



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Mesa de Equidad de Género

del **SERVICIO
NACIONAL DE
ADUANAS**







I. Introducción	1
a. Palabras Directora	1
b. Palabras Mesa Equidad de Género	2
II. Antecedentes	3
a. Marco Normativo	
i. Marco Normativo Internacional	3
ii. Marco Normativo Nacional	6
b. Contexto	
i. Estudio Diagnóstico de Género	11
ii. Talleres participativo para el Diseño de la política de igualdad de género del Servicio Nacional de Aduanas	12
III. Política Igualdad de Género	14
Ejes Estratégicos	14
IV. Glosario	17
V. Bibliografía	21
VI. Anexo	22



I. Introducción

Los principios de igualdad y no discriminación han sido reconocidos como valores a alcanzar respecto de todos los derechos y deberes que los sistemas normativos nacionales e internacionales establecen.

Principios que nuestro país incorpora a su sistema jurídico por formar parte de los principales tratados internacionales celebrados, y así lo ha establecido, además, la Constitución Política y la legislación interna.

Según lo señalado por la Organización Mundial de Aduanas, la integración de la igualdad de género, no solo de las mujeres, sino que también respecto de las diversidades y disidencias sexogenéricas, tanto en las políticas internas como externas dentro de la Aduana, puede contribuir a mejorar la eficiencia y la integridad de la institución. Internamente, proporcionar un entorno profesional con igualdad de oportunidades permite a las Administraciones hacer uso de un conjunto más amplio de talentos y habilidades que contribuyen a una mayor eficacia. Externamente, considerar las necesidades específicas de género dentro del público y entre los comerciantes y organizar capacitaciones

específicas sobre políticas y procedimientos puede ayudar a aumentar el nivel de cumplimiento, además de generar mayores ingresos y, a largo plazo, contribuir al crecimiento económico y al desarrollo sostenible.

De esta manera, el Servicio Nacional de Aduanas, comprometido con la institucionalización del enfoque de género ha trabajado arduamente en consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas declarando la importancia de hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres, hombres, diversidades y disidencias sexogenéricas en la institución.

Es por esto que se considera indispensable contar con una Política de Igualdad de Género, que comprometa los ejes estratégicos orientados a instaurar la perspectiva de género y promover las buenas prácticas para lograr la igualdad y equidad entre hombres, mujeres, diversidades y disidencias sexogenéricas del Servicio; incorporando planes de acción que permitan reducir las brechas detectadas y así, promover ambientes de trabajo sin prácticas discriminatorias que favorezcan el ejercicio del rol justo y equitativo, en cumplimiento de los tratados internacionales, compromisos y legislación nacional que abordan la temática.





a. Palabras Directora

La igualdad de género y la diversidad son derechos fundamentales descritos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (DUDH) de 1948, y se consideran requisitos indispensables para lograr el desarrollo y el crecimiento sostenibles, y para mejorar el desempeño y el clima laboral en las organizaciones. La evidencia indica además que incluir la igualdad de género y la diversidad en los programas de creación y desarrollo de capacidades contribuye a mejorar los resultados generales y a que la institución pública sea lo más parecida posible a la sociedad a la cual sirve.

Basado en lo anterior, el Servicio Nacional de Aduanas comenzó, desde hace un tiempo, su trabajo para promover la igualdad de género y la diversidad, con el fin de que mujeres, hombres y diversidades sexuales y disidencias sexogenéricas tengan las mismas oportunidades al interior de la Institución.

Trabajo que hoy toma un nuevo rumbo a través de la Política de Igualdad de Género, cuyo horizonte y principio primordial es la igualdad, y nos impone el compromiso de hacer posible que las mujeres aduaneras detenten mayores cargos de poder y de decisión dentro de la Institución, que se supere el desequilibrio de género existente, que se enfrenten las nuevas formas de desigualdad y que se prevenga y sancione la violencia de género, así como crear espacios seguros de convivencia y respeto hacia las diversidades sexuales y disidencias sexogenéricas.

En nuestra convicción, es fundamental trabajar y llevar a cabo acciones que generen los cambios necesarios en los ámbitos técnicos, sociales y culturales, de manera de responder a los desafíos que implica la transversalización del enfoque de género y transformar en oportunidades las situaciones de desigualdad de género que actualmente existen.



b. Palabras Mesa Equidad de Género

La Mesa de Equidad de Género, conformada por personas representantes del funcionariado y del Servicio Nacional de Aduanas, se complace en presentar la primera “Política de Igualdad de Género”, como resultado de un trabajo mancomunado, colaborativo y participativo iniciado en el año 2021, en el cual no solo estuvo presente la Mesa, sino también las voces, opiniones y sueños de un gran número de funcionarias y funcionarios de nuestro Servicio, que hoy pueden verse representadas y por esto, invitamos a todo el funcionariado del Servicio Nacional de Aduanas a hacerla propia, e incorporarla como parte de los desafíos para los próximos años, contribuyendo a su constante actualización y revisión, en la medida que las realidades de cada una de las Aduanas y de la sociedad en que se desenvuelven van desarrollándose con el pasar del tiempo.

Instamos, también, al Servicio a avanzar hacia una Institución cada vez más justa, igualitaria y respetuosa de la diversidad, estableciendo una visión integradora e inclusiva, disminuyendo las brechas de género, la violencia contra la mujer y la discriminación hacia las diversidades sexuales y disidencias sexogenéricas presentes, generando las condiciones

de equidad en nuestro Servicio a fin de lograr la igualdad que tanto necesitamos.

En este sentido, la igualdad, constituye un principio y derecho humano fundamental que guía esta Política. La aplicación de este principio, debe reconocer la existencia de diferencias entre las personas, y al mismo tiempo, tener en cuenta que la valoración social y cultural asignada a estas diferencias y a los roles otorgados tradicionalmente a hombres y mujeres, se traducen en desventajas y desigualdades que impiden a las mujeres un pleno disfrute de oportunidades y derechos.

Asimismo, si a este conjunto de experiencias sumamos las de aquellas personas que tienen una orientación sexual distinta a la heterosexual, que vivencian de manera interna un género distinto al sexo que les asignaron al nacer o cuya expresión de identidad es distinta a la determinada por su biología, entre otros, las manifestaciones de violencia y discriminación se multiplican.

Finalmente, y como ya se enunciara, esta Política marca el inicio de un camino de largo aliento, pero que expresa el compromiso pleno de quienes trabajaron en ella, y de quienes colaboraron en su elaboración, con la igualdad de género en el quehacer del Servicio Nacional de Aduanas.



II. Antecedentes

En el presente apartado, abordaremos las principales normas, principios y tratados que sobre la materia se han dictado, y que forman parte de nuestra legislación a través de la ratificación por parte del Estado y de su compromiso ante organismos internacionales. Asimismo, se identifican las normas más importantes dictadas en nuestro país, y que resultan obligatorias para las distintas instituciones del Estado, de acuerdo a su quehacer institucional.

