Técnica del Consejo de Monumentos Nacionales
- Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas
- Subdirección Nacional de Fomento y Gestión Patrimonial
- División de Planificación Presupuesto
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Centro Nacional de Conservación y Restauración
- Subdirección Nacional de Investigación
- Dirección Regional de Arica
- Dirección Regional de Tarapacá
- Dirección Regional de Antofagasta
- Dirección Regional de Atacama
- Dirección Regional de Coquimbo
- Dirección Regional de Valparaíso
- Dirección Regional Metropolitana
- Dirección Regional de O'Higgins
- Dirección Regional del Maule
- Dirección Regional de Ñuble
- Dirección Regional del Biobío
- Dirección Regional de la Araucanía
- Dirección Regional de Los Ríos
- Dirección Regional de Los Lagos
- Dirección Regional de Aysén
- Dirección Regional de Magallanes
- Cineteca Nacional de Chile

**PRIMERA EDICIÓN**

- Junio 2025

**DISEÑO**

- Javiera Menchaca Zerega
- Marcela Ramos Riquelme

## CONTENIDO

1.	Prólogo .....	6
2.	Presentación .....	8
3.	Introducción .....	9
4.	Importancia del lenguaje en el ámbito institucional patrimonial .....	11
5.	¿Cómo nos comunicamos? .....	13
6.	¿Qué entiende el funcionariado del Serpat por lenguaje inclusivo y no sexista? .....	15
7.	¿Qué es el lenguaje inclusivo y no sexista? .....	17
8.	¿Cómo utilizar el lenguaje inclusivo y no sexista? .....	18
8.1.	Lenguaje escrito y oral .....	18
8.2.	Más allá de las palabras .....	23
9.	Otras dimensiones del lenguaje inclusivo .....	27
9.1.	Personas pertenecientes a pueblos indígenas u originarios y tribal afrodescendiente chileno .....	27
9.2.	Personas en situación de discapacidad .....	30
10.	Lenguaje icónico .....	34
11.	Ejemplos prácticos del día a día .....	36
11.1.	Saludos .....	36
11.2.	Profesionales y roles .....	36
11.3.	Correos institucionales .....	36
11.4.	Convocatorias de reclutamiento .....	37
11.5.	Noticias .....	37
12.	Recomendaciones finales para implementar el lenguaje inclusivo .....	38
13.	Glosario .....	40
14.	Bibliografía .....	44



## 1. PRÓLOGO

La promoción de la igualdad de derechos y la erradicación de toda forma de violencia y discriminación, constituyen actualmente uno de los principales desafíos de nuestras sociedades. En este contexto, la incorporación de la perspectiva de género, interseccional e intercultural resulta esencial para comprender y abordar las realidades diversas y complejas de las personas, además de responder a los estándares y compromisos internacionales en materia de Derechos Humanos.

Esta visión integral reconoce que las experiencias de exclusión y desigualdad no ocurren de manera aislada, sino que se interrelacionan con otras dimensiones como la clase social, la pertinencia a pueblos originarios, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras. Adoptar un enfoque interseccional e intercultural en el actuar institucional permite visibilizar cómo estas identidades y contextos influyen en el acceso a derechos y oportunidades, favoreciendo el diseño de políticas públicas más igualitarias, justas, pertinentes y efectivas.

Desde el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (Serpat), hemos venido impulsando diversas iniciativas con enfoque de género e inclusión articuladas desde museos, archivos, bibliotecas y monumentos. Estas acciones buscan garantizar el acceso a la cultura, fortalecer la institucionalidad de género y avanzar hacia una transformación cultural que valore la diversidad, igualdad y la equidad como principios fundamentales de nuestra labor.

La transversalización de género en la Administración Pública —definida como el proceso mediante el cual se evalúan las implicancias y efectos que tienen para mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas, todas las acciones planificadas por el Estado, ya sea, en legislación, políticas o programas y en todos los niveles institucionales— es clave para avanzar hacia una sociedad más igualitaria, equitativa, diversa y respetuosa de los derechos humanos. El enfoque transversal no solo orienta la formulación de medidas inclusivas desde las instituciones públicas, sino que también contribuye a construir entornos laborales más seguros, respetuosos y libres de violencia de género a todas las personas.

La elaboración de esta guía de lenguaje inclusivo y no sexista se enmarca en compromiso institucional con la transversalización del enfoque de género. Incorporar este tipo de herramientas prácticas en nuestra gestión cotidiana no solo responde a una necesidad comunicacional, sino que también representa una acción concreta para garantizar que nuestras políticas, servicios y expresiones culturales sean verdaderamente inclusivos y respetuosos de todas las personas. Esta guía es parte del trabajo sostenido que venimos realizando para integrar la perspectiva de género en todos los niveles del quehacer institucional, que busca promover un cambio cultural que se refleje tanto en nuestro lenguaje como en nuestras acciones.

**Nélida Pozo Kudo**

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

## 2. PRESENTACIÓN

Este documento tiene como propósito sensibilizar sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, una práctica que no solo responde a principios de justicia social, sino también a compromisos adquiridos tanto a nivel nacional como internacional. Diversos tratados y normativas internacionales<sup>1</sup>, así como leyes y políticas nacionales<sup>2</sup> e institucionales<sup>3</sup>, nos instan a fomentar la igualdad de género y a erradicar la discriminación en todas sus formas.

El lenguaje es una herramienta poderosa para reflejar y construir una sociedad más igualitaria y equitativa, en consecuencia, su uso inclusivo y no sexista se presenta como una consideración ética para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, clase social, pertenencia a pueblos originarios, orientación sexual discapacidad, solo por nombrar algunas interseccionalidades, se sientan reconocidas, respetadas y representadas. Al adoptar el lenguaje inclusivo y no sexista, contribuimos a crear entornos más inclusivos, donde la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos constituyan pilares fundamentales para el desarrollo de la gestión patrimonial en el Serpat.

Esta **Guía de Orientaciones Técnicas sobre Lenguaje Inclusivo y No Sexista** se construyó mediante un proceso participativo, su objetivo es entregar orientaciones técnicas al funcionamiento del Serpat de cómo implementar el uso del lenguaje no sexista en todas las instancias de comunicación del quehacer del Servicio. Esta participación se concretó, a través de reuniones de levantamiento de necesidades con la Mesa de Género, reunión con la Comisión de Planificación y consultora Etnográfica, retroalimentación de personas expertas en pueblos indígenas y tribal afrodescendientes y personas en situación de discapacidad. Para finalizar, se realizó una consulta a las personas que integran el Sistema de Gobernanza, en donde más del 60% de las personas consultadas respondieron que el lenguaje que se usa en el Servicio **no incluye a todas las personas**.

- 
- 1 Leyes Internacionales: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Naciones Unidas (2015); Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 2015 (La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing).
  - 2 Leyes Nacionales: Ley 21.120 de identidad de género, Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, Ley N° 21.643 modifica el código del trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
  - 3 Documentos Serpat: Plan de desarrollo para la igualdad de género, Política de Género.



La guía está organizada en secciones que abordan el contexto y relevancia del lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito patrimonial, conceptos clave, orientaciones prácticas para su aplicación en distintas formas de comunicación (oral, escrita, visual), consideraciones específicas para grupos históricamente excluidos y ejemplos cotidianos. Se espera que este recurso contribuya al fortalecimiento de una cultura institucional inclusiva, plural y respetuosa de los derechos humanos, en sintonía con el rol del Estado como garante de igualdad y dignidad para todas las personas.

## UNIDAD DE GÉNERO

Serpat



## **4. IMPORTANCIA DEL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL PATRIMONIAL**

Como institución que preserva y difunde el patrimonio cultural, el Serpat debe adoptar prácticas que reflejen, respeten y valoren la diversidad de identidades, culturas y territorios que conforman Chile.

La implementación de un lenguaje inclusivo desde un ámbito institucional, es clave para garantizar una comunicación respetuosa, representativa y coherente con los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación. Las instituciones —como espacios que forman, informan y reproducen prácticas culturales— tienen la responsabilidad de promover una cultura organizacional que reconozca la diversidad y combata toda forma de exclusión.

Reconocer la interseccionalidad entre el género, la pertinencia a pueblos originarios y afrodescendiente, la diversidad sexo genérica, entre otras categorías que atraviesan a las personas usuarias del Serpat, es clave para avanzar hacia un sistema patrimonial más inclusivo, que garantice los Derechos Humanos de su población usuaria. Esto además refuerza el compromiso institucional con la equidad de género y se alinea con estándares internacionales de derechos humanos y buenas prácticas comunicacionales (UNESCO, 2020; ONU Mujeres, 2018).

