



Informativo Lila



Queridas funcionarias y queridos funcionarios:

Llegamos al cierre de un año intenso y lleno de aprendizajes compartidos. Desde la Unidad de Género les damos la bienvenida a esta nueva edición del Informativo Lila, un espacio que busca acompañar, informar y fortalecer nuestro compromiso con la igualdad, la conciliación y la construcción de ambientes laborales libres de violencia.

Durante 2025 avanzamos juntas y juntos en la incorporación del enfoque de género, la promoción de la corresponsabilidad y la creación de espacios de cuidado que contribuyen al bienestar de todas las personas. En esta edición compartimos los principales hitos del año y les invitamos a seguir siendo parte de este camino colectivo, con la convicción de que cada gesto y cada acción nos acerca a un 2026 más igualitario, más justo y más humano para todas y todos

En este cierre de año, queremos agradecerles su compromiso, su colaboración y la disposición permanente para construir un mejor espacio de trabajo. Les deseamos el mayor de los éxitos en estas semanas finales y que el próximo año llegue lleno de bienestar, nuevas oportunidades y mucha fuerza para seguir avanzando.

Con cariño
Equipo Unidad de Género

Secciones del Informativo Lila

1

Calendario Lila y Glosario

2

Avances legislativos y Políticas Públicas en materia de Género

3

Avances, Estudios y medidas en materia de Género de la SS.FF.AA.

4

Procedimientos y beneficios institucionales

5

Entrevistas y relatos de funcionarias o funcionarios



UNIDAD DE GÉNERO



unidadgenerosfa@defensa.cl



Zenteno 45, piso 6. OF. 603



Anexos: 2982 - 2387

JUNTAS
SOMOS MÁS
FUERTES





GLOSARIO LILA

A continuación, te compartimos algunos conceptos que pueden serte útiles tanto en tu trabajo cotidiano como en el desafío de seguir incorporando la perspectiva de género en nuestra institución.

La idea es que este glosario sea una guía simple y cercana, que nos ayude a avanzar juntas y juntos hacia espacios más justos y respetuosos.

CALENDARIO LILA

11 OCT	Día Internacional de la Niña
15 OCT	Día Internacional de las Mujeres Rurales
19 OCT	Día Internacional contra el cancer de mamas
5 NOV	Día Nacional e Internacional de las personas cuidadoras
6 NOV	Día Mundial contra la Violencia y el Acoso Escolar
20 NOV	Día Mundial de la Infancia
25 NOV	Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las Mujeres
1 DIC	Día Mundial del SIDA
3 DIC	Día Internacional de las personas con discapacidad

Violencia contra las mujeres: Situaciones o acciones que afectan la integridad, dignidad, seguridad o libertad de una mujer por el hecho de ser mujer.

Violencia de género: Cualquier conducta basada en estereotipos o desigualdades de género que cause daño físico, emocional, sexual o económico.

Red flags (señales de alerta): Indicadores tempranos de control, manipulación o comportamientos que podrían derivar en violencia.

Corresponsabilidad social del cuidado: Distribución equilibrada de las labores de cuidado entre el Estado, las instituciones, las comunidades, el sector privado y los hogares, reconociendo que cuidar es una tarea colectiva y no solo familiar.

Corresponsabilidad en el hogar: Reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado entre quienes conviven, evitando que recaigan desproporcionadamente en una sola persona.

Trabajo doméstico no remunerado: Actividades del hogar y de cuidado que se realizan sin pago, como cocinar, limpiar o atender necesidades de niñas, niños, personas mayores o dependientes.

Carga mental: Responsabilidad invisible de planificar, organizar y anticipar tareas del hogar y cuidados, que suele recaer con mayor frecuencia en las mujeres.

Conciliación: Equilibrio entre las responsabilidades laborales, familiares y personales, sin afectar el bienestar.

Medidas de conciliación: Acciones como flexibilidad horaria, teletrabajo o permisos especiales que facilitan compatibilizar distintos ámbitos de la vida.

Ambientes laborales inclusivos: Espacios de trabajo que promueven el respeto, la igualdad de trato y la prevención de violencias.



AVANCES LEGISLATIVOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE GÉNERO



AVANCES EN IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Con la entrada en vigencia de la Ley Integral, las medidas de protección dictadas a favor de mujeres víctimas comenzaron a ser revisadas y supervisadas obligatoriamente por los tribunales, un cambio respecto de la práctica anterior, donde muchas resoluciones vencían sin conocimiento de la víctima. Entre junio y diciembre de 2024 se realizaron 7.049 audiencias, cifra que supera las 17 mil hasta agosto de 2025. Paralelamente, el Ministerio Público avanzó en un sistema de contacto vía SMS para comunicar medidas de protección y audiencias: solo entre enero y junio de 2025 se enviaron 588.584 mensajes y se logró contactar a 479.991 víctimas.

para más información, haz click [aquí](#)

POLÍTICA DE EXTERIOR FEMINISTA (PEF) — BALANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Chile es el primer país sudamericano en adoptar una Política Exterior Feminista (PEF), orientada a instalar la igualdad de género y la no discriminación como principios centrales de su acción internacional. Con un enfoque interseccional, reconoce que las desigualdades de género se cruzan con factores como etnia, edad y condición socioeconómica.

