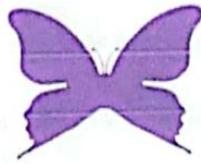




Municipalidad
de Pucón



OFICINA MUNICIPAL
DE LA MUJER

CAPACITACIÓN INTEGRAL DE GÉNERO

Guía de apoyo



Red Integral
De Género

- Programa de Salud mental con Enfoque de Género
- Programa de Prevención y Atención de Violencia contra las Mujeres
- Programa Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos
- Programa Mujeres Jefas de Hogar

ÍNDICE

1. Oferta programática Oficina Municipal de la Mujer.
2. Módulo 1: Sistema Sexo-Género.
3. Módulo 2: Roles, estereotipos de género y corresponsabilidad.
 - a) Estereotipos de género.
 - b) Roles de género.
 - c) Corresponsabilidad.
4. Módulo 3: Diversidades sexo-genéricas, Identidades y orientación sexo-afectiva.
 - a) Glosario LGBTBIQANB+
5. Módulo 4: No discriminación y lenguaje no sexista.
 - a) ¿Cómo promover la inclusión desde una perspectiva de género?
 - b) Lenguaje no sexista.
6. Módulo 5: Masculinidades y Sororidad.
 - a) Masculinidades
 - b) Sororidad
7. Módulo 6: Marco Legal
 - a) Derechos de la infancia
 - b) CEDAW
 - c) Declaración del Milenio y ODM
 - d) Objetivos de Desarrollo Sostenible ONU
 - e) Principios de Yogyakarta
 - f) La ley N°20.609
 - g) Ley N° 21.120
 - h) Circular N°5
 - i) Circular N°21
 - j) Circular N°812
 - k) Circular 707
8. Bibliografía

Oferta programática Oficina Municipal de la Mujer: La Oficina Municipal de la Mujer de Pucón consta de 8 programas dirigido a mujeres y diversidades sexo-genéricas de la comuna.

Programa	Objetivo General	Beneficios	Contacto
Oficina Municipal de la Mujer de Pucón	Desarrollar e Implementar una política pública local, que permita eliminar las brechas de género en la comuna de Pucón.	Acceder a toda la oferta programática disponible de forma Integral.	Catherine Aedo Cano oficinamunicipaldelamujer.pucon@gmail.com
Programa Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos MDSR	Fortalecer la autonomía física de las personas de más de 14 años. Promover igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación de las mujeres.	Talleres de autocuidado dirigido a jóvenes desde los 14 años en adelante. Talleres de autocuidado y sexualidad dirigido a mujeres desde los 20 años en adelante. Jornadas de difusión.	Viviana Allapán Zurita Verónica Neira Peña mdsrpucon@gmail.com
Programa Mujer Emprende	Capacitar y asistir técnicamente a las emprendedoras de la comuna, potenciando sus conocimientos en gestión y administración de sus negocios, autonomía económica y empoderamiento.	Capacitaciones. Espacios de comercialización. Asesorías. Derivaciones a entidades privadas.	Sol Hanson Comas Thiare Basaure Loyola mujerempredepucon3@gmail.com
Programa de atención y prevención de violencia contra las mujeres PVCM	Contribuir en el ámbito local a disminuir y desnaturalizar la violencia de género, a través de la atención y la prevención de la violencia hacia la mujer ya sea en contexto actual o pasado de pareja.	Atención psicológica personalizada en temáticas de contexto de pareja. Talleres y conversatorios en prevención de violencia de género. Asesoría legal y social en materia de violencia intrafamiliar en contexto de pareja.	Soledad del Pino Avilés Catalina Rivas Díaz Jessica Curilaf Neira Gustavo Reyes Polanco programavcmucon@gmail.com
Programa 4a7 Carileufu	Facilitar la participación laboral de las mujeres responsables del cuidado de niñas y niños; entregando un servicio de cuidado infantil integral, después de la jornada escolar.	Talleres y jornadas para fortalecer la inserción laboral de mujeres. Cuidado integral infantil.	Mariolí Gutiérrez Inostroza Valeria Soto Voisier Estefani Torres Salazar programa4a7pucon@gmail.com
Programa 4a7 El Claro	Facilitar la participación laboral de las mujeres responsables del cuidado de niñas y niños; entregando un servicio de cuidado Infantil Integral, después de la jornada escolar.	Talleres y jornadas para fortalecer la inserción laboral de mujeres. Cuidado Integral Infantil.	Mariolí Gutiérrez Inostroza Sofía Urzay Rates Marianne Dinamarca Müller 4a7carileufu@gmail.com
Programa Iniciativa de la Mujer	Promover el enfoque de género e igualdad de las mujeres pertenecientes de las organizaciones de talleres laborales, contribuyendo al apoyo organizacional.	Talleres en manualidad de oficio y recreacional. Encuentros de mujeres. Derivaciones a oferta local. Apoyo a la Unión Comunal de Talleres Laborales.	Sol Hanson Comas tallereslaboralespucon@gmail.com
Programa salud mental con enfoque de género PSMEG	Incrementar y fortalecer el bienestar psicosocial de las mujeres y diversidades sexo-genéricas residentes en Pucón, desde un enfoque de género, por medio de la atención psicológica y acción preventiva	Atención psicológica personalizada. Talleres dirigidos a la comunidad, conversatorios y capacitaciones. Ferias Informativas y Jornadas de difusión. Intervenciones socioculturales.	Adriana Matera Silva Bárbara Uribe Morales Constanza Cortés Bahamonde psmpucon@gmail.com
Programa Jefas de Hogar PMJH	Fortalecer la autonomía económica de las mujeres. Promover la generación de ingresos y desarrollo laboral con pertinencia cultural y territorial.	Capacitaciones y talleres, nivelación de estudios, alfabetización digital. Gestión de puntos de venta. Derivación a salud odontológica.	Yerty Melio Flores Mónica Barril Sanzana pmjhpucon@gmail.com