Adicionalmente, se explicitan los principales resultados del estudio de diagnóstico sobre las brechas de género y cómo son percibidas por el funcionariado, llevado a cabo en el 2021, y los talleres participativos para la redacción de la Política, durante el año 2022.



a. Marco Normativo

i. Marco Normativo Internacional

a) Declaración Universal de los Derechos Humanos

Desde la aprobación y adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos consagran la prohibición de discriminar a las personas cualquiera sea su condición. En su artículo 2 se establece que toda persona debe gozar de los derechos humanos

“... sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Nuestro país ha suscrito y ratificado los principales tratados internacionales que incorporan este reconocimiento.

Sin embargo, no fue sino hasta la Declaración y Programa de Acción de Viena aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en junio de 1993, donde realmente se universalizaron los derechos humanos y claramente se expresa que los derechos de las mujeres son derechos humanos. A su vez se proclama la importancia de la labor destinada a

“(...) eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, así como a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso”.





b) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) contiene una definición de discriminación hacia la mujer que comprende toda diferencia de tratamiento basada en el sexo, que intencionalmente en la práctica, coloque a las mujeres en una situación de desventaja, e impida el pleno reconocimiento de sus derechos humanos en las esferas públicas y privadas. Por tanto, una acción u omisión puede tener un resultado o efecto discriminatorio en la práctica aun cuando en apariencia sea neutral. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer en la Recomendación General Nro. 19 ha establecido que la definición de la discriminación descrita en la CEDAW también comprende la violencia contra las mujeres en todas sus formas. La Convención, establece, entre las responsabilidades a las que se comprometen los países signatarios, la de velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a la obligación de abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación.

Esta pauta se inserta en el compromiso de establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer, garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, su protección efectiva contra todo acto de discriminación, y adoptar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Además, según el artículo 4 de dicha Convención, los Estados pueden adoptar medidas de carácter temporal, las cuales están **“encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”, y por lo tanto “no se considerarán discriminación en la forma definida en la presente Convención”.**

c) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

A nivel regional, por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), ha significado un gran avance respecto a la protección de los derechos humanos de las mujeres, al calificar, en su preámbulo, la violencia contra la mujer como una violación a sus derechos humanos y reconocer la relación que existe entre la discriminación y la violencia contra las mujeres, indicando explícitamente que la violencia es un reflejo de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libres de toda forma de discriminación y a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento. Esta convención define la violencia contra las mujeres como **“cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado”**, e indica expresamente en su artículo 5 que esta violencia obstaculiza el ejercicio de otros derechos fundamentales de naturaleza civil, política, social, entre otros. También resulta enfática en cuanto a que los Estados deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la discriminación y la violencia contra las mujeres, que ocurre tanto en espacios públicos como privados, dentro del hogar o de la comunidad, y que sea perpetrada por individuos o agentes estatales, y ello implica la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la discriminación y la violencia contra las mujeres.

d) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

En su párrafo 9 manifiesta el deber de **“garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”** y en uno de sus objetivos estratégicos relativo a los derechos humanos de la mujer, establece el de **“garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”**.



e) Principios de Yogyakarta.

Los Principios de Yogyakarta fueron desarrollados por un grupo de personas expertas en derechos humanos durante un encuentro internacional realizado en la Universidad de Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia, en noviembre de 2006, y fueron presentados al Consejo de Derechos Humanos en 2007. Estos principios orientan la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en materias de orientación sexual e identidad de género. Estas recomendaciones van dirigidas a los estados, al sistema de derechos humanos de Naciones Unidas, a las instituciones nacionales que protegen y garantizan derechos fundamentales; a los medios de comunicación y organizaciones no gubernamentales.

f) Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible enfatiza la igualdad de género como esencial para construir un futuro mejor. Reconoce acertadamente que mientras persistan las desigualdades entre hombres y mujeres, niños y niñas, no podemos aspirar a erradicar la pobreza o lograr un crecimiento equitativo. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 se refiere a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.



g) Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.

La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 fue aprobada por los Estados miembros de la CEPAL en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. La Estrategia de Montevideo tiene por objeto guiar la implementación de la Agenda Regional de Género y asegurar que se emplee como hoja de ruta con vistas a alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres.

En la región se identifican cuatro nudos estructurales que es necesario enfrentar: la desigualdad socioeconómica y la pobreza; los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público. Para superar estos nudos, se establecen 74 medidas en diez ejes de implementación:

- 1. Marco normativo,**
- 2. Institucionalidad,**
- 3. Participación,**
- 4. Construcción y fortalecimiento de capacidades,**
- 5. Financiamiento,**
- 6. Comunicación,**
- 7. Tecnología,**
- 8. Cooperación,**
- 9. Sistemas de información y**
- 10. Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas.**





a. Marco Normativo

i. Marco Normativo Nacional

a) Constitución Política de la República.

El derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido y garantizado en el ordenamiento jurídico nacional por la norma fundamental, esto es, la Constitución Política de la República, que ya en su capítulo I, sobre las Bases de la Institucionalidad comienza señalando que

“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y establece como un deber del Estado “asegurar el derecho de las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional” (art. 1º, incisos 1º y 5º).

A su turno, en el capítulo de los Derechos y Deberes Constitucionales, el artículo 19 asegura a todas las personas la igualdad, desde distintas perspectivas, básicamente, la igualdad ante la ley (19 N°2), la igual protección de ésta en el ejercicio de los derechos (19 N°3), la prohibición de cualquier discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, a efectos de garantizar y proteger la libertad de trabajo (19 N°16); la igualdad en el trato que deben dar el Estado y sus organismos en materia económica (19 N°22); en el acceso libre e igualitario a las acciones de salud (19 N°9); en la admisión a los cargos públicos (19 N°17) y en la repartición de las cargas públicas (19 N°20). Por otra parte, el artículo 5º inciso 2º de la Constitución Política reconoce como límite al ejercicio de la soberanía, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y establece que es un “deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”. En consecuencia, la protección o garantía comprometida por el Estado se extiende, en la materia específica que nos ocupa, al derecho a la igualdad y no discriminación en los términos establecidos en los tratados internacionales a que se ha hecho referencia en el apartado anterior y que ponen el acento en las distintas formas de discriminación hacia la mujer (CEDAW), entre las cuales se alza, con especial énfasis, la violencia ejercida en su contra, reconociendo que constituye una violación a sus derechos humanos (Convención de Belem do Pará).

b) Ley 20.820, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Desde el punto de vista de la institucionalidad establecida para tal efecto, debe destacarse, en primer término, la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, mediante la ley 20.820, como la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente o Presidenta de la República, en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género y la igualdad de derechos, de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres (artículo 1º). Entre sus funciones y atribuciones, resultan ilustrativas la de “Velar por la transformación de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales, entre otros, los basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y que naturalizan y reproducen la discriminación arbitraria contra las mujeres” (artículo 2º, letra f) y la de “**Velar por el cumplimiento de los tratados internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género, ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, especialmente aquellos que guarden relación con la eliminación de todas las formas de discriminación arbitraria y de violencia contra las mujeres**” (artículo 2º, letra g).

c) Normas sobre violencia contra la mujer.

