



# POLÍTICA DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS  
2024

## 1

**OBJETIVO**

El objetivo de este documento es establecer las directrices y lineamientos que guíen la mejora en las condiciones laborales de funcionarias, funcionarios y trabajadores por medio de la aplicación de principios y prácticas de igualdad de género. Se busca detectar y eliminar prácticas discriminatorias que estén dadas por las inequidades, brechas y barreras de género existentes en los procesos organizacionales, en la cultura y en las relaciones internas y externas de la Dirección de Presupuestos, así como en la implementación de prácticas laborales que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal bajo una lógica de corresponsabilidad.

El Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SGIGC), en actual implementación en esta Dirección, es una herramienta que nos permitirá alcanzar mejoras en las condiciones laborales señaladas, por cuanto identifica un conjunto de dimensiones interrelacionadas, establece objetivos y metas para ellas, realizando seguimiento y evaluación continua en su cumplimiento.

## 2

**MARCO NORMATIVO**

El Alcance de la Política de Igualdad de Género corresponde a la totalidad de las personas que trabajan en la Dirección de Presupuestos (Dipres), independiente de su calidad jurídica (Planta, Contrata u Honorarios), así también con sus beneficiarios, proveedores, otras instituciones y/o personas con las que se relacione la Dipres.

## 3

**DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

- Constitución Política de la República de Chile, artículo 8° que establece el principio de probidad administrativa y el Artículo 19°, número 1° que garantiza el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- Decreto con Fuerza de Ley N°1-19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- DFL N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Normativas, leyes y convenios, convenciones y tratados internacionales en materia de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Ley N° 21.643, denominada Ley Karin, que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Norma Chilena NCh 3262, Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.
- Resolución Exenta N° 900, de 2023, que aprueba Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, con perspectiva de género, de la Dirección de Presupuestos.
- Resolución Exenta N°573, de 2024, que aprueba Protocolo de Prevención de la Violencia y Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia, Acoso Laboral y Acoso Sexual en Dipres.

## 4

## POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Dirección de Presupuestos como organismo técnico está encargado de velar por una asignación y uso eficiente de los recursos públicos en el marco de la política fiscal, mediante la aplicación de instrumentos de gestión y programación financiera, la administración de un sistema de monitoreo y evaluación de programas y la utilización de herramientas orientadas a aumentar la productividad y transparencia fiscal, para promover un mejor Estado y un mayor bienestar a la ciudadanía, con foco en la entrega de servicios de calidad centrados en las necesidades de las personas con una perspectiva inclusiva y de igualdad de género.

La Dirección de Presupuestos, valora y celebra la diversidad en un sentido amplio, de todas las personas y, por tanto, se compromete a trabajar constantemente por conseguir la plena igualdad de derechos, condiciones, trato y oportunidades para desarrollar todo el potencial de sus funcionarias, funcionarios y trabajadores, así también en su relación con sus beneficiarios, proveedores, otras instituciones y/o personas.

Conforme a este objetivo, se busca asegurar espacios laborales que promuevan condiciones equitativas de desarrollo, que permitan a todo el personal desempeñar su labor, incorporando la perspectiva de género, en un contexto de respeto, buen trato, libre de violencia, igualdad y de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, para la adecuada consecución de los objetivos estratégicos institucionales.

La Dirección de Presupuestos tiene una responsabilidad ética con el desarrollo sostenible y el respeto y promoción de los derechos humanos, es por esta razón que la equidad e igualdad de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y el aseguramiento de un ambiente laboral libre de violencia y de toda discriminación, se enmarcan en férreos principios éticos de equidad e inclusión que la Institución ha adoptado, mediante la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, con perspectiva de género, vigente desde el año 2023. Por tanto, todas sus acciones deberán estar orientadas a garantizar el respeto de los derechos de las personas en igualdad de condiciones, por medio de la aplicación de principios y prácticas de igualdad de género, la detección y eliminación de prácticas discriminatorias y brechas de género existentes al interior de la organización.

La presente Política tiene como objetivo establecer el compromiso con la igualdad y la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de quienes trabajan en la Dirección como un imperativo ético-valórico y funcional para cada una de las personas que forman parte de esta institución y su ámbito de influencia.

## EN ESTE CONTEXTO, NOS COMPROMETEMOS A:

1. Cumplir leyes y normativas, tanto nacional como internacional, así como recomendaciones, buenas prácticas y lineamientos gubernamentales en la materia, velando de manera activa en la promoción de la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. Respetar y valorar la diversidad de todas las personas que conforman la Dipres, haciendo visible los múltiples beneficios y aportes a los resultados estratégicos institucionales.
3. Promover la igualdad de oportunidades y de derechos para todas las personas que trabajan en la Dipres, superando progresivamente las inequidades, brechas y barreras de género entre hombres y mujeres y promoviendo la transversalización de la perspectiva de género en todos los procesos y niveles institucionales.
4. Difundir y sensibilizar respecto de la no tolerancia de cualquier forma de Acoso Laboral y Sexual, Violencia de Género e Intrafamiliar, aplicando acciones de prevención, detección, derivación y sanción ante cualquier situación que atente contra la dignidad, el desarrollo laboral, la calidad de vida y seguridad de las personas que trabajan en Dipres.
5. Asegurar la formación y concientización de las personas que trabajan en la Dirección en temas de igualdad, estereotipos y sesgos de género, conciliación con corresponsabilidad, derechos parentales, entre otras materias, a través de diferentes acciones.
6. Reforzar y cuidar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, en los distintos ámbitos comunicacionales de las personas que trabajan en y para la Dipres.
7. Promover la corresponsabilidad en la esfera laboral, familiar y personal, dando importancia a las prácticas de las personas que trabajan en la Dipres, cumpliendo la normativa vigente e incorporando buenas prácticas sobre la materia.
8. Velar por ambientes laborales sanos y seguros, libres de violencia, acoso o cualquier acción discriminatoria que menoscabe a las personas que trabajan en la Dipres y en sus instalaciones.
9. Promover la eficacia de un Sistema de Gestión basado en la NCh3262, que incorpora la perspectiva de género y conciliación en los procesos institucionales, mediante su actualización y mejora continua.