La PEF se desarrolla a través de ocho áreas prioritarias, incorporadas transversalmente en todo el trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores:

1. Derechos Humanos y fortalecimiento democrático con perspectiva de género.
2. Prevención y eliminación de la violencia de género.
3. Empoderamiento y mayor representación de las mujeres.
4. Agenda Mujeres, Paz y Seguridad.
5. Comercio y género.
6. Cambio climático y género.
7. Agenda digital, ciencia, tecnología e innovación.
8. Sistema integral de cuidados.

A nivel internacional, esta política promueve la igualdad de género, la defensa de los derechos de las mujeres y su inclusión en la diplomacia y la cooperación entre países.

Como parte de su implementación, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha fortalecido las capacidades de sus funcionarios consulares y desarrollado herramientas de apoyo para mujeres en el exterior. Entre ellas destacan un micrositio en consulados.gob.cl, una aplicación que permite georreferenciar y emitir alertas en situaciones de riesgo, y un chatbot de consulta rápida. Además, se levantó información sobre redes de apoyo y servicios disponibles en distintos países para mujeres víctimas de violencia de género, facilitando su acceso a orientación y protección fuera de Chile.

para mas información, haz click [aquí](#)





AVANCES, ESTUDIOS Y/O MEDIDAS EN MATERIA DE GÉNERO PROPIAS DE LA SSFFAA



Política Institucional de Igualdad de Género y Conciliación de la vida Laboral, familiar y personal de la SS.FF.AA.

El pasado 3 de diciembre de 2025, la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas presentó oficialmente la Política Institucional de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aprobada mediante Res. Ex. N° 9098 del 27 de noviembre de 2025.

Este instrumento nos permite avanzar hacia una gestión pública moderna, que reconoce las desigualdades de género y promueve medidas concretas para reducir brechas, fortalecer la corresponsabilidad y asegurar condiciones laborales que favorezcan el bienestar de todas las personas.

Además, la Política entrega un marco común para actuar y tomar decisiones, alineado con los estándares nacionales e internacionales en materia de igualdad de género. Su implementación contribuye a mejorar la calidad del empleo, fortalecer la institucionalidad y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y los derechos humanos.



Política Nacional Costera con Perspectiva de Género



La reciente aprobación del Anteproyecto de la Política Nacional Costera (PNC) por la Comisión Nacional de Uso del Borde Costero representa un hito para la gestión costera en Chile: por primera vez, en más de tres décadas, este instrumento se actualiza y considera explícitamente el enfoque de género entre sus orientaciones transversales.

La PNC requiere de la integración sistemática de este enfoque en todos los ejes estratégicos propuestos, incorporando criterios y acciones que eviten reproducir inequidades y aseguren una distribución justa para todas las personas respecto de los beneficios derivados del uso, conservación y desarrollo de la zona costera. Esto implica que la planificación y las decisiones públicas deberán analizar las distintas realidades y necesidades de mujeres, hombres y diversidades, considerando cómo las intervenciones pueden afectar de manera diferenciada.

Este avance no solo potencia una gestión costera más democrática e inclusiva de nuestras costas, sino que también refuerza el compromiso institucional con la igualdad, la sostenibilidad ambiental y los derechos humanos. La PNC representa un paso relevante hacia una gestión integrada de las zonas costeras que promueva la justicia, equidad e inclusión, fortaleciendo la incorporación del enfoque de género y la sostenibilidad en la toma de decisiones.

SALA DE LACTANCIA Y BIENESTAR DE LA SSFFAA

La Subsecretaría para las Fuerzas Armadas inauguró una nueva sala de lactancia y bienestar, un espacio acondicionado especialmente para entregar privacidad, comodidad y seguridad a las funcionarias que lo requieran.

Este recinto está diseñado no solo para facilitar la extracción y conservación de leche materna en condiciones adecuadas, sino también para que las funcionarias puedan realizar procedimientos médicos breves que necesitan un entorno protegido e higiénico.

La habilitación de esta sala constituye un avance significativo en la promoción de ambientes laborales más inclusivos, saludables y respetuosos, reconociendo las diversas necesidades de cuidado y salud que pueden surgir durante la jornada. Además, representa un paso concreto en la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, reafirmando el compromiso de la Subsecretaría con la corresponsabilidad, el bienestar y la dignidad de quienes integran la institución.