Ahora bien, en lo que respecta a la violencia contra la mujer, Chile cuenta, en la actualidad, con una regulación que comprende distintas formas de abordar el problema, ya que existe, por una parte, un estatuto especial dirigido a prevenir, erradicar y sancionar la violencia intrafamiliar (ley 20.066, dictada en el año 2005), un tipo penal especial, como es el de “maltrato habitual”, normas que imponen una pena agravada a delitos comunes (v.gr. lesiones y amenazas), realizados en contexto de violencia intrafamiliar, y el reconocimiento del femicidio como una categoría dentro del parricidio (ley 20.480, del año 2010); se ha tipificado también el delito de trata de personas (ley 20.507, del año 2011). Por otra parte, deben considerarse aquellas normas que sancionan la figura del acoso sexual en espacios públicos (Ley 21.153, de 2019); la Ley N° 21.212, que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley n° 18.216 en materia de tipificación del femicidio; la Ley N° 21.013, que tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial de vulnerabilidad, y la Ley N° 21.030, que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales, entre otras.



d) Código del Trabajo.

En lo que respecta a la violencia sexual en el ámbito laboral, fue el Código del Trabajo el que primero reguló el tema, estableciendo que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas, a cuyo efecto dispuso que es contrario a ella el acoso sexual, entendiendo por tal “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Artículo 2º). En concordancia con esta definición, estableció el acoso sexual como una conducta grave, que da derecho a poner término al contrato de trabajo de quien ejerce dicho comportamiento en el espacio laboral, y reguló un procedimiento especial de denuncia e investigación.

e) Ley 18.834, Estatuto Administrativo.

Siguiendo esta regulación, el Estatuto Administrativo contempló, entre las prohibiciones de todo funcionario público, “realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios”, considerando “como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido en los términos del artículo 2º, inciso 2º del Código del Trabajo”, lo que sanciona con la destitución. Misma disposición que se incorporó en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (ley 18.883).

f) Ley 19.882, Nueva Política de Personal.

Que regula una nueva Política de personal a los funcionarios que indica; que establece dentro de las funciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil (Alta Dirección Pública) la de “incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales (sic), religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza”.



g) Ley 20.609, que Establece Medidas contra la Discriminación.

Es un cuerpo legal cuyo objetivo fundamental es instaurar un mecanismo judicial que permita establecer eficazmente el imperio del derecho, toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria, imponiendo a cada uno de los órganos del Estado, dentro de su competencia, la obligación de 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, las leyes, los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Para efectos de la ley, se entiende por discriminación arbitraria “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”.

h) Norma Chilena sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (NCh3262).

Busca impulsar organizaciones donde todas las personas nos desarrollemos en igualdad de condiciones y se tome conciencia sobre la necesidad de impulsar un cambio cultural, que apunte a una corresponsabilidad de roles y poder conciliar nuestro trabajo con nuestras actividades personales y nuestras familias.

La Norma NCh3262 entrega orientaciones y herramientas para la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC), y se basa en cuatro pilares:

- Igualdad de género: personas distintas con iguales derechos.
- Equidad de género: primer paso para la igualdad.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Corresponsabilidad: las tareas son conjuntas.



Uno de los principales aportes de la Norma es que se trata de una estructura que se instala en la gestión de Recursos Humanos de la organización y permite una mejora continua.

Este proceso invita a constituir al interior de la organización un Comité de Género o Comité de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, que es el encargado de llevar adelante el trabajo del Sistema de Gestión en Igualdad de Género y Conciliación (SIGIC), que lidera el trabajo de elaboración de un Diagnóstico para detectar las brechas de género al interior de la organización en la Gestión de Personas, Infraestructura y Ambiente de Trabajo. Luego del diagnóstico, se debe diseñar el Plan de Acción para disminuir y/o eliminar las brechas; más tarde viene la Implementación de este Plan de Acción, la Auditoría Interna y la Certificación. Es así como, la Norma ordena a la organización, le permite observarse, revisar su estructura de gestión y mejorar.

i) Resolución N° 0539, de 01.03.2021, que crea la Mesa de Equidad de Género del Servicio Nacional de Aduanas.

La Mesa, constituida en virtud de la Resolución mencionada, tiene por principal objetivo "Promover y apoyar la incorporación transversal del enfoque de equidad de género en el Servicio Nacional de Aduanas, fortaleciendo la capacidad para diseñar participativamente estrategias e implementar acciones y medidas que contribuyan a disminuir las inequidades, brechas y barreras de género en el Servicio".



b. Contexto

El diseño de la Política de Igualdad de Género ha considerado no solo el análisis de los tratados internacionales y la normativa nacional que debe tenerse en cuenta para ello, sino que, en razón del objetivo de la Mesa de Equidad de Género de nuestro Servicio, se estableció un proceso de análisis del estado de situación interna sobre la igualdad de género y una fase consultiva participativa complementaria al Estudio sobre; talleres participativos con el funcionariado de todas las Aduanas del país, tanto virtual como presencialmente, y que se desarrollaron durante el año 2022.

El estudio de diagnóstico de género llevado a cabo el año 2021, tuvo una gran convocatoria, y fue ejecutado por una consultora ad hoc. Los resultados de dicho diagnóstico fueron difundidos el primer semestre del año 2022, en reuniones sostenidas con las distintas macrozonas que componen el Servicio Nacional de Aduanas.

De esta manera, y con posterioridad a la entrega de dichos resultados, se desarrollaron los talleres participativos, cuyo objetivo principal era conocer las experiencias y expectativas del funcionariado en relación con la Política de Igualdad de Género del Servicio.

Los principales hallazgos del estudio y las experiencias recogidas de los talleres participativos, se desarrollarán en los siguientes apartados.

i. Estudio Diagnóstico de Género.

El diagnóstico de género en el Servicio Nacional de Aduanas fue realizado con el objetivo de incorporar el enfoque de género en las acciones de la institución, en las cuales se difunda, promueva o informe respecto a procesos internos institucionales, políticas, planes y programas y/o actividades, además de contribuir a disminuir inequidades, brechas y/o barreras de género.