Ser conscientes de que la forma en que nos comunicamos es parte de **nuestra función pública**, es primordial para ofrecer una atención de calidad y acorde con los derechos humanos y la integridad de las personas usuarias. Aprender a expresarse de forma inclusiva, no sexista y no binaria, es reconocer la diversidad de la naturaleza humana sin asumir realidades que no conocemos, es decir, **promover la inclusión, la representación y la visibilización de todas las personas nos conduce hacia una integración efectiva**.

Siendo los principios rectores de esta guía:

### **1) Derechos humanos**

Este principio reconoce la dignidad inherente de todas las personas, sin distinción alguna. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista es una forma de respetar y garantizar los derechos fundamentales de cada persona, promoviendo la igualdad y rechazando cualquier forma de discriminación, exclusión o violencia simbólica.

### **2) Igualdad sustantiva**

Este principio reconoce que no basta con asegurar un trato igualitario en lo formal, sino que es necesario implementar acciones concretas que permitan remover las barreras estructurales, históricas y culturales que impiden el ejercicio pleno de derechos por parte de

todas las personas. En el uso del lenguaje, esto implica visibilizar activamente a los grupos históricamente excluidos, evitar expresiones que refuercen estereotipos de género y promover formas de comunicación que contribuyan a la redistribución equitativa del poder simbólico, favoreciendo condiciones reales de igualdad en todos los ámbitos de la vida social y cultural.

### **3) Inclusión, diversidad y representación activa**

Estos principios impulsan la visibilización y el reconocimiento de todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, cuerpos, origen, territorios, trayectoria, clase social, entre otros factores. El lenguaje se concibe como una herramienta que contribuye a construir espacios más equitativos y representativos.

### **4) Interculturalidad**

Promueve el respeto y la valoración de la diversidad cultural, lingüística y étnica presente en nuestras sociedades. Desde esta perspectiva, el lenguaje inclusivo debe considerar distintas formas de expresión y modos de nombrarse, evitando imponer una visión homogeneizantes, que borre las diversas identidades culturales.



## 5. ¿CÓMO NOS COMUNICAMOS?

Actualmente, el lenguaje que utilizamos puede perpetuar desigualdades dentro de nuestra sociedad. Esto se debe a que contiene tres sesgos fundamentales que limitan su capacidad de incluir a todas las personas: **androcentrismo, sexismo e insensibilidad al género**.

Cuando hablamos de **androcentrismo**, nos referimos a una visión del mundo parcial, que considera lo masculino) como la norma humana. Este sesgo se manifiesta lingüísticamente a través del uso del género gramatical masculino como universal o neutral. La utilización del **masculino genérico** tiene raíces en la evolución histórica y gramatical del idioma: en el latín clásico —origen del español— existía un sistema de géneros que incluía el masculino, el femenino y el neutro. Con el tiempo, el género neutro desapareció en la mayoría de los casos, y el masculino pasó a cumplir la función de género “no marcado” en contextos generales o mixtos (RAE, 2010).

Asimismo, el **sexismo lingüístico**, por su parte, surge de la estructura y evolución de las lenguas en sociedades donde ha existido históricamente una desigualdad de género y, en concreto, una **invisibilización y desvalorización estructural de lo femenino**. En muchas lenguas —incluido el español—, el lenguaje ha reflejado y reforzado la dominación masculina en ámbitos sociales, culturales y políticos. Desde la esfera pública, esto ha derivado en el predominio del género gramatical masculino como forma universal, invisibilizando sistemáticamente a las mujeres (Cameron, 1995; Lledó, 2007).

El tercer sesgo, la **insensibilidad al género**, se refiere a la falta de consideración del sexo/ género como variables significativas en los contextos comunicativos. A lo largo del tiempo, el uso del masculino como forma no marcada se ha consolidado como **una regla de economía del lenguaje**, pensada para simplificar la comunicación. Sin embargo, al no considerar otras identidades de género y utilizar exclusivamente un género gramatical como si fuera neutral, se refuerzan patrones de exclusión que afectan especialmente a mujeres y personas de identidades no binarias, lo que ha dado paso a diversas propuestas de lenguaje inclusivo en la actualidad (ONU Mujeres, 2018).

En esta línea, es importante aclarar **la diferencia entre sexo y género gramatical**. El sexo hace referencia a característica biológica de algunos seres vivos, mientras que el género gramatical es una propiedad de ciertas palabras que permite clasificar sustantivos como masculinos o femeninos y asegurar la concordancia con adjetivos y determinantes. La lingüística no determina el sexo de una persona a través del lenguaje, sino que el sexismo se produce en su uso social. Como señala la lingüista Eulalia Lledó (2007):

“

*“El lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización.  
Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad  
y a la visibilización de la mujer y de otros grupos, colectivos y pueblos”.*

”



## 6. ¿QUÉ ENTIENDE EL FUNCIONARIADO DEL SERPAT POR LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA?<sup>4</sup>

“

Aquel que busca no reproducir discriminaciones y sesgos tanto de género como de otro tipo que suelen estar presentes en lenguaje, incluyendo y respetando a diferentes grupos de personas.

”



“

Un lenguaje neutro que no refuerza estereotipos.

”

“

Es aquel que permite nombrar a todas las personas en sus diversidades y al ser nombradas puedan existir y no seguir invisibilizadas.

”



“

Es el lenguaje que busca incluir de manera transversal a los distintos géneros, lo que desafía al orden patriarcal que impera bajo lógicas generalizadoras que invisibilizan. Por lo tanto, busca que mediante esta forma de lenguaje no se imponga ningún género por sobre otro.

”

“

Lenguaje que integre y no discrimine las múltiples identidades (sexo-genéricas, personas con discapacidad, pueblos indígenas, etc.)

”



<sup>4</sup> Definiciones entregadas por personas funcionarias del Servicio e integrantes del Sistema de Gobernanza de Género.



“

Aquel que construye a través de la enunciación a las diversidades, un imaginario que nos incluya a todes.

”

“

Comunicarme sin reproducir estereotipos de género, sesgos y exclusiones. Usar palabras y mensajes que incluyan a las personas en igualdad.

”



“

Es una forma de comunicarse en la que la terminología incluye a todas las personas.

”

“

El lenguaje utilizado que explicita lo femenino y lo masculino, no utilizando genéricos en masculinos y propiciando el avance a la igualdad de género en la representación lingüística.

”



“

Es el lenguaje utilizado en cualquier expresión comunicacional que integra los géneros con respeto, evitando cualquier clase de discriminación.

”

## 7. ¿QUÉ ES EL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA?

El **lenguaje inclusivo y no sexista** surge como respuesta al cuestionamiento del uso del lenguaje de una forma tradicionalmente excluyente e invisibilizador, marcado por el androcentrismo, el sexismo y la insensibilidad al género, tal como se ha expuesto anteriormente. Este tipo de lenguaje es entendido como una práctica lingüística que evita **sesgos, exclusiones y estereotipos relacionados con el género**, visibilizando las diversas identidades y realidades de las personas y colectivos humanos (ONU Mujeres, 2018). Su propósito es transformar patrones de comunicación que históricamente han reflejado y reproducido desigualdades de género, ofreciendo alternativas que reconozcan a todas las personas en su diversidad.

En efecto, cuando el lenguaje invisibiliza, excluye o minimiza a ciertos grupos de la población, no solo reproduce estructuras de dominación simbólica, sino que también refuerza relaciones sociales desiguales. Por ello, el lenguaje inclusivo no es solo una corrección formal, sino que también una herramienta activa para la justicia social y la construcción de una cultura más igualitaria y equitativa. Este enfoque lingüístico incluye a mujeres, hombres y personas no binarias, respetando las autodenominaciones, identidades y pronombres autoelegidos, a través de opciones léxicas sin carga de género, que eviten la reproducción de estereotipos y la discriminación según identidad y/o expresión de género.

Cabe destacar también que existen otras formas de inclusión a través del lenguaje como en la denominación de personas con discapacidad, comunidades migrantes e indígenas, entre otras poblaciones históricamente invisibilizadas. En este sentido, esta guía busca ofrecer herramientas concretas para acompañar y facilitar el proceso de implementación del uso del lenguaje inclusivo y no sexista, centrado, específicamente, en erradicar estereotipos de género. Además, entrega ejemplos prácticos referente a personas pertenecientes a pueblo indígenas u originarios y personas en situación de discapacidad para promover un uso del lenguaje que no solo nombre, sino que también incluya, reconozca y respete a todas las personas.

## 8. ¿CÓMO UTILIZAR EL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA?

### 8.1. LENGUAJE ESCRITO Y ORAL

Para utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto de forma oral como escrita existen distintas alternativas a tener en cuenta. En esta guía se facilitan los siguientes recursos gramaticales.

- 1) Desdoblamientos
- 2) Sustantivos colectivos
- 3) Términos neutros
- 4) Pronombre y determinantes sin género
- 5) Incorporación de la palabra “personas”
- 6) Modificación a verbos



A continuación, se presentan las distintas formas del listado y sus respectivos ejemplos.