Este nuevo espacio contribuye a fortalecer una cultura organizacional que pone a las personas en el centro, facilitando condiciones que permiten conciliar mejor la vida laboral con necesidades personales y familiares, al tiempo que promueve entornos de trabajo más justos y libres de discriminación.

La coordinación para su uso estará a cargo de la Unidad de Calidad de Vida
unidadcalidaddevida@defensa.cl



Relatos

En esta oportunidad quisimos abrir un espacio para escuchar las voces de quienes construyen día a día nuestra Subsecretaría. Conversamos con dos funcionarios que compartieron sus experiencias y reflexiones sobre conciliación y corresponsabilidad, temas centrales para avanzar hacia espacios laborales más justos, humanos y sostenibles



¿Cómo ha influido el teletrabajo en tu forma de conciliar las responsabilidades laborales con las tareas de cuidado y la vida familiar?

*Ha influido de manera positiva, permitiendo compartir los roles de padre y funcionario público de manera más equitativa y destinar tiempo a mi familia. **[Renato]***

*El teletrabajo ha sido 100% positivo. Me permitió estar más presente con mis hijos, ir a dejarlos y buscarlos, acompañarlos en sus tareas y en sus actividades. Antes, por horarios, no podía. Hoy esos dos días a la semana han hecho una diferencia enorme en nuestra rutina familiar **[Miguel]***

Desde tu experiencia, ¿Qué aspectos del teletrabajo han sido más significativos para tu bienestar y para el desarrollo de tu labor en la institución?

*Trabajar desde la casa permite un ambiente más cómodo, con más concentración y pausas efectivas. Eso mejora mi bienestar y también el desarrollo de mi trabajo **[Miguel]***

*Al ser de región, el teletrabajo optimiza mis tiempos de traslado y mejora significativamente mi calidad de vida **[Renato]**.*

¿Por qué crees que es importante que los hombres también hablen y participen activamente en medidas de conciliación, como el teletrabajo?

*Es imprescindible que quienes somos padres participemos activamente en la crianza y el cuidado. Una sociedad más justa se construye cuando hombres y mujeres no solo hablamos de corresponsabilidad, sino que la ponemos en práctica **[Renato]***

*Participar en estas medidas te permite construir un vínculo distinto con tus hijos. Tomar el postnatal parental fue una experiencia que me marcó para siempre y que los hombres también debemos vivir **[Miguel]***

Relatos

¿Qué desafíos has enfrentado al trabajar a distancia y qué apoyos consideras importantes para seguir avanzando en corresponsabilidad y conciliación?


“El sistema de teletrabajo ha sido un gran aporte a la conciliación entre la función pública y la vida familiar. Debería mantenerse y fortalecerse.” - “Un aprendizaje clave es el rol que cumplen las jefaturas en la implementación del teletrabajo; su liderazgo es fundamental para que este sistema funcione” [Renato]

“Hay avances muy importantes, pero también desafíos. Por ejemplo, los procesos de reporte del teletrabajo podrían ser más ágiles” - “En lo tecnológico estamos muy avanzados, pero falta que las otras áreas acompañen ese nivel de desarrollo para que la conciliación siga fortaleciéndose” [Miguel]

¿Qué aprendizajes o buenas prácticas te gustaría que se mantuvieran para seguir fortaleciendo la conciliación en la institución?

“Hemos logrado un funcionamiento muy fluido a distancia: coordinación por Teams, correo y escritorio remoto. La comunicación es tan efectiva como si estuviéramos en la oficina” - “La digitalización y el trabajo casi sin papel han hecho posible que muchos procesos sean más ágiles. Eso deberíamos seguir fortaleciéndolo” [Miguel]

“Detrás del teletrabajo hay equipos que muchas veces son invisibilizados. Quiero destacar el rol de TIC, que entrega soporte y asesoramiento ante cualquier eventualidad.” - “El apoyo de los compañeros también es clave, especialmente cuando se requiere acceder a documentación física o coordinar tareas desde la distancia” [Renato]



En esta edición del Informativo Lila quisimos abrir un espacio para reflexionar sobre cómo avanzamos, desde nuestra Subsecretaría, hacia una cultura laboral que reconoce la diversidad de experiencias y que valora la conciliación como un derecho y una responsabilidad compartida. Los relatos de nuestros funcionarios nos recuerdan que la corresponsabilidad no es solo una política o un beneficio, sino una práctica cotidiana que transforma nuestras vidas, nuestras familias y nuestro trabajo.

Agradecemos a todas las personas que contribuyeron con sus testimonios y a quienes, desde sus distintas funciones, hacen posible que sigamos construyendo un servicio público más humano, justo y cercano. Que estas experiencias nos motiven a continuar fortaleciendo espacios laborales que cuiden, acompañen y permitan desarrollarnos plenamente.