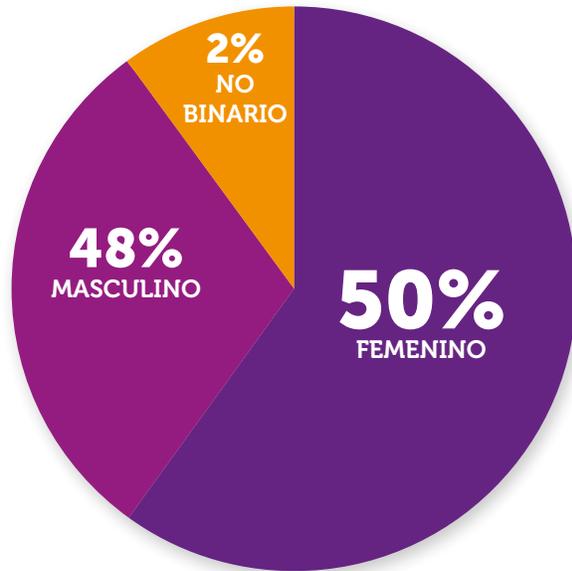
El porcentaje de participación del funcionariado en el cuestionario que formó parte del diagnóstico, fue de un 25% del total de la dotación, siendo 573 personas distribuidas por género de la siguiente manera:





Género

N=573 / H=278 / M=285 / NB=10

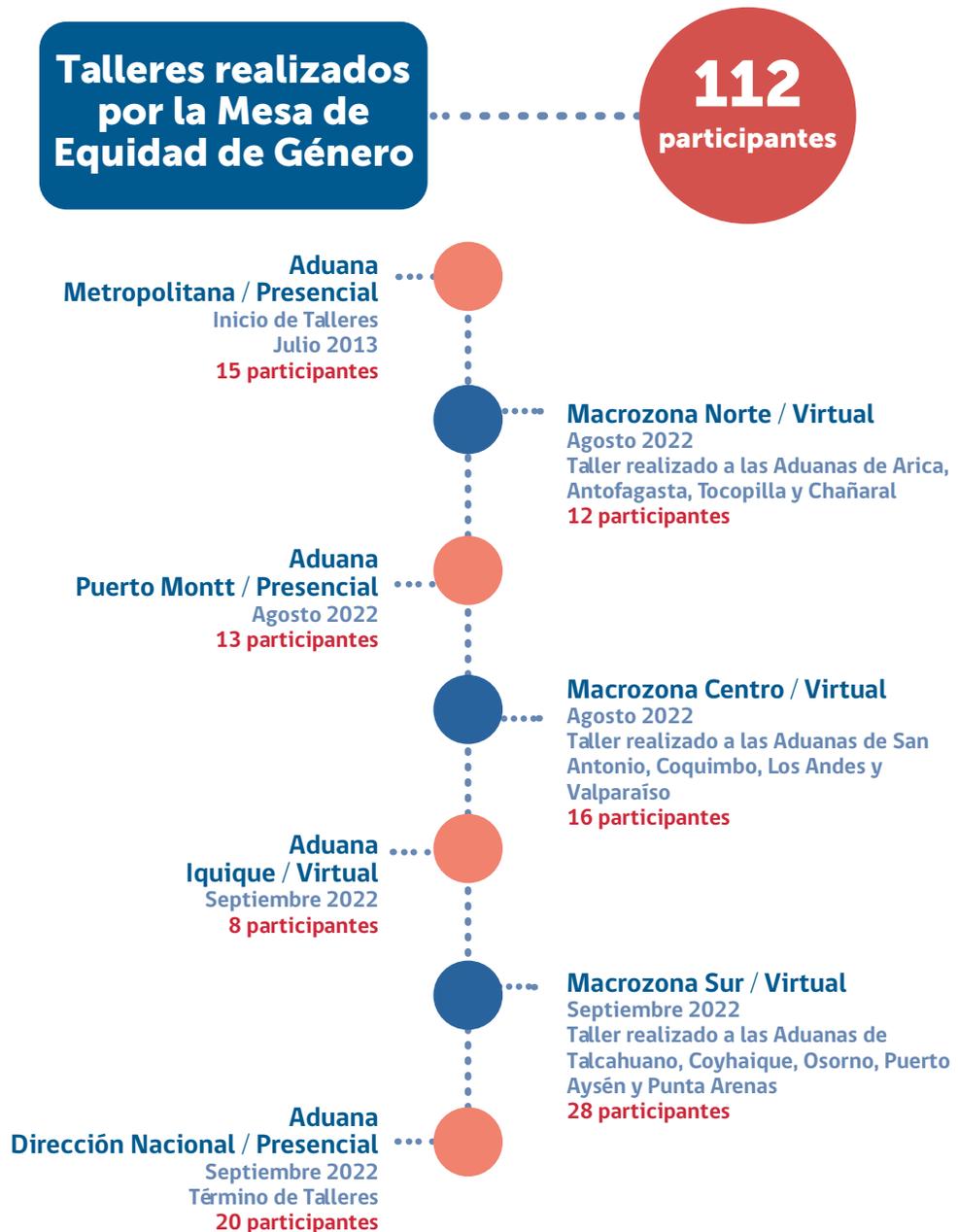


La metodología utilizada fue exploratoria y descriptiva. Se utilizaron técnicas cuantitativas, por medio de un cuestionario auto-administrado, y cualitativas, por medio de entrevistas semi-estructuradas y grupos focales a personal directivo y funcionarios y funcionarias del Servicio.

El diagnóstico realizado abarcó 11 dimensiones de análisis:

- Reclutamiento y Selección.
- Participación en puestos de jefaturas y directivos.
- Desarrollo de carrera.
- Acceso a la Formación.
- Prácticas de remuneración y compensaciones.
- Conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral.
- Prevención y/o detección de acoso sexual y laboral.
- Prevención, detección y derivación de VIF.
- Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
- Infraestructura.
- Comunicaciones.

ii. Talleres participativos para el Diseño de la Política de Igualdad de Género del Servicio Nacional de Aduanas.





Los talleres participativos tuvieron por objeto, como se señaló, recoger las expectativas e ideas del funcionariado participante, sobre las principales temáticas y líneas de acción que debería incluir la Política.

En este sentido, los talleres se desarrollaron de acuerdo al formato de conversación, en una primera parte, y luego respuestas escritas que pudiesen posteriormente ser sistematizadas, agrupadas en temáticas y expresadas en la Política.

Las preguntas trabajadas fueron:

1. ¿Qué espera de la Política de Igualdad de Género?
2. ¿Qué acciones deberían incorporarse en la Política de Igualdad de Género?

Los resultados obtenidos de los talleres participativos se utilizaron como insumo cualitativo complementarios al estudio de diagnóstico de género realizado en el año 2021, arrojando como elementos probables de esta estrategia institucional con perspectiva de género las apreciaciones, experiencias y opiniones a ser consideradas en los ejes estratégicos y acciones claves de cada uno de ellos y en un trabajo continuo ir perfeccionando el documento mediante la participación funcionaria.