Módulo 1: Sistema Sexo-Género

El sistema sexo-género da cuenta de las complejas articulaciones entre el ser mujer o varón: identidad, atributos, rol de género y la orientación sexual. Este enfoque analiza el conjunto de atributos, roles y expectativas sociales que cada sociedad, en cada momento histórico, le asigna a mujeres y varones sobre la base de la diferenciación sexual, permitiendo comprender la construcción cultural, social y política de la masculinidad y la feminidad (Lamas, 1986/2000).

Enfatiza que toda relación social es portadora de una relación de poder, y que las relaciones sociales de género se fundan sobre lógicas de subordinación del género femenino y de las diversidades sexo genéricas, generando condiciones de desigualdad social, económica, subjetiva, sexual, política y en la vida cotidiana de las mujeres, impactando su salud mental.

El género como categoría hace referencia a una construcción simbólica mediante la cual ciertas características son atribuidas mayoritariamente como pertenecientes a la construcción social binaria mujer-hombre, lo que la configura como un eje primario de la formación de la identidad subjetiva y de la vida social. Esto conlleva a relaciones de desigualdad comentadas anteriormente, debido a la distribución inequitativa (evitable e injusta) de poder y recursos en base a esas construcciones (Hernández, 2006; Lamas, 2000).

Lo "masculino" se ha considerado históricamente "superior" a lo "femenino", y las mujeres y diversidades sexo-genéricas han sido ubicadas en una posición de vulnerabilidad frente a los hombres. Esto ha propiciado una construcción de lo que podemos denominar una subjetividad "femenina" o "masculina", de manera tal que los comportamientos del sujeto mujer u hombre se perciben como características naturales. En la siguiente tabla se reflejan algunos estereotipos adjudicados a mujeres, solo por el hecho de serlo.

Estereotipos o mandatos culturales

Las mujeres que disfrutan de su sexualidad y del placer sexual de forma autónoma se interpreta como promiscuidad	El primer objetivo de las mujeres es complacer, por lo que debe reprimir sus sentimientos de rabia o el no estar de acuerdo
El ideal del amor es amor romántico, centrado en los vínculos posesivos	Falta de autonomía, creencia que las mujeres necesitan constantemente a otro que las auxilien y complementen
Maternidad y reproducción como objetivo del ser mujer	Maternidad y servidumbre como ejercicio de amor que invisibiliza la sobrecarga material y emocional a las mujeres y responsabiliza por el bienestar de las personas a cargo
Maternidad instintiva e innata no como un rol impuesto que debe traspasarse generacionalmente	Autonomía y dificultades en la percepción de sí misma en la posibilidad de independencia y autorrealización
Dificultad de mantener la autoestima y autovalía, imagen femenina dicotomizada entre buena y mala, tanto en lo corporal, rol social y cultural, condiciones de feminidad psicológica	

Figura 4. Estereotipos culturales enudados en la Mujer (Grelo, 1998)

Así, el concepto de género constituye una herramienta y una categoría de análisis que permite conocer las diferentes dimensiones que abarca la discriminación contra las mujeres y las estrategias necesarias para

combatirla. Mediante el análisis del proceso de socialización de las personas, se identifican los roles, identidades y estereotipos que contribuyen a la referida situación de discriminación. Y, precisamente, ha sido esta una posibilidad de visibilización de los derechos de las mujeres y el reconocimiento de la discriminación (Mantilla, 2019).