### 1) Desdoblamientos

Se emplean cuando se quiere enfatizar en la presencia de ambos géneros. El desdoblamiento es especialmente útil en contextos orales o escritos breves. Sin embargo, si se repite en exceso puede dificultar la lectura, en esos casos se recomienda alternar con otras estrategias inclusivas.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los <b>funcionarios</b> del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural están invitados a participar en la jornada de capacitación”	Las y los <b>funcionarios</b> del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural están invitados a participar en la jornada de capacitación
Esta iniciativa busca fortalecer las capacidades de <b>los profesionales</b> que trabajan en espacios culturales comunitarios	Esta iniciativa busca fortalecer las capacidades de <b>las y los profesionales</b> que trabajan en espacios culturales comunitarios
Agradecemos a <b>los ciudadanos</b> que participaron en el evento	Agradecemos a todas las <b>ciudadanas y ciudadanos</b> que participaron en el evento
Los <b>niños</b> serán la población objetivo de esta actividad	Las <b>niñas y los niños</b> serán la población objetivo de esta actividad

#### ¡ATENCIÓN!

De acuerdo con las recomendaciones del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, cuando se emplea la estrategia de desdoblamiento en el lenguaje, se sugiere anteponer el femenino gramatical (por ejemplo, “chilenas y chilenos”). Esta práctica responde a una directriz de reparación simbólica, que busca visibilizar a las mujeres y contribuir a la equidad en el uso del lenguaje.



## 2) Uso de sustantivos colectivos

Son una forma efectiva, clara y gramaticalmente correcta de incluir a todas las personas, sin marcar el género. Se prefiere utilizar especialmente en textos administrativos, comunicados institucionales y documentos oficiales, ya que promueven la inclusión sin afectar la fluidez ni la formalidad del lenguaje.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los <b>trabajadores</b> del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural serán capacitados en lenguaje no sexista	El <b>personal</b> del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural será capacitado en lenguaje no sexista
Los <b>ciudadanos</b> podrán participar en la consulta pública sobre gestión patrimonial	La <b>ciudadanía</b> podrá participar en la consulta pública sobre gestión patrimonial
Los <b>ciudadanos</b> podrán participar en la consulta pública sobre gestión patrimonial	La <b>comunidad educativa</b> será parte activa del proyecto de memoria local
Los <b>padres de los niños</b> que participaron en la exposición estaban felices	Las <b>familias de las niñeces/infancias</b> que participaron en la exposición estaban felices

## 3) Uso de términos neutros sin carga de género

Se prefieren palabras como "la jefatura" en lugar de "el jefe" para evitar el uso genérico del masculino y construir discursos más equitativos. A diferencia de los sustantivos colectivos, los términos neutros son palabras que, aunque no necesariamente sean colectivas, están formuladas en neutro o con terminaciones no marcadas por género, muchas veces derivadas del uso administrativo o académico.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los <b>funcionarios</b> del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural participarán en la jornada de actualización normativa	El <b>funcionariado</b> del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural participará en la jornada de actualización normativa
Los <b>estudiantes</b> podrán acceder a las actividades organizadas por las bibliotecas patrimoniales	El <b>estudiantado</b> podrá acceder a las actividades organizadas por las bibliotecas patrimoniales
Los <b>voluntarios</b> que colaboran en los espacios culturales comunitarios serán reconocidos	Se reconocerá el trabajo del <b>voluntariado</b> que colabora en los espacios culturales comunitarios

#### 4) Pronombres y determinantes sin género

Preferir pronombres, determinantes y construcciones gramaticales que no especifiquen género. Expresiones como “cada persona”, “quienes”, “algunas personas”, “el equipo”, “la coordinación” permiten mantener un lenguaje claro, inclusivo y gramaticalmente correcto.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
<b>Cada uno</b> debe entregar su solicitud antes del viernes	<b>Cada persona</b> interesada debe entregar su solicitud antes del viernes
<b>Los</b> que participen en el taller recibirán una constancia de asistencia	<b>Quienes</b> participen en el taller recibirán una constancia de asistencia
<b>Todos los funcionarios</b> fueron convocados a la reunión de coordinación	<b>Todo el equipo</b> fue convocado a la reunión de coordinación
<b>Todos los niños</b> deben registrarse al entrar junto a su apoderado	<b>Todas las personas menores</b> deben registrarse junto a su persona responsable

#### 5) Incorporación de la palabra “personas”

Cuando se incluye “personas” antes del rol, función o condición permite visibilizar la diversidad de identidades sin caer en generalizaciones o estereotipos de género.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
<b>Los usuarios</b> del archivo podrán solicitar orientación especializada en sala	<b>Las personas usuarias</b> del archivo podrán solicitar orientación especializada en sala
Se ofrecerá capacitación <b>a las trabajadoras</b> del área de conservación	Se ofrecerá capacitación a <b>las personas trabajadoras</b> del área de conservación
El espacio está pensado para <b>las cuidadoras</b> que acompañan a niños y niñas	El espacio está pensado para <b>las personas cuidadoras</b> que acompañan a niñas y niños durante las actividades culturales

#### ¡ATENCIÓN!

Es adecuado utilizar sustantivos femeninos o masculinos al momento de referirse a un grupo específico (por ejemplo: grupos de solo mujeres o solo hombres) cuando se conoce la identidad de género de todas las personas presentes. No obstante, en contextos donde existen grupos diversos o no se tiene certeza sobre las identidades de género de todas las personas, se recomienda optar por expresiones neutras que aseguren una comunicación respetuosa y no excluyente.

### 6) Modificación a verbos

Se reformulan frases con verbos para evitar sustantivos con género. Esta estrategia es especialmente útil cuando se desea evitar el uso del masculino genérico en textos administrativos, convocatorias, reglamentos o comunicaciones internas. Frases como “quienes participen”, “la persona que supervise” o “quien postule” son opciones claras, inclusivas y gramaticalmente correctas.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los <b>postulantes</b> deben acreditar experiencia en gestión patrimonial	Quienes <b>postulen</b> deben acreditar experiencia en gestión patrimonial
El <b>coordinador</b> del equipo deberá tener conocimientos en normativas de conservación	La <b>persona que coordine</b> el equipo deberá tener conocimientos en normativas de conservación
Se convoca a participar a <b>los trabajadores</b> de las unidades regionales de patrimonio	Se convoca a participar a <b>quienes trabajen</b> en unidades regionales de patrimonio

#### ¡ATENCIÓN!

A pesar de que el uso de la “e”, “x” o “@” son alternativas neutras y válidas para muchas personas, éstas no están reconocidas y no se recomienda su uso ya que, en ocasiones, dificultan la lectura y la pronunciación. No obstante, no deben ridiculizarse.

Así mismo pasa con el uso de barras inclinadas, paréntesis, o guiones.  
Por ejemplo: Funcionarios/as, Directores-as, Usuarios(as)

## 8.2. MÁS ALLÁ DE LAS PALABRAS...

Además del lenguaje que utilizamos al comunicarnos, existen formas de expresarse que involucran conceptos o mensajes discriminatorios que minimizan y excluyen a otras personas debido a los estereotipos de género presentes en la sociedad:

### Evitar expresiones con connotaciones negativas

Se recomienda evitar aquellas expresiones que nacen de una concepción estereotipada de las características sexistas de las personas. Rechazar este lenguaje asegura que la comunicación sea igualitaria, inclusiva, respetuosa y libre de sesgos que refuercen ideas tradicionales y discriminatorias.

### Ejemplos



“

“Las mujeres en el área de tecnología son una excepción, ya que el campo está dominado por hombres”.

”

**Reflexión:** esta afirmación es sexista porque refuerza la idea de que los espacios tecnológicos pertenecen legítimamente a los hombres, y en el caso de la presencia de mujeres es algo inusual o excepcional. Esto contribuye a perpetuar la brecha de género en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), desalentando la participación de mujeres y otras identidades de género en estos campos. Además, invisibiliza las barreras estructurales que históricamente han limitado el acceso, la permanencia y la visibilidad de las mujeres en estos espacios.

“

“Es sorprendente que ella haya logrado ocupar ese cargo de importancia”.

”



**Reflexión:** este tipo de comentario, aunque puede parecer elogioso, es sexista porque parte de la premisa implícita de que no es común que una mujer llegue a un cargo de liderazgo o alta responsabilidad. Reproduce una visión en la que lo masculino es el estándar en los espacios de poder, y lo femenino es visto como excepción. Este tipo de expresiones refuerza la idea del techo de cristal, una forma de discriminación que refiere a que las mujeres no podrían acceder a posiciones de toma de decisión, pese a tener las competencias necesarias.



“

“Seguramente tiene la regla,  
por eso el mal humor  
y la sensibilidad”.