A continuación, se expone un resumen de los conceptos claves identificados, respecto a las opiniones entregadas en orden de mayor porcentaje y frecuencia:



CONCEPTOS	%	RECUENCIA
CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIAS DE GÉNERO	21,03	41
PROMOVER UN SERVICIO LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	21,03	41
EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO Y OPORTUNIDAD EN TODOS LOS AMBITOS DE LA INSTITUCIÓN	17,44	34
MACHISMO, ESTEREOTIPOS Y SESGOS DE GÉNERO	12,31	24
ESTRATEGIA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	11,28	22
PARIDAD DE GÉNERO	4,62	9
CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN	3,08	6
CONCILIACIÓN FAMILIA TRABAJO	2,56	5
MUJERES EN CARGOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD Y TOMA DE DECISIÓN	2,05	4
LENGUAJE INCLUSIVO	2,05	4
ESTADÍSTICAS	1,54	3
JEFATURAS COMPROMETIDAS	1,03	2
		195

Para mayor información revisar el anexo sobre "Principales Resultados del Estudio Diagnóstico de Género y los Talleres Participativos para el Diseño de la Política".





III. Política de Igualdad de Género

OBJETIVO GENERAL

Instaurar transversalmente la perspectiva de género en el Servicio Nacional de Aduanas, para lograr la igualdad y equidad de género entre hombres, mujeres, diversidades y disidencias sexogenéricas, con el propósito de reducir las inequidades, brechas y prácticas discriminatorias de género, promoviendo la incorporación de las acciones derivadas del cumplimiento de esta Política.

Ámbito de Aplicación

Todas las personas que trabajan en el Servicio Nacional de Aduanas, independientemente de su calidad jurídica y posición jerárquica, estamento o calidad contractual, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios y estudiantes en práctica.

Ejes Estratégicos

1. Inclusión y No Discriminación de Género.
2. Perspectiva de Género en el Servicio Nacional de Aduanas.
3. No a la Violencia de Género.
4. Mujeres Aduaneras, liderazgo y participación en la toma de decisiones.
5. El rol del Servicio Nacional de Aduanas en el Comercio Exterior con perspectiva de género.

Desarrollo de los Ejes Estratégicos:

1. Inclusión y No Discriminación de Género

Promover la plena inclusión y participación de las mujeres, diversidades y disidencias sexogenéricas en el que hacer del Servicio, a fin de eliminar las barreras relacionada a prácticas opresivas o discriminatorias, sea por sexo, género, identidad de género y orientación sexual.

Acciones Claves:

- 1.1 Involucrar al funcionariado en todas las fases de implementación de los ejes de la Política de Igualdad de Género.
- 1.2 Promover una cultura institucional de respeto a las personas, con igualdad de oportunidades, libres de estereotipos, sesgos de género, violencia y discriminación.
- 1.3 Desarrollar una cultura de trabajo inclusiva, con perspectiva de género y corresponsabilidad.
- 1.4 Impulsar la equidad e igualdad de género en el acceso y oportunidad en todos los ámbitos de la institución.
- 1.5 Igualdad de oportunidades y la equidad de género en el reclutamiento, selección y gestión de personas, para disminuir las brechas entre hombres y mujeres en todos los procesos organizacionales y estamentos de la Aduana, y propiciar un entorno laboral justo, equitativo y sin discriminación.

2. Perspectiva de Género en el Servicio Nacional de Aduanas

Instaurar transversalmente en todos los ámbitos de la organización la perspectiva de género, con el objetivo de lograr una cultura de igualdad de género en el Servicio.

Acciones Claves:

- 2.1 Institucionalizar la perspectiva de género en la cultura del Servicio.
- 2.2 Incorporar la perspectiva de género en las comunicaciones institucionales, mediante la difusión y sensibilización a través de herramientas digitales, gráficas, auditivas, visuales, entre otras.
- 2.3 Promover la utilización y aplicación de un lenguaje con perspectiva de género, en el marco de las orientaciones entregadas en la política de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- 2.4 Implementar políticas, procedimientos y demás documentos del Servicio con la incorporación de la perspectiva de género.
- 2.5 Uso de datos internos separados por género como herramienta de visibilización.
- 2.6 Diseñar estrategias de capacitación con perspectiva de género para disminuir las brechas existentes entre hombres y mujeres en materias propias de fiscalización y roles relevantes que habitualmente son ocupados por hombres.





- 2.7 Garantizar la perspectiva de género en las labores y responsabilidades asignadas, eliminando las barreras de género en la asignación de labores dentro de la Institución.
- 2.8 Promover políticas inclusivas y condiciones de trabajo, oportunidades y opciones flexibles que permitan a las mujeres permanecer y seguir avanzando en la fuerza laboral, así como apoyar los objetivos de conciliación de la vida laboral y personal y la corresponsabilidad tanto para mujeres como para hombres.

3. No a la Violencia de Género

La violencia de género es la manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres, hombres, diversidades sexuales y de género. Es consecuencia de un sistema patriarcal, que ubica a las mujeres, niñas y a las diversidades sexuales y de género, en una posición de subordinación, debido, principalmente a la asimetría existente en las relaciones de poder.

Acciones Claves:

- 3.1 Fomentar activamente iniciativas y estrategias para prevenir y responder a la violencia de género, el abuso, el acoso y la discriminación contra mujeres y diversidades sexuales y de género en el lugar de trabajo.
- 3.2 Crear protocolos y procedimientos de prevención, detección y derivación de violencia intrafamiliar.
- 3.3 Crear e implementar protocolos y procedimientos de convivencia sin violencia al interior de la institución.
- 3.4 Fomentar la capacitación dentro del Servicio respecto a prácticas de prevención, denuncia y sanción de hechos de violencia de género, así como a los diversos temas relacionados a esta política.

4. Mujeres Aduaneras, Liderazgo y Participación en la Toma de Decisiones

Detectar y minimizar las brechas existentes en las diversas funciones aduaneras, disminuyendo el efecto de los estereotipos y sesgos de género presentes en las funciones operacionales y fiscalizadoras de las Aduanas.

Impulsar el liderazgo y la autonomía, aumentando la presencia de mujeres en posiciones de mayor responsabilidad y toma de decisiones, mediante estrategias de sensibilización, formación, directrices y el desarrollo de competencias.

Acciones Claves:

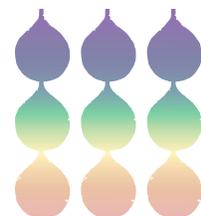
- 4.1 Fomentar programas de capacitación y asesoramiento para mujeres, centrados en desarrollar las habilidades de liderazgo.
- 4.2 Empoderar el rol de las mujeres en los espacios de toma de decisión.
- 4.3 Propiciar la habilitación de infraestructura adecuada para la función operativa de mujeres en puntos de control y puestos de trabajo.
- 4.4 Aumentar la representación de las mujeres, en todos los niveles de la organización mediante la promoción de modelos a seguir, desarrollo de capacidades y oportunidades de tutoría, entre otros.
- 4.5 Potenciar y facilitar la incorporación paritaria en la conformación de equipos de trabajo, designación de encargados (as) de planes y programas y las diversas instancias de organización.