Sin embargo, el género es invisibilizado y el sexo se superpone como explicación de prácticamente todos los fenómenos humanos, de modo que parecen inevitables su permanencia y la resistencia al cambio (Ramos, 2014). Desde una mirada latinoamericana "El género refiere al conjunto de atributos simbólicos, sociales, económicos, jurídicos, políticos y culturales asignados a las personas de acuerdo a su sexo" (Lagarde, 1995).

Por tanto, la perspectiva de género implicaría, por un lado, una crítica a la visión exclusiva del mundo en clave masculina androcéntrica y por otro, una resignificación de la historia, de la sociedad, la cultura, la economía y la política. En resumen, se trata de ejecutar relecturas y reconceptualizaciones que permitan un análisis diferenciado del mundo y de la realidad, y de la aplicación de las normativas e instrumentos internacionales de Derechos Humanos, para poder actuar transformando la sociedad mediante la práctica de relaciones igualitarias y no discriminatorias (IIDH, 2008).

Módulo 2: Roles, estereotipos de género y corresponsabilidad

a) Estereotipos de género

Refiere al conjunto de creencias sobre los colectivos humanos que se crean y comparten entre los grupos de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Son definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. (Glosario de género Prodemu, 2023)

b) Roles de género

Los roles de género son el conjunto de funciones, tareas, responsabilidades, ventajas y/o privilegios que conforman el modelo preestablecido de ser hombre o mujer en una sociedad determinada, en base al sexo biológico. En base a los roles de género a las niñas se les enseña a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados según "propio de una mujer". En caso contrario, a los niños se les enseña a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados según "propio de un hombre". (Glosario de género Prodemu, 2023)

c) Corresponsabilidad

La corresponsabilidad significa repartir las responsabilidades, tareas domésticas y de cuidado y crianza de la familia de manera equilibrada entre los integrantes del hogar. Ello busca que todas las personas participen en la misma medida de las distintas tareas para que las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollar su vida personal, familiar, laboral y de ocio.

Hacia una repartición equitativa del trabajo productivo:

La importancia de la Corresponsabilidad

El aporte de las mujeres a la sociedad y a la economía nacional se manifiesta de diversas formas: a través del trabajo reproductivo y de cuidado que realizan en sus hogares, mediante su trabajo productivo fuera de casa, y muchas veces también, a través del trabajo comunitario en juntas de

vecinos, en las directivas de las escuelas, en clubes deportivos, etc. Estos diversos ámbitos de desempeño de las mujeres les generan una doble o triple jornada laboral, la sobrecarga de responsabilidades y además las desgasta física y emocionalmente impactando negativamente en su salud mental.

Según la Encuesta nacional sobre el uso del tiempo, ENUT (INE, 2015), las mujeres destinaban un total de 40,6 horas semanales al trabajo no remunerado, en comparación con 18,1 horas semanales de los hombres, o sea más del doble de tiempo.

Un estudio realizado en pandemia (julio del 2020) por el Centro UC de estudios y encuestas longitudinales, ONU mujeres y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género que fue dado a conocer por la Revista Ya de El Mercurio, entrega la

“Radiografía del hombre cero”, que señala: “En Chile, el 38% de los hombres destina cero horas semanales a tareas domésticas; el 57%, cero al cuidado de niños y el 71%, cero al apoyo escolar de sus hijos”.



Fuente: Fundación SOL, en base a microdatos de Encuesta Nacional sobre uso del tiempo (ENUT) 2015

LABORES DEL HOGAR	HOMBRES (%)	HORAS SEMANALES
TAREAS DOMÉSTICAS	→ 38%	→ 0 hrs.
CUIDADO DE NIÑOS	→ 57%	→ 0 hrs.
APOYO ESCOLAR DE HIJOS	→ 71%	→ 0 hrs.