”

**Reflexión:** esta frase es sexista y estigmatizante, ya que, atribuye el estado emocional de una mujer a su ciclo menstrual, desvalorizando sus reacciones o argumentos. Además, minimiza su capacidad de expresión y racionalidad al reducirla a una cuestión biológica y refuerza los estereotipos que vinculan lo femenino con lo inestable, irracional o exagerado. Este tipo de comentarios son una forma de violencia simbólica que refuerza la deslegitimación de las mujeres en distintos ámbitos, especialmente cuando ejercen liderazgo, autoridad o expresan desacuerdo.

### Prescindir expresiones que perpetúan los roles de género

Procurar no utilizar expresiones que perpetúen estereotipos sobre los roles socialmente asignados a los géneros. Evitar estas frases ayuda a fomentar una cultura de trabajo igualitaria, equitativa, inclusiva, y libre de prejuicios.

#### Ejemplos



“

“Las mujeres son por naturaleza  
mejores para desempeñar el  
trabajo de cuidado, nacieron  
para ser madres”.

”

**Reflexión:** esta afirmación es sexista porque naturaliza y esencializa los roles de género, atribuyendo a las mujeres características como la ternura, la paciencia o la vocación de cuidado como si fueran innatas. Refuerza la idea de que su principal función es cuidar a otras personas o ser madres, esto limita su desarrollo en otras áreas profesionales o personales. Además, invisibiliza a quienes por distintas razones no son madres, por ejemplo, a mujeres que no pueden o no desean ser madres, y a los hombres que ejercen labores de cuidado.

“

“Los hombres no deben  
mostrar sus emociones”.



”

**Reflexión:** esta idea refuerza un estereotipo tradicional que asocia la masculinidad con la frialdad emocional, la fortaleza permanente y la contención afectiva. Por lo tanto, es sexista porque impone una norma que limita la expresión emocional de los hombres y afecta su salud mental y sus relaciones interpersonales. Además, perpetúa una visión binaria y jerarquizada de los géneros, en la que lo emocional es visto como “débil” y asociado a lo “femenino”.



“

“Los hombres son más racionales, por eso tienen más éxito en cargos de liderazgo”.

”

**Reflexión:** este enunciado es sexista porque sostiene una diferencia jerárquica entre hombres y mujeres basada en supuestas capacidades naturales. Reproduce la falsa dicotomía entre razón (asociada a lo masculino) y emoción (asociada a lo femenino), que históricamente ha sido utilizado para excluir a las mujeres de posiciones de poder y toma de decisiones. Asimismo, desconoce que las habilidades de liderazgo no dependen del sexo o género, si no a factores como la formación, la experiencia, el contexto y la personalidad. También ignora las barreras estructurales y socioculturales que impiden a muchas mujeres acceder a espacios de liderazgo.

### Eliminar formas de tratamiento con sesgo de género

Se recomienda no utilizar formas de nombrar a las personas que conlleven una distinción según su género, asegurando que la profesión o el rol no dependa de su género. Si nos referimos a mujeres y hombres debe ser de la misma forma, sin omitir información. Si mencionamos el nombre y la profesión de la persona deberíamos hacer lo mismo tanto con las mujeres como con los hombres.

### Ejemplos



“

El educador del museo es responsable de seleccionar los contenidos de la exposición, mientras que la educadora lo transmite al público.

”

**Corrección:** el uso de equipo de educación evita hacer distinciones de género en el mismo rol. “El equipo de educación del museo es responsable de la selección de los contenidos y su transmisión al público”.

“

El equipo de gestión cultural, formado principalmente por mujeres, se encarga de organizar las exposiciones.

”



**Corrección:** omitir cualquier referencia de género, resaltando la profesionalidad del equipo sin marcar diferencias. “El equipo de gestión cultural se encarga de organizar las exposiciones”.



“

El director general es el responsable de las decisiones estratégicas, mientras que la directora general se ocupa de las relaciones exteriores.

”

**Corrección:** mencionar a ambos de manera igualitaria: “El director general y la directora general son responsables de las decisiones estratégicas y las relaciones exteriores, respectivamente”.

### Evitar usar mujeres en singular

Utilizar “la mujer” en singular para referirse a las mujeres en general contribuye a reducir la diversidad de experiencias, identidades y realidades de las mujeres, además de homogeneizar sus trayectorias y características. Se recomienda emplear el plural “las mujeres” para reconocer la pluralidad y heterogeneidad de sus vivencias.

### Ejemplos

“

La mujer chilena es luchadora por naturaleza.

”



**Corrección:** las mujeres chilenas han demostrado gran diversidad de formas de lucha y resistencia.

“

La mujer indígena tiene una cosmovisión diferente.

”



**Corrección:** las mujeres pertenecientes a pueblos originarios comprenden su habitar en el mundo, a partir de la cosmovisión de sus pueblos.

## 9. OTRAS DIMENSIONES DEL LENGUAJE INCLUSIVO...

### 9.1. PERSONAS PERTENECIENTES A PUEBLOS INDÍGENAS U ORIGINARIOS Y TRIBAL AFRODESCENDIENTE CHILENO

Cuando hablamos de lenguaje inclusivo hacia pueblos indígenas u originarios y Tribal Afrodescendiente chileno, nos referimos a una forma de comunicación que reconoce, respeta y valora la diversidad cultural, lingüística y territorial de estos pueblos y promueve un trato digno, justo y descolonizador. Implica evitar expresiones que los invisibilicen, estigmaticen o reproduzcan estereotipos. También, considera fundamental nombrar correctamente los pueblos y naciones según **su autodenominación para visibilizar su identidad colectiva e histórica** como sujetos de derechos y no como minorías homogéneas o folclorizadas.

De acuerdo con el documento de *Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y Tribal Afrodescendiente chileno*<sup>5</sup>, elaborado por la Subdirección Nacional de Pueblos Originarios (Subpo) del Serpat, la nomenclatura «pueblos indígenas» es la utilizada en la normativa internacional. No obstante, “originarios” o “indígenas” se consideran correctos, optando por uno u otro dependiendo del contexto. Utilicemos “pueblos indígenas” o “pueblos originarios”, ambos deben ir escritos con minúscula inicial. Por otro lado, cuando nos referimos al pueblo Tribal Afrodescendiente chileno nos referimos a “un pueblo que no es indígena a la región [que habita] pero que comparte características similares con los pueblos indígenas, como tener tradiciones sociales, culturales y económicas diferentes de otras secciones de la comunidad nacional” (Corte IDH, 2007), es por esto que, no se recomienda homologar su condición con la de los pueblos originarios en cuanto a su origen territorial ya que estos no son precolombinos o preeuropeos sino de origen africano y lo que los caracteriza es su preexistencia a la conformación de los actuales Estados nacionales (Subdirección Nacional de Pueblos Originarios, 2024).



5 Revisar este documento aquí:  
[https://www.pueblosoriginarios.gob.cl/sites/www.pueblosoriginarios.gob.cl/files/2024-02/SUBPO-Recomendaciones\\_digital.pdf](https://www.pueblosoriginarios.gob.cl/sites/www.pueblosoriginarios.gob.cl/files/2024-02/SUBPO-Recomendaciones_digital.pdf)

Respecto a las orientaciones de lenguaje inclusivo con personas perteneciente a pueblos indígenas u originarios, se recomienda:

### 1) Usar la autodenominación actual de cada pueblo

Siempre que sea posible, menciona el nombre con el que cada pueblo se identifica. Estos términos reflejan procesos de autorreconocimiento político y cultural, y deben ser respetados en todas las comunicaciones institucionales.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Tribu, indios, raza indígena.	Pueblo Mapuche, Nación Aymara.
Ona	Pueblo Selk'nam

### 2) Evitar generalizaciones y términos coloniales

No agrupes a todos los pueblos como si fueran un solo grupo homogéneo.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los indígenas (como categoría única).	Los pueblos indígenas u originarios en Chile (si es necesario generalizar).
Las etnias africanas (de) Chile.	El Pueblo Tribal Afrodescendiente chileno.

### 3) No usar el término 'indígena' como adjetivo peyorativo o decorativo

Evita usos que folcloricen o usen la identidad indígena como adorno cultural.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Vestido indígena (cuando no se especifica a qué cultura refiere).	Vestimenta tradicional del pueblo Quechua.

#### 4) Evitar expresiones con carga histórica o racista

Es importante revisar y poner en duda algunas palabras o ideas que se usan frecuentemente en discursos, documentos o en la forma en que hablamos, ya que muchas veces muestran una visión limitada y excluyente sobre los pueblos indígenas, sus lenguas y culturas. Evitar términos “ultimistas”, la homologación con otros pueblos y calificar a las personas pertenecientes a un pueblo como “raza pura o no pura”.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Poblaciones nativas, primitivos, salvajes, costumbres arcaicas, último exponentes.	Pueblos con saberes ancestrales, culturas originarias.
El ckunsa, lengua del pueblo Atacameño-Lickanantay está desaparecida.	El ckunsa, lengua del pueblo Atacameño-Lickanantay ha experimentado cambios con el paso del tiempo, está en un proceso de revitalización.
Él es de raza pura mapuche.	Él es mapuche.