5. El Rol de Aduanas en el Fomento del Comercio Exterior con Perspectiva de Género.

Disminuir las brechas y/o barreras de género en el comercio internacional, aumentando la participación de las mujeres en el sector exportador para fomentar su empoderamiento económico y así combatir la segregación de género en el mercado laboral.

Acciones Clave:

- 5.1 Fomentar la generación de iniciativas que permitan identificar y disminuir las brechas de género favoreciendo la participación de mujeres y disidencias sexogenéricas en el comercio internacional.
- 5.2 Promover la capacitación, formación y generación de alianzas en materias aduaneras con grupos tradicionalmente excluidos por razones de género en el comercio exterior.





IV. Glosario

Androcentrismo:

Concepción de la realidad, visión del mundo, que sitúa al hombre al centro de todas las cosas. En una sociedad androcéntrica el masculino es el modelo de referencia, quedando las mujeres en roles subordinados, lo cual implica su invisibilidad. Las manifestaciones del androcentrismo son: Machismo, sexismo, ginopia y la misoginia.

Conciencia de género:

Es la incorporación lúcida y comprometida en las valoraciones, en los imaginarios, en los discursos, en los comportamientos y en las resoluciones vitales de la pluralidad de géneros que existen, y debieran existir en igualdad de derechos, en nuestras sociedades. Es comprender que hay diferencias socialmente determinadas entre mujeres y hombres que se basan en un comportamiento aprendido. Estas diferencias afectan su capacidad de acceder y controlar recursos.

Disidencias Sexogenéricas:

Término desarrollado durante la última década que busca la reivindicación y visibilización de identidades, prácticas culturales y movimientos políticos no alineados con la norma socialmente impuesta de la heterosexualidad binaria.

Diversidad sexual:

Se refiere a las diferentes formas de expresar la sexualidad, prácticas amorosas, afectivas y eróticas. El término de diversidad alude a ir más allá del sistema binario sexual que diferencia hombres y mujeres como 'heteronormados'. Incluye el entendimiento de que una persona puede tener una identidad de género distinta a su sexo de nacimiento. Considera múltiples formas de expresar y vivir la orientación sexual.

Doble jornada:

Refiere a la doble carga de trabajo que soportan las mujeres. Por una parte, las mujeres responden a su empleo (trabajo remunerado) y a la vez, deben realizar labores domésticas, cuidado de hijos/as u otros familiares (trabajo no remunerado).

Estereotipos:

Son una expresión del género. Forman una creencia rígida sobre los comportamientos, valores y actitudes que deben mantener socialmente hombres y mujeres de manera diferenciada. Reflejan las creencias populares de una cultura sobre las actividades, roles, rasgos y características que distinguen a mujeres y hombres. Algunos ejemplos: vestir a los hombres de azul y las mujeres de rosado, decir que las mujeres son sensibles y que los hombres no lloran. Avanzar en la erradicación de los estereotipos es un factor importante para lograr la igualdad de género.

Expresión de género:

Manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.

Feminización de la pobreza:

Fenómeno social que evidencia la desproporcionada relación entre la mujer y la pobreza. Se caracteriza por el aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres con relación a los hombres en esta situación.

Género:

Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino".

Género no binario:

El género no binario es un concepto utilizado para describir a una persona cuya identidad de género no es ni hombre ni mujer. Las personas no binarias pueden identificarse como un hombre y una mujer al mismo tiempo, o como alguien que está completamente fuera de estas categorías.

Ginopia:

Es una manifestación del androcentrismo que consiste en la imposibilidad de ver lo femenino. Se utiliza principalmente en el área legal para referirse a la omisión del punto de vista de la mujer en casos de violencia hacia ellas.





Heteronormatividad:

Sistema jurídico, social, religioso y mental que considera como única posibilidad las relaciones heterosexuales, obligando a las personas a seguir este régimen, que dificulta la existencia de otras formas de existir desde las diversas orientaciones y afectividades.

Hombres Cisgénero y Mujeres Cisgénero:

Personas que si se identifican con la identidad de género que les asignaron al nacer y por lo tanto no buscan transitar de género.

Identidad de género:

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Igualdad de género:

Se habla de “paridad/igualdad de género” para abordar las diferencias existentes entre la vida cotidiana y las proyecciones de las mujeres y de los hombres.

Intersex:

Todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual del individuo no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. Muchas personas intersex son mutiladas al nacer para que sus genitales encajen en el binario de género. La principal lucha del movimiento intersex es detener estas mutilaciones y la patologización de su diversidad corporal.

Lenguaje sexista:

Es una forma de exclusión a través del uso del lenguaje que refuerza la discriminación e invisibilización de las mujeres y promueve la generación de estereotipos. Por tanto, el cambio a un uso inclusivo de la lengua sirve como herramienta para identificar y eliminar acciones discriminatorias en el uso de este. Un lenguaje no sexista es aquel que no oculta, no subordina, no infravalora y no excluye a las mujeres.

Machismo:

Es una manifestación del androcentrismo. Son el conjunto de creencias, conductas y actitudes que justifican y promueven cualquier tipo de discriminación contra las mujeres.

Micromachismos:

Es una manifestación del machismo. Se refiere a formas solapadas e invisibilizadas de discriminación hacia las mujeres.

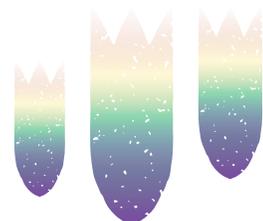
Misoginia:

Manifestación del androcentrismo. Actitud de odio y rechazo a las mujeres y/o niñas basado en una ideología machista, que concibe a las mujeres como seres humanos inferiores y, por lo tanto, la subordinada en sus roles. Una manifestación de la misoginia es el femicidio. discriminación hacia las mujeres.

Orientación sexual:

Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.

- **Mujer lesbiana:** Mujeres (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a otras mujeres.
- **Hombre gay:** Hombres (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos a otros hombres.
- **Persona bisexual:** Personas (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente hacia más de un género.
- **Persona heterosexual:** Personas (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas hacia un solo género que consideran opuesto al propio.
- **Personas pansexuales:** Personas (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas hacia cualquier género.
- **Personas asexuales:** Personas (pueden ser cisgénero o transgénero) que no sienten atracción sexual hacia ningún género. Aunque si pueden tener atracción romántica (no sexual) hacia algún género.





Personas transgénero:

Personas que no se identifican con la identidad de género que les asignaron al nacer y por lo tanto transitan de género para manifestar el que realmente les identifica. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamientos médicos o intervenciones quirúrgicas. Estos últimos corresponden al ámbito de la expresión de género no a la identidad de género.

Perspectiva de género:

enfoque o perspectiva de género es una aproximación que considera, de manera integradora y relacional, las características de las distintas identidades sexo-genéricas en la apreciación de las oportunidades y los desempeños sociales: en suma, es una lectura del mundo que integra la presencia relacional de los géneros.