#### 5) Reconocer su calidad de sujetos de derechos

No los representes como objetos de asistencia o víctimas pasivas. Usa un lenguaje que reconozca su agencia, resistencia y organización colectiva y evita conceptos que reflejen una situación de subordinación de los pueblos y borramiento de las culturas indígenas u originarias.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
La consulta previa busca <b>integrar</b> la visión de los pueblos originarios.	La consulta previa busca <b>incorporar</b> la visión de los pueblos originarios ante la materia consultada.

#### 6) Resaltar su diversidad lingüística y cultural

Si hablas de pueblos indígenas, considera sus idiomas, territorios, cosmovisiones y formas propias de organización. Reconocer el plurilingüismo y el derecho a expresarse en su lengua materna es parte del lenguaje inclusivo. Actualmente, están vigentes y en uso los siguientes idiomas o lenguas indígenas: aymara, quechua, rapa nui, kawésqar, yagán y mapuche. También existe la lengua ckunsa, perteneciente al pueblo Atacameño-Lickanantay, que se encuentra en un proceso de revitalización.

#### 7) Consultar y validar la información con fuentes indígenas

Siempre que puedas, cita voces, documentos o instituciones indígenas para no caer en apropiaciones o errores.

### 8) Evitar la apropiación cultural en el lenguaje

Frases como “mi espíritu es mapuche” o “mi corazón es indígena” pueden trivializar identidades colectivas y luchas históricas. Sé una persona respetuosa con los símbolos, palabras y expresiones propias de cada pueblo.

### 9) Reforzar la representación equitativa de género

Es frecuente que las imágenes institucionales que hacen referencia a pueblos indígenas u originarios esté centrada en figuras masculinas, replicando un sesgo androcéntrico que invisibiliza el papel de las mujeres indígenas y afrodescendientes en la construcción, defensa y transmisión de sus patrimonios. Por tanto, es fundamental asegurar la presencia de mujeres indígenas y afrodescendientes en los relatos, imágenes y ejemplos patrimoniales, que destaquen sus aportes desde el liderazgo comunitario, la oralidad, la producción artística, el trabajo político y la transmisión intergeneracional de saberes.

## 9.2. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Cuando hablamos de lenguaje inclusivo para personas con discapacidad nos referimos a una forma de comunicación que respeta la dignidad, autonomía y diversidad de estas personas. Busca evitar términos ofensivos, estigmatizantes o paternalistas, pone el énfasis en la persona antes que en la condición.

Desde la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) se dispuso que el término correcto, a nivel mundial, para referirse a este grupo de la población sea **Personas con Discapacidad (PCD)** o **Personas en Situación de Discapacidad**. En Chile, desde el Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis) se prefiere hacer uso del término “Personas en Situación de Discapacidad”. Esta referencia incorpora la mirada social, rompiendo las barreras y obstáculos del lenguaje, es decir, desmonta la idea que la persona tiene la culpa de su propia discapacidad, sino que en realidad la discapacidad viene por el contexto que la sociedad impone, tanto barreras físicas, actitudinales o sociales.

El uso del lenguaje inclusivo contribuye a construir una sociedad más justa y equitativa, donde todas las personas sean nombradas y tratadas con respeto. Este enfoque también implica evitar expresiones que refuercen estereotipos como el uso de eufemismos -que traen un mensaje subliminal de infancia permanente y no de acceso a la responsabilidad ciudadana- y preferir un lenguaje claro, directo y accesible.

Las recomendaciones concretas en torno a este tipo de lenguaje inclusivo son:

### 1) Anteponer a la persona

Siempre coloca a la persona antes que la condición.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Discapacitado / inválido / minusválida	Persona con discapacidad / Persona en situación de discapacidad
Invidente /Cieguita /No vidente	Persona con discapacidad visual / Persona ciega
Quedó en silla de ruedas	Persona que usa silla de ruedas/ Persona que se traslada en silla de ruedas

### 2) Evitar términos peyorativos o anticuados

No uses palabras que refuercen estigmas o tengan connotaciones negativas.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Anormal <sup>6</sup> , lisiado, retardado, enfermita, angelito, especial	Persona con discapacidad (tipo de discapacidad)
(persona) que padece... discapacidad / que sufre... discapacidad /aquejado de... discapacidad / Víctima de... parálisis, autismo, etc./ Afectado por... parálisis, autismo, etc	Que presenta discapacidad / Que vive con discapacidad / Que tiene discapacidad

### 3) No usar la discapacidad como sinónimo de identidad o valor persona

Evita frases que reduzcan a la persona a su condición o déficit.


NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Es autista (cuando no se ha autoidentificado así)	Persona con autismo (salvo que prefiera otra forma)
Es paralítico	Persona con discapacidad física o movilidad reducida
Es sordomudo <sup>7</sup>	Persona con discapacidad Auditiva / Persona sorda
Es Asperger	Persona en el espectro autista/ persona con condición del espectro autista (CEA)

6 No es recomendable referirse a una persona sin discapacidad como "normal" respecto a una persona que tiene discapacidad.

7 Las personas con discapacidad auditiva no son necesariamente mudas.


#### 4) No usar eufemismos o expresiones dramáticas o paternalistas

Trátales con el mismo respeto y neutralidad que a cualquier otra persona.

NO RECOMENDADO 
Evita eufemismos como “capacidades diferentes” o “especiales”, que pueden sonar condescendientes o desviar la atención del reconocimiento de derechos y de las barreras sociales existentes. Lo correcto es personas con discapacidad o en situación de discapacidad.
El lenguaje como “pobrecito”, “valiente” o “superhéroe” puede resultar condescendiente.
Evitar utilizar expresiones con la intención de empatizar como “es que todos somos un poco discapacitados”, ya que anula la vivencia real de una discapacidad.



#### 5) Evitar usar la discapacidad como metáfora

Usar condiciones como insultos o críticas perpetúa discriminación.

NO RECOMENDADO 
Expresiones como “estás ciego”, “no ver la realidad”, “te quedaste muda” o “estás sorda” a personas que no presentan discapacidad, refuerzan estereotipos negativos.


#### 6) Respetar las formas de autodenominación

Algunas personas prefieren el enfoque de “persona con...” y otras reivindican su identidad a partir de la discapacidad (persona sorda, persona autista, etc., u otros términos que son escogidos y reivindicados por algunos grupos). Siempre que sea posible, **pregunta y respeta su preferencia**.

NO RECOMENDADO 	USO RECOMENDADO 
Tiene TDAH, autismo, dislexia...	Persona neurodivergente (categoría identitaria, no médica)

#### 7) Promover un lenguaje claro y accesible

Usa frases simples, directas y evita tecnicismos innecesarios. Esto favorece la comprensión de todas las personas, con o sin discapacidad cognitiva o psicosociales.

NO RECOMENDADO 
Al igual como mencionamos más arriba, no es recomendado el uso de @/ X/ E ya que pueden representar una barrera para las personas con discapacidad cognitiva y para las personas ciegas al usar lectores de pantalla que no procesan bien estos cambios de términos.

### 8) Priorizar incluir formatos accesibles

El lenguaje inclusivo también es ofrecer contenidos en formatos accesibles: lecturas fáciles con alto contraste, subtítulos, audio descripción en las plataformas audiovisuales, lengua de señas<sup>8</sup>, braille en documentos o carteles impresos, entre muchos otros. Para esto, es necesario conocer a la población usuaria e implementar la mayor cantidad de recursos alternativos y aumentativos disponibles que permita el acceso a la información de todas las personas, ya que ninguno de los formatos recomendados reemplaza a los otros.



8 Cabe destacar que la forma correcta es "Lengua de señas" o Comunicación que utilizan las personas sordas y las personas oyentes con las personas sordas, y no "Lenguaje de señas".

Por otro lado, debe indicarse que la Lengua de señas es chilena, puesto que ésta no es de carácter universal sino que varía de acuerdo a la nacionalidad.

## 10. LENGUAJE ICÓNICO

El lenguaje inclusivo y no sexista no solo se expresa a través de las palabras, sino que también mediante imágenes, símbolos, gráficas, señaléticas y otros elementos visuales, que usamos cotidianamente para comunicar (ONU Mujeres, 2018). Estos elementos también pueden reforzar estereotipos de género, invisibilizar a mujeres y diversidades o presentar representaciones limitadas del mundo. Como dice la autora Teresa Meana Suarez (2002), “[n]o hay neutralidad en la representación: lo que no se nombra ni se muestra, no existe”.

Por eso el lenguaje inclusivo icónico busca representar la diversidad de género de forma igualitaria y no estereotipada, visibilizando a mujeres, personas no binarias y otras identidades desde una mirada respetuosa, actual y plural.

Para la implementación de un lenguaje visual inclusivo y no sexista se recomienda lo siguiente:

### 1) Representar diversidad de identidades de género

Evita que solo aparezcan hombres o figuras masculinas en íconos o gráficas. Asegura que estén presentes mujeres, personas no binarias y diversidades de género en roles activos, visibles y variados.

### 2) Evitar estereotipos visuales de género

No representes a mujeres solo como madres o en profesiones históricamente feminizadas (secretarias, enfermeras, profesoras, entre otras), ni a hombres solo como líderes, policías o jefes.

- Colores, ropas o gestos que refuerzan clichés también pueden ser sexistas.
- Diversifica los roles, apariencias y expresiones de género.

### 3) Usar señalética inclusiva

Cuando se usen íconos (baños, accesos, pictogramas), evita reforzar una lógica binaria exclusiva (hombre/mujer). Considera símbolos neutros, lenguaje gráfico actualizado y/o acompañamiento con texto inclusivo.

### 4) Incluir diversidad de pueblos, fenotípica y cultural

Usar imágenes que reconozcan a los pueblos indígenas, al pueblo tribal afrodescendiente y a las comunidades migrantes y rurales de forma activa, no estereotipada. Mostrar diversidad de cuerpos, colores de piel, edades y capacidades.

**5) Incorporar representación de personas con discapacidad.**

El lenguaje visual debe reflejar cuerpos con distintas condiciones físicas, intelectuales y sensoriales en imágenes institucionales, evitando el capacitismo simbólico. Esto visibiliza múltiples identidades que suelen quedar fuera de la representación dominante.

**6) Cuidar el orden y jerarquía visual**

En composiciones donde aparezcan personas, cuida la equidad en la distribución y protagonismo. No pongas siempre a los varones al centro o como líderes, y varía posiciones y roles para mostrar equidad.

**7) Revisar bancos de imágenes y recursos visuales con perspectiva de género**


Utiliza ilustraciones, íconos y fotos que estén pensadas desde una mirada inclusiva. Hoy en día puedes encontrar muchos bancos de imágenes que ofrecen filtros o colecciones específicas que te pueden ayudar con ejemplos inclusivos.

**8) Consultar a equipos o referentes especializados**

Si vas a desarrollar materiales visuales institucionales, incluye una revisión con enfoque de género, intercultural, inclusivo, territorial, etc.

**9) Evitar “feminizar” el ícono como recurso único**

Agregar solo pestañas o faldas a una figura neutra no garantiza una representación inclusiva. Apuesta por nuevas formas de representación, no reforzar clichés visuales estereotipados.

RECOMENDACIONES 
Mostrar a mujeres indígenas en roles de liderazgo.
Incluir a personas trans y no binarias como trabajadoras del patrimonio, mediadoras culturales, profesionales o visitantes.
Representar a personas con discapacidad como usuarias activas de los espacios patrimoniales.
Visibilizar liderazgos del pueblo tribal afrodescendiente en contextos patrimoniales urbanos y rurales.

## 11. EJEMPLOS PRÁCTICOS DEL DÍA A DÍA

### 11.1. SALUDOS

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Buenos días, señores y señoras...	Buenos días a todas las personas presentes...
Estimados señores y señoras del comité...	Estimadas personas integrantes del comité...
Bienvenidos al Museo...	Les damos la bienvenida al Museo...

### 11.2. PROFESIONALES Y ROLES

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
El administrador y la administradora se encargarán del ingreso...	El equipo de administración se encargará del ingreso...
Las arquitectas/os realizarán la planificación...	El equipo de arquitectas y arquitectos realizará la planificación...

### 11.3. CORREOS INSTITUCIONALES

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Estimados, les escribo para...	Estimado equipo, les escribo para...
Estimadas/os coordinadores, se les convoca a reunión...	Estimada Coordinación, se les convoca a reunión...
Estimado jefe de la unidad, le solicitamos...	Estimada jefatura de la unidad, le solicitamos...

## 11.4. CONVOCATORIAS DE RECLUTAMIENTO

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Se necesita <b>un trabajador</b> para el área de conservación...	Se necesita <b>una persona</b> para el área de conservación...
Se busca <b>encargado</b> de restauración de obras...	Se busca <b>persona encargada</b> de restaurar obras...
Se necesita que <b>todos los postulantes</b> al cargo envíen su certificado de antecedentes...	Se necesita que <b>quienes postulen</b> al cargo envíen su certificado de antecedentes...
Trabaje con nosotros.	Trabaja en nuestro <b>Servicio</b> .
Necesitamos profesionales <b>comprometidos</b> con la misión del Servicio.	Necesitamos profesionales que demuestren <b>compromiso</b> con la misión del Servicio

## 11.5. NOTICIAS

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
<b>Niños y niñas</b> del jardín infantil Vicente Huidobro de Santiago, acompañados de artistas de la comuna	<b>Las niñas</b> del jardín infantil Vicente Huidobro de Santiago estuvieron acompañadas de artistas de la comuna
Las próximas presentaciones de la banda musical de Magallanes se realizarán el 28, 29 y 30 de abril en el Museo regional de Magallanes, para disfrutar de un programa dedicado a <b>los adultos mayores</b> ...	Las próximas presentaciones de la banda musical de Magallanes se realizarán el 28, 29 y 30 de abril en el Museo regional de Magallanes, para disfrutar de un programa dedicado a <b>las personas (adultas) mayores</b> ...
Participaron <b>los encargados</b> de las bibliotecas de las regiones de: Antofagasta, Tarapacá, Arica y Parinacota, Maule, O'Higgins, y Los Ríos.	Participaron <b>las personas encargadas (o las encargaturas)</b> de las bibliotecas de las regiones de: Antofagasta, Tarapacá, Arica y Parinacota, Maule, O'Higgins, y Los Ríos.
Se fomentará el potencial creativo de <b>los habitantes</b> de la región de Aysén a través de actividades de mediación lectora y encuentros culturales.	Se fomentará el potencial creativo de <b>las personas que habitan</b> en la región de Aysén a través de actividades de mediación lectora y encuentros culturales.
Punto de Lectura, fue una iniciativa muy importante en la región, propuesta por <b>los funcionarios</b> del Servicio y <b>apoyados</b> por el Comité de Defensa del Medio Ambiente del sector - <b>administradores</b> del Centro Cultural donde se establecerá el Punto de Lectura-.	Punto de Lectura, fue una iniciativa muy importante en la región, propuesta por <b>las personas funcionarias</b> del Servicio y <b>apoyadas</b> por el Comité de Defensa del Medio Ambiente del sector - <b>personas administradoras</b> del Centro Cultural donde se establecerá el Punto de Lectura-.

## **12. RECOMENDACIONES FINALES PARA IMPLEMENTAR EL LENGUAJE INCLUSIVO**

A lo largo de esta guía hemos revisado diversas formas en que el lenguaje inclusivo y no sexista puede integrarse en nuestra labor institucional y también en nuestras comunicaciones cotidianas. Sabemos que se trata de un proceso de desaprendizaje y aprendizaje, que busca evitar expresiones que, quizás, nunca habíamos problematizado. No obstante, aunque al principio pueda parecer desafiante, adoptar nuevas formas de comunicarnos, es importante recordar que el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, no solo es una práctica ética que promueve la igualdad y el respeto a la diversidad, sino que también constituye una consideración mínima ética **para quienes ejercen funciones públicas**, conforme a los principios de no discriminación, igualdad sustantiva y derechos humanos que rigen al Estado.

A continuación, te compartimos algunas recomendaciones finales para facilitar este camino:

### **Toma conciencia**

Comienza por reflexionar sobre tus propias prácticas lingüísticas y cómo estas pueden tener un efecto negativo o positivo en las otras personas. Algunas preguntas que pueden orientarte son:

- ¿Cómo puedo usar mi forma de comunicarme para contribuir a un entorno más respetuoso y acogedor para todas las personas?
- ¿Conozco la realidad personal, identitaria o de género de todas las personas con las que trabajo?
- ¿Incluyo a todas las personas en las palabras que utilizo sin invisibilizar, excluir ni discriminar?
- ¿Estoy con la disposición de cuestionar expresiones o frases que siempre he usado o usan otras personas que podrían no ser inclusivas?

### **Aplica la “regla de inversión”**

Esta estrategia puede ayudarte a detectar expresiones sexistas. Consiste en invertir el género en una oración y observar si sigue teniendo sentido o si revela un sesgo. Por ejemplo, si decimos “los funcionarios del Servicio Nacional del Patrimonio”, ¿cambiarías algo si escribieras “las funcionarias del Servicio Nacional del Patrimonio”? Si el sentido o la valoración cambia, probablemente haya una expresión que es recomendable revisar.