Roles de género:

Son una expresión del género que consiste en atribuir responsabilidades, actividades y roles de manera diferenciada para hombres y mujeres a cumplir en la sociedad. La determinación de estos roles está dada por las diferencias biológicas entre los sexos. Mientras más machista sea una cultura, más asimétricas serán las relaciones y la asignación de roles de género en la sociedad. Algunos ejemplos de roles de género son: los hombres son proveedores económicos de sus familias, las mujeres son responsables de la crianza de los hijos e hijas y deben responder con las labores domésticas.

Sexo:

Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos. El sexo está determinado por la naturaleza.

Sexismo:

es toda forma de jerarquizar las diferencias entre el varón y la mujer, otorgándole superioridad a "lo masculino" desde una perspectiva discriminatoria que lleva consigo prejuicios y produce prácticas vejatorias y ultrajantes para aquello que no entra en la categoría varón, fundamentada en una serie de mitos que hablan de la superioridad masculina. Esta idea, la de la superioridad, naturaliza privilegios que dan poder de acción y decisión a los varones y se sostiene convenciendo al género femenino de que su subordinación y obediencia son condiciones predeterminadas por la naturaleza.

V. Bibliografía

Organización Mundial de Aduanas (OMA), (2021),
"Herramienta de evaluación organizacional de la igualdad de género (GEOAT)",
[Link de acceso](#)

Asesoría Profesional Etnográfica LTDA , (2021),
"Informe Diagnóstico de Género Servicio Nacional de Aduanas".

Korinek, J., E. Moisé and J. Tange (2021),
"Trade and gender: A Framework of analysis",
OECD Trade Policy Papers, No. 246, OECD Publishing, Paris, [Link](#)

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, (03 de noviembre de 2022),
"Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos de las mujeres suscritos por
el Estado de Chile", [Link](#)

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, (03 de noviembre de 2022),
"Boletín Legislativo Mujeres y Género N° 35 | OCTUBRE, 2022", [Link](#)

ONU Mujeres,
La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 03 de noviembre de 2022), [Link](#)

Universidad de Los Lagos, (03 de noviembre de 2022),
"Glosario Conceptual", [Link](#)

Organizando Trans Diversidades, (03 de noviembre de 2022),
"Glosario", [Link](#)

SERNAMEG, (03 de noviembre de 2022),
"Norma chilena NCh3262:2012: Gestión de igualdad de género y
conciliación de la vida laboral, familiar y personal", [Link](#)



COORDINACIÓN GENERAL

María Cecilia Vasquez Salazar

REDACCIÓN

Natalia Garay Vera

Mauricio Cardenas Huenteleo

Pilar Campos Núñez

APOYO TÉCNICO

Mesa Equidad de Género

DISEÑO

Unidad de Relaciones Institucionales y Comunicaciones



VI. ANEXO

PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y LOS TALLERES PARTICIPATIVOS PARA EL DISEÑO DE LA POLÍTICA.

Para el diseño de la política de igualdad de género del Servicio, se consideraron las dimensiones orientadas por el estudio diagnóstico de género, del nivel más general al más particular, junto con la indagación cualitativa complementaria de las opiniones entregadas por el funcionariado en los talleres participativos.

Las dimensiones orientadas por el estudio diagnóstico y, los antecedentes proporcionados, por el funcionariado en los talleres consolidan la siguiente información que se incorpora en la política:

Dimensión Visión de igualdad en el Servicio Nacional de Aduanas, esta es la dimensión más abstracta y compleja debido a los múltiples factores externos que pueden interferir en la consecución de los hitos y cambios que significaría avanzar en una gestión que integre la igualdad de género en todos los procesos del Servicio. Acá se lograron identificar al menos tres temáticas relevantes de considerar:

a) La Transversalidad de la Visión del Género: la transversalización de la visión de género es el proceso que busca el logro de la igualdad de género, en consecuencia, a las necesidades de hombres, mujeres, diversidades y disidencias sexogenéricas que son identificadas, reconocidas y abordadas en todas las áreas y quehacer del Servicio.

En esta temática, los elementos identificados en la indagación cualitativa complementaria de las percepciones, ideas y experiencias del funcionariado que participa de estos talleres, respecto a las principales temáticas y líneas de acción para la Política son:

- **Estrategia Institucional con Perspectiva de Género:** con un 11,28% de frecuencia en las opiniones y relato de las personas participantes.



CONCEPTOS	% FRECUENCIA
COORDINADORA DE GÉNERO COMO PARTE DE LA DIRECTIVA.	0,51
FORTALECER POLÍTICAS PARA PROMOVER LA IGUALDA ENTRE LOS GÉNEROS.	0,51
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	1,03
IMPLEMENTAR UN SISTEMA EFECTIVO PARA DENUNCIAS POR MALS.	0,51
PARIDAD EN LA CONFORMACIÓN DE UNIDADES/DEPARTAMENTOS.	0,51
POLITICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DERECHOS Y DEBERES ENTRE HOMBRES, MUJERES Y DIVERSIDADES.	2,56
PROCEDIMIENTO MALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	0,51
PROMOVER NUESTRA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO CON OTROS SERVICIOS/ORGANIZACIONES ETC.	0,51
PROVISIÓN DE ESPACIOS FÍSICOS E INFRAESTRUCTURA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	3,59
REPRESENTACIÓN DE EQUIDA DE GÉNERO EN REGIONES.	0,00
REVISIÓN EN FRONTERA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	0,51
SALA DE LACTANCIA Y SALA CUNA.	0,51
% TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	11,28

- **Jefaturas Comprometidas:** con un 11,28% de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
JEFATURAS COMPROMETIDAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SUS EQUIPOS.	1,03
PORCENTAJE TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA JEFATURAS COMPROMETIDAS	1,03

- **Machismos, Estereotipos y Sesgos de Género:** con un 12,31% de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y SESGOS DE GÉNERO EN EL SERVICIO.	6,67
ERRADICAR EL MACHISMO	2,05
PONER FIN A LA SEGREGACIÓN POR RAZONES DE SEXO EN CARGOS MASCULINIZADOS.	3,59
PORCENTAJE TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA MACHISMO, ESTEREOTIPOS Y SESGOS DE GÉNERO	12,31

b) Ajustar la Percepción de la Realidad de Género dentro del Servicio:

El objetivo de esta temática es el despliegue de un plan comunicacional que explique al funcionariado los avances que hasta el momento la institución ha desarrollado en materias de género.