### **Facilita la comprensión y el uso**

Prefiere términos inclusivos y neutrales que mantengan la claridad y la naturalidad del mensaje. Evita el uso del masculino genérico cuando te refieras a grupos mixtos o no especificados. Por ejemplo, en lugar de “los usuarios del sistema”, puedes decir “las personas usuarias” o simplemente “quienes utilizan el sistema”.

### **Permítete aprender y equivocarte**

El uso del lenguaje inclusivo es un proceso en construcción. Es normal tener dudas o cometer errores. Preguntar siempre será una opción válida, si tienes dudas puedes preguntar:

- ¿Cómo prefieres que me refiera a ti? / ¿Qué pronombre usas?

No des por sentadas las identidades o formas de nombrarse de otras personas.  
Si te equivocas pide disculpas y corrígete.  
Lo importante es demostrar disposición, empatía y respeto  
frente a otra u otro, las personas estamos en un proceso de aprendizaje.

## 13. GLOSARIO

### **Androcentrismo**

Visión del mundo que coloca al varón —generalmente cisgénero, blanco y heterosexual— como medida de todas las cosas, invisibilizando o subordinando a otras identidades. En el ámbito patrimonial, se manifiesta cuando las narrativas históricas, simbólicas o visuales priorizan únicamente las experiencias masculinas, ignorando los aportes de mujeres, disidencias y pueblos excluidos (Guía de Género para Museos, producción teórica feminista).

### **Apropiación cultural**

Uso o representación de elementos culturales (vestimenta, símbolos, lenguas) de un grupo marginado por parte de otro, sin reconocimiento, consentimiento o comprensión de su significado. Es una forma de despojo simbólico.

### **Cosmovisión**

Conjunto de creencias, valores y conocimientos con los que un grupo cultural interpreta el mundo y su existencia. Las cosmovisiones indígenas, afrodescendientes o comunitarias deben ser respetadas como saberes válidos y plenos.

### **Desigualdad de género**

Situación estructural en la que mujeres, disidencias sexo-genéricas y otras identidades diversas enfrentan barreras y desventajas en relación con los hombres, producto de normas, roles, estereotipos y estructuras de poder que distribuyen de forma desigual los recursos, las oportunidades y el reconocimiento. Esta desigualdad se manifiesta en lo económico, político, simbólico y cultural (ONU Mujeres, MMyEG, Guía Género Museos).

### **Diversidad sexo genérica**

Reconocimiento de la pluralidad de orientaciones sexuales existentes en la sociedad, que incluye, pero no se limita a, lesbianas, gays, bisexuales, pansexuales y asexuales. Implica respetar y valorar esta diversidad sin prejuicios, garantizando igualdad de trato, protección contra la discriminación y derecho a la expresión libre y segura de la sexualidad (MMyEG, Ley 21.120, Serpat).

### **Diversidad**

Reconocimiento y valoración de las múltiples diferencias que existen entre las personas en términos de género, orientación sexual, edad, etnia, cultura, discapacidad, religión, nacionalidad, entre otros. La diversidad no es una amenaza, sino una fuente de riqueza social, cultural y democrática que debe ser protegida y promovida por las instituciones públicas (UNESCO, MMyEG, Serpat).

### **Equidad de género**

Principio de justicia que reconoce que hombres, mujeres y personas no binarias tienen condiciones y necesidades diferentes, y, por tanto, requieren medidas diferenciadas para lograr la igualdad real de oportunidades, derechos y resultados. No es dar lo mismo a todas las personas, sino lo necesario para superar desigualdades estructurales (UNESCO, MMyEG, CNDH).

### **Estereotipo de género**

Creencias generalizadas y simplificadas que asignan características, comportamientos o roles específicos a las personas según su género, sin considerar su individualidad. Los estereotipos de género perpetúan desigualdades y limitan las posibilidades de desarrollo y participación equitativa en distintos ámbitos de la vida social, cultural y laboral (MMyEG, ONU Mujeres, Guía Género Museos)

### **Expresión de género**

Forma en que una persona manifiesta su identidad de género a través de su apariencia, vestimenta, lenguaje corporal o manera de hablar. La expresión de género puede coincidir o no con las expectativas sociales y no necesariamente refleja la orientación sexual o la identidad de género de la persona (Ley 21.120, MMyEG, ONU Mujeres).

### **Género**

Construcción social y cultural que define los roles, comportamientos, atributos y expectativas que una sociedad asigna a las personas según su sexo. El género no es una categoría fija ni biológica, sino dinámica, diversa y determinada por contextos históricos y socioculturales. Reconocerlo permite comprender y cuestionar las desigualdades estructurales (UNESCO, ONU Mujeres, MMyEG).

### **Identidad de género**

Vivencia interna e individual del género, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Incluye cómo una persona se siente y se nombra a sí misma (por ejemplo: mujer, hombre, no binaria, género fluido, entre otras), y puede implicar modificaciones en la expresión de género. Es un derecho fundamental el poder autodeterminar esta identidad (Ley 21.120, ONU Mujeres, MMyEG).

### **Interseccionalidad**

Enfoque que reconoce que las personas pueden vivir múltiples formas de discriminación simultáneamente, por ejemplo, por su género, pertenencia a pueblos originarios o afrodescendiente, clase social, edad, discapacidad u orientación sexual. La interseccionalidad permite comprender cómo estas desigualdades se entrecruzan y se refuerzan, siendo clave para diseñar políticas públicas igualitarias, justas e inclusivas (ONU Mujeres, MMyEG, Guía Género Museos).

### **Lenguaje accesible**

Forma de comunicación que busca ser comprensible para todas las personas, especialmente aquellas con discapacidad cognitiva, auditiva, visual o con niveles bajos de alfabetización. Utiliza frases claras, directas, sin tecnicismos innecesarios ni ambigüedades, y puede incorporar apoyos como pictogramas, lengua de señas o lectura fácil para asegurar la inclusión comunicacional (MMyEG, Guía Serpat, SNDIF).

### **Lenguaje claro**

Forma de comunicación que privilegia la comprensión, eliminando tecnicismos, ambigüedades y estructuras complejas. Un texto en lenguaje claro transmite el mensaje con precisión, es fácil de leer y está centrado en las necesidades de quien lo recibe. Es una herramienta de democratización de la información, especialmente relevante en contextos institucionales (Guía de Lenguaje Claro Chile, MMyEG, SNDIF).

### **Masculino genérico**

Uso gramatical del masculino para referirse a grupos mixtos o indeterminados, que históricamente ha invisibilizado a las mujeres y a otras identidades de género. Aunque normativamente aceptado, su uso perpetúa una visión androcéntrica del mundo y ha sido ampliamente cuestionado por promover la exclusión simbólica (UNESCO, ONU Mujeres, CONAVIM)

### **Orientación sexual**

Dimensión de la identidad humana que se refiere a la atracción afectiva, emocional y/o sexual hacia otras personas. Puede ser hacia personas del mismo género (homosexual), de otro género (heterosexual), de más de un género (bisexual, pansexual), o ninguna (asexual), entre otras. La orientación sexual forma parte del derecho a la autonomía personal y debe ser protegida sin discriminación (Ley 21.120, ONU, MMyEG).

### **Perspectiva de género**

Enfoque analítico que permite identificar y cuestionar las desigualdades de género naturalizadas en la sociedad. Implica observar cómo las normas, roles y estructuras afectan de forma diferenciada a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, con el fin de promover políticas, prácticas y discursos que contribuyan a la equidad y al ejercicio pleno de derechos (MMyEG, ONU Mujeres, Guía Género Museos).

### **Roles de género**

Conjunto de expectativas sociales, culturales y simbólicas asignadas a las personas en función de su género. Estos roles definen lo que "se espera" de mujeres, hombres u otras identidades, y muchas veces reproducen desigualdades, limitando el desarrollo pleno y libre de cada persona. Cuestionar estos roles es esencial para construir relaciones más equitativas (ONU Mujeres, MMyEG, CONAVIM).

### **Sexismo**

Creencia o práctica basada en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro, que conlleva discriminación, exclusión o violencia hacia las mujeres y otras identidades sexo-genéricas no normativas. El sexismo puede expresarse de forma explícita o sutil, en lo verbal, simbólico, institucional o estructural, y perpetúa desigualdades de género (CNDH, MMyEG, teoría feminista).

### **Techo de cristal**

Barreras invisibles pero reales que impiden que las mujeres accedan a puestos de poder o liderazgo, a pesar de contar con las competencias necesarias. Estas barreras derivan de prejuicios de género, estructuras jerárquicas masculinizadas y normas sociales que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Romper el techo de cristal es un objetivo clave de la equidad laboral (ONU Mujeres, CNDH, teoría feminista del trabajo).

### **Transversalización de género**

Estrategia que consiste en incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en todas las políticas, programas, normativas, comunicaciones y prácticas institucionales. Su objetivo es evitar que la igualdad sea tratada como un tema aislado, integrándola en todas las etapas de planificación, implementación y evaluación (ONU Mujeres, MMyEG, CNDH).

### **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. Para abordar esta forma de violencia, es necesario cuestionar y transformar las representaciones y mensajes que refuerzan la desigualdad, promoviendo narrativas y prácticas inclusivas, igualitarias y libres de estereotipos. (CONAVIM, MMyEG, Guía Género Museos, teoría feminista).

## 14. BIBLIOGRAFÍA

Ayuntamiento de Barcelona. (2022). *Guía de comunicación inclusiva*. <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-es.pdf>

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT). (2013). *Manual de lenguaje inclusivo*. <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2013/05/Manual-Lenguaje-Inclusivo-CONICYT.pdf>

CNDH México. (2021). *Lineamientos sobre lenguaje incluyente y no sexista*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. [https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/sec04\\_C/Infografias/Lineamientos\\_Lenguaje\\_Incluyente.pdf](https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/sec04_C/Infografias/Lineamientos_Lenguaje_Incluyente.pdf)

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM). (2016). *Manual para el uso de lenguaje incluyente con perspectiva de género*.

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2016). *Guía de lenguaje inclusivo de género*. Gobierno de Chile. <https://www.etsex.cl/wp-content/uploads/2021/05/Chile.-CNCA.-2016.-Guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero.pdf>

Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. (2018). *Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura*. Gobierno Vasco. [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_cultura\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_cultura_es.pdf)

Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU). (2023). *Guía de lenguaje inclusivo no sexista*. Dirección de Estudios de PRODEMU. [https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2023/12/Guia-de-Lenguaje-No-sexista\\_\\_-.pdf](https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2023/12/Guia-de-Lenguaje-No-sexista__-.pdf)

Ley N° 20.422. (2010). *Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Ley N° 21.120. (2018). *Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Ley N° 21.212. (2020). *Modifica el Código Penal para tipificar el femicidio íntimo y ampliar su alcance a todas las mujeres*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Ministerio de Educación. (s.f.). *Interculturalidad para todas y todos*. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://peib.mineduc.cl/interculturalidad-todos-todas/>

Ministerio de Justicia de España. (2023). *Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario*. Gobierno de España. <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/InstListDownload/Guia%20lenguaje%20inclusivo.pdf>

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG). (2024). *Guía ilustrada: Comunicación sin estereotipos de género*. <https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2025/04/Guia-ilustrada-sin-estereotipos-de-genero-2024-MMyEG-1.pdf>

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG). (2023). *Glosario de conceptos claves sobre género y diversidad*.

Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. (2022). *Guía de comunicación inclusiva y no sexista*. <https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/igualdad-genero/Guia-de-lenguaje-no-sexista-ACCESIBLE-OK.pdf>

ONU Mujeres. (2020). *Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores*. <https://opsaa.iica.int/resource-880-guia-de-terminologia-y-uso-de-lenguaje-no-sexista-para-periodistas,-comunicadoras-y-comunicadores>

ONU Mujeres. (2021). *Conceptos básicos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Brechas salariales y políticas de equidad*.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015). *Salud sexual y reproductiva: Derechos e implicancias políticas*.

Sección de Participación, Género e Inclusión. (s.f.). *Recomendaciones: Uso de lenguaje inclusivo. Persona en situación de discapacidad*. Subdirección CNCA. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf>

Secretaría de Relaciones Exteriores de México (SRE). (2023). *Guía de lenguaje incluyente y no sexista*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/796478/GuiaComunicacionLenguajeIncluyente.pdf>

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (s.f.). *Recomendaciones para el uso del lenguaje en discapacidad*. SENADIS. [https://www.senadis.gob.cl/sala\\_prensa/d/noticias/9329/conoce-las-recomendaciones-para-el-uso-del-lenguaje-en-discapacidad-senadis](https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/9329/conoce-las-recomendaciones-para-el-uso-del-lenguaje-en-discapacidad-senadis)

Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. (2021). *Recomendación técnica sobre el uso del lenguaje inclusivo*. Unidad de Género.

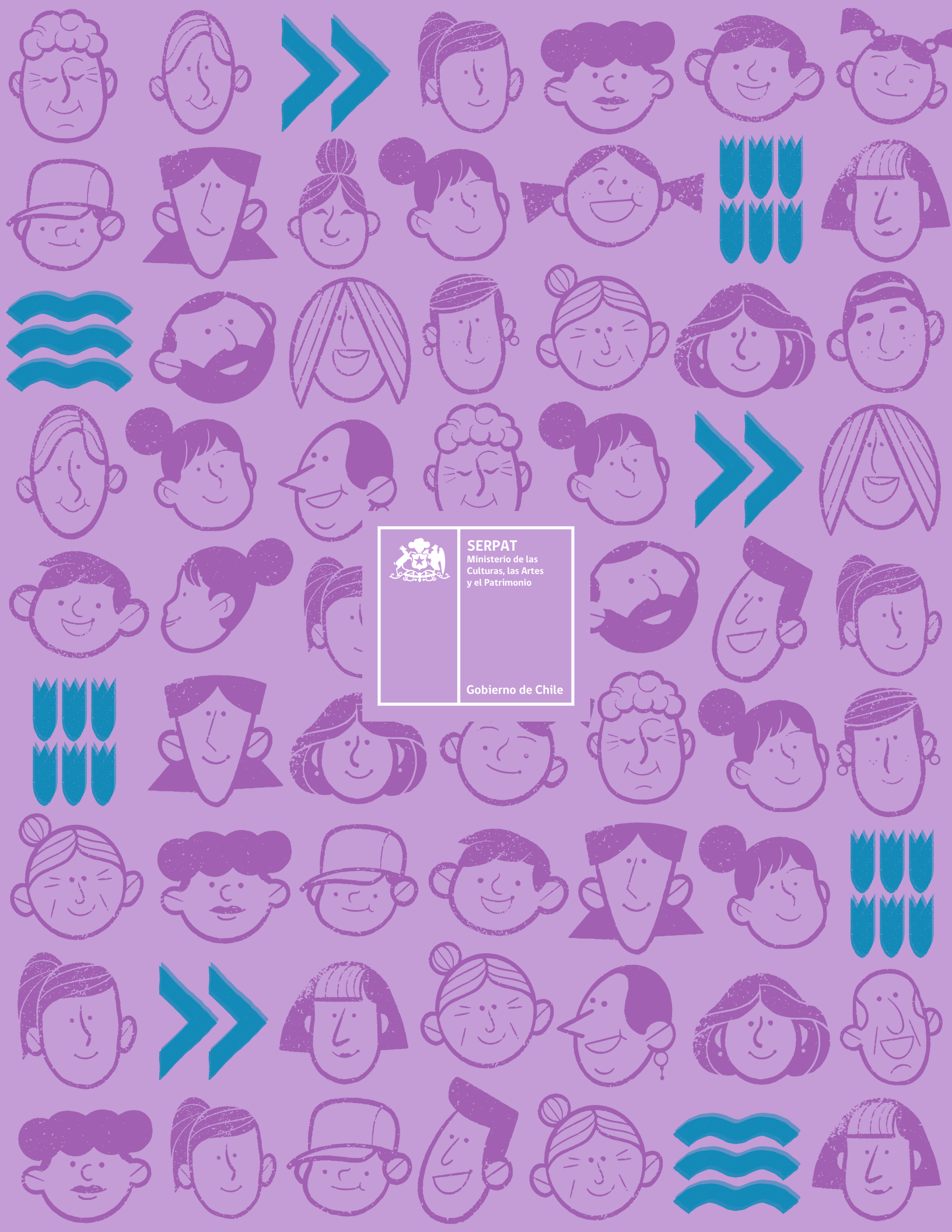
Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. (2023). *Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y pueblo tribal afrodescendiente chileno*. Subdirección Nacional de Pueblos Originarios. <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/recomendaciones-para-nombrar-y-escribir-sobre-pueblos-indigenas/>

Subsecretaría de las Culturas y las Artes. (2022). *Guía de lenguaje inclusivo de género*. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero.pdf>

Subdirección Nacional de Pueblos Originarios. (2024). *Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y Tribal Afrodescendiente chileno*. Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. Recuperado de <https://www.pueblosoriginarios.gob.cl/publicaciones/recomendaciones-para-nombrar-y-escribir-sobre-pueblos-indigenas-y-tribal>

*“El lenguaje no solo refleja nuestra percepción del mundo,  
sino que también la moldea.  
Cambiar la manera en que hablamos  
puede influir en la manera en que pensamos”.*

*(Boroditsky, L. How language shapes thought, Scientific American, 2009).*



SERPAT  
Ministerio de las  
Culturas, las Artes  
y el Patrimonio

Gobierno de Chile