Entre los elementos identificados en esta temática, la indagación cualitativa complementaria levantada de las opiniones vertidas en los talleres participativos respecto a las principales temáticas y líneas de acción para la Política son:

- **Campañas de Difusión:** con un 11,28% porcentaje de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
DESCUBRIR TALENTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	2,56
DIFUNDIR INFORMACIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN BASE A FUENTES CONFIABLES.	0,51
PORCENTAJE TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN	3,08

- **Promover un Servicio Libre de Violencia y Discriminación de Género:** con un 21,03% de frecuencia en el relato de las personas participantes

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
ERRADICAR TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL AMBITO PÚBLICO Y PRIVADO	1,03
PONER FIN A TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO.	0,51
PROMOVER LA IGUALDA DE GÉNERO EN EL SERVICIO	5,64
PROMOVER UNA CULTURA DE RESPETO	5,64
PROMOVER UNA CULTURA INSTITUCIONAL LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN.	8,21
CENAJE TOTAL DE %TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA PROMOVER UN SERVICIO LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	21,03

c) Invertir más en Estudios de Género y Diversidad: para incorporar la perspectiva de género es importante contar con estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis estadísticos.

Los elementos identificados en la indagación cualitativa complementaria de las percepciones, ideas y experiencias del funcionariado que participa de estos talleres, respecto a las principales temáticas y líneas de acción para la Política son:

- **Estadística:** con un 1,54 % de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
QUE EL SERVICIO CUENTE CON ESTUDIOS, DATOS y ESTADÍSTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	1,54
PORCENTAJE TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA ESTADÍSTICAS	1,54



Relación Institución – Funcionariado, econstituye una dimensión aplicada, que busca la consecución de los hitos y cambios que significaría avanzar en una gestión que integre la igualdad de género en todos los procesos del Servicio. Acá se lograron identificar dos temáticas relevantes de considerar:

a) Incorporación de medidas de igualdad de género dentro del Servicio:

para avanzar en extinguir las inequidades, brechas y/o barreras de género en el servicio nacional de aduana, es importante identificar con perspectiva de género las acciones que pueden ser implementadas para avanzar en materias de género.

Las opiniones expresadas por el funcionariado participante de los talleres en la indagación cualitativa complementaria respecto a las principales temáticas y líneas de acción para la Política son:

- **Equidad e Igualdad de Género en el Acceso y Oportunidad en Todos los Ámbitos de la Institución:** con un 17,44% de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
GARANTIZAR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA DESIGNACIÓN DE LABORES Y RESPONSABILIDADES.	5,64
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA CAPACITACIÓN.	2,05
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.	6,67
TURNOS EN FRONTERAS CON IGUALDAD DE GÉNERO	0,51
VELAR POR LA PARTICIPACIÓN PLENA Y EFECTIVA DE FUNCIONARIADO EN TODOS LOS AMBITOS DE LA ORGANIZACIÓN.	2,56
CENPORCENTAJE TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO Y OPORTUNIDAD EN TODOS LOS AMBITOS DE LA INSTITUCIÓN.	17,44

- **Conciliación Familia Trabajo:** con un 2,56% de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
PROMOVER LA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN EL HOGAR, FAMILIA Y TRABAJO.	2,56
PORCENTAJE TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA CONCILIACIÓN FAMILIA TRABAJO	2,56



- **Mujeres en Cargos de Mayor Responsabilidad y Toma de Decisión:** con un 2,05 porcentaje de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
EMPODERAMIENTO DE LAS FUNCIONARIAS PARA CARGOS CON MAYOR RESPONSABILIDAD	1,54
MÁS FUNCIONARIAS EN FRONTERAS	0,5
PORCENTAJE TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA MUJERES EN CARGOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD Y TOMA DE DECISIÓN.	2,05

- **Paridad de Género:** con un 4,62% de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
PARIDAD DE GÉNERO EN PUESTOS CON MAYOR RESPONSABILIDAD Y TOMA DE DECISIÓN	2,05
PARIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	2,56
% TOTAL DE FRECUENCIA DE PORCENTAJE TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA PARIDAD DE GÉNERO.	4,62

b) Capacitación al funcionariado y jefaturas en género avanzado: para avanzar en extinguir las inequidades, brechas y/o barreras de importancia de establecer acciones de capacitación para integrar en el funcionariado del Servicio Nacional de Aduanas, el conocimiento y beneficios de adoptar una visión de género para el trabajo específico que desarrolla.

Las opiniones proporcionadas por el funcionariado en la indagación cualitativa complementaria en los talleres, respecto a las principales temáticas y líneas de acción para la Política son:

- **Capacitación y Sensibilización en Materias de Género:** con un 21,03% de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA FISCALES EN MALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	1,54
CAPACITAR A LAS JEFATURAS EN MATERIAS DE GÉNERO.	1,54
CURSOS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIAS DE GÉNERO.	10,77
DAR A CONOCER LAS BRECHAS DE GÉNERO EXISTENTES EN EL SERVICIO	1,54
EDUCAR AL FUNCIONARIADO EN DERECHOS HUMANOS Y NO DISCRIMINACIÓN.	4,10
ESPACIOS DE CONVERSACIÓN Y REFLEXIÓN	0,51
INCLUIR EN LA INDUCCIÓN CURSO DE GÉNERO	1,03
%TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIAS DE GÉNERO	21,03



Relación Institución – Sociedad, constituye una dimensión aplicada, pero con un sentido más relacionado a los procesos de accountability, participación ciudadana y construcción de imagen institucional. Acá se lograron identificar tres temáticas relevantes de considerar:

a) Adaptar relato institucional, misión y género: a lo que se refiere esta temática es principalmente a generar análisis de género sobre los datos disponibles pues nos permiten avanzar hacia la comprensión y conocimiento de la población y permite, además, incorporar nuevas perspectivas al diseño de nuevos instrumentos. Asimismo, este análisis permite identificar a los segmentos que más dificultades tienen de emprender y así indagar en sus causas para, a futuro, poder generar estrategias para ayudarles.

En esta temática no hubo opiniones que pudieran ser incorporadas en algún eje o acción clave de la política.

b) Considerar promover un lenguaje de género en las comunicaciones institucionales: lo que busca esta temática es principalmente que el funcionariado que conforma el Servicio utilice el lenguaje inclusivo en comunicados hacia el interior de la institución, hacia los funcionarios y funcionarias, la adaptación del lenguaje inclusivo y de género en las políticas, procedimientos ya establecidos y Utilización de un lenguaje inclusivo y el uso de imágenes paritarias de hombres y mujeres en los documentos y comunicaciones destinadas hacia personas naturales y jurídicas.

En esta temática se identificaron las siguientes opiniones que pudieran ser incorporadas en algún eje o acción clave de la política.

- **Lenguaje Inclusivo:** con un 2,05% de frecuencia en el relato de las personas participantes.

CONCEPTOS	% FRECUENCIA
LENGUAJE INCLUSIVO	2,05
PORCENTAJE TOTAL DE FRECUENCIA DE LA CATEGORÍA LENGUAJE INCLUSIVO	2,05

En conclusión, para avanzar en la transversalización de las materias de género en el Servicio, es necesario contar con una política participativa que aborde todas las dimensiones y temáticas anteriormente señaladas, es por esto de la importancia de la realización del presente documento.



**POLÍTICA DE
IGUALDAD
DE GÉNERO**

Mesa de Equidad de Género

del **SERVICIO
NACIONAL DE
ADUANAS**