Los hallazgos del estudio cuestionan la idea de que los hombres no realizan tareas domésticas y de cuidado por encontrarse trabajando fuera del hogar, ya que, aun viviendo el confinamiento

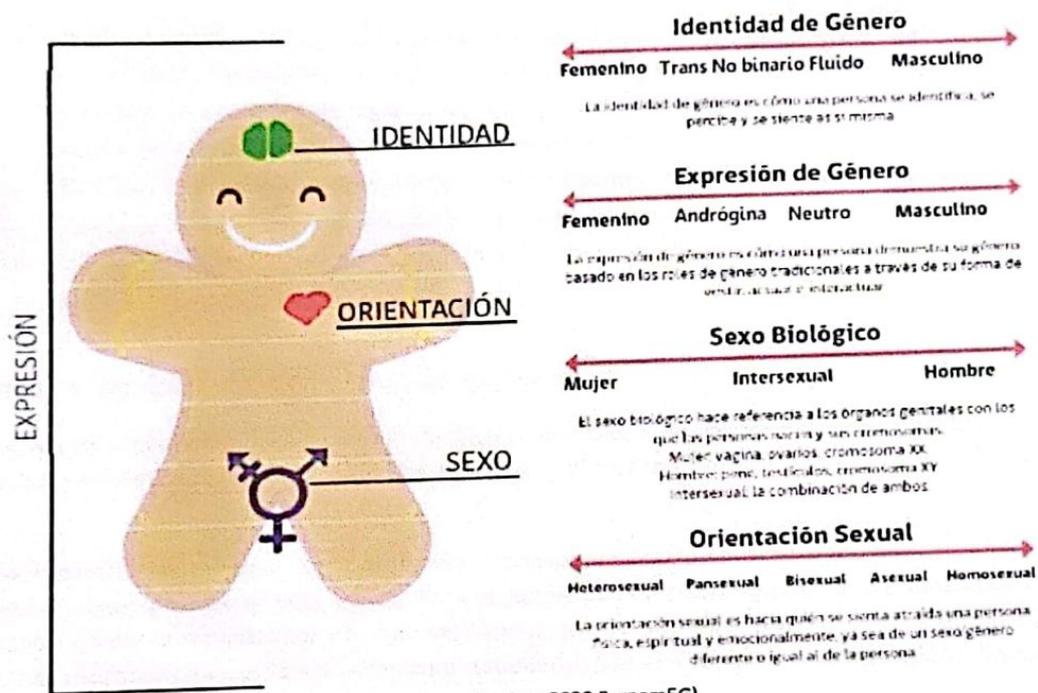
dentro de sus casas, un alto porcentaje de hombres no se involucraron en tareas tan cotidianas del hogar como hacer aseo o bañar a sus hijos o hijas. Esta radiografía de los hogares chilenos no solo revela el escaso avance en la corresponsabilidad parental, sino que también muestra relaciones asimétricas de poder, en el que tanto los tiempos de trabajo y descanso de los hombres son más importantes que los de las mujeres, y eso es transmitido a hijos e hijas, naturalizando roles de género. Otro dato que aporta a la discusión sobre la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de los hijos e hijas, se encuentra en la Ley de postnatal parental. Según cifras de la SUCESO, en la década que abarca 2011-2021 de un total de 950.987 permisos de postnatal parental solo 2.165 hombres trabajadores que fueron padres usaron el beneficio, apenas el 0,23% del total de subsidios otorgados, lo que muestra que aún falta mucho por mejorar en el área de políticas públicas que contribuyan a la redistribución de tareas de crianza y domésticas. En este sentido es clave que el postnatal sea extensivo tanto a madres como a padres sin distinción. Es fundamental que los hombres participen activamente de la crianza de sus hijos e hijas (o de los de su pareja en caso de formar una nueva familia), atiendan sus necesidades físicas y emocionales, realicen labores del hogar como cocinar, lavar platos, ropa, etc., se hagan cargo de cuidar a personas mayores o dependientes. Esto no es “ayuda”, como comúnmente se denomina a la participación masculina en el espacio doméstico, sino corresponsabilidad y es la base para relaciones de género igualitarias. Otro aspecto importante es la educación en la equidad de tareas domésticas, fomentando la participación de niños y niñas en actividades sencillas como hacer camas, barrer, ordenar, participar en las compras, etc. vinculándolos desde temprana edad en la gestión del hogar. (Sernameg, 2023)

Módulo 3: Diversidades Sexo Genéricas, Identidades y orientación sexo-afectiva.

La sexualidad es una dimensión fundamental de las personas y las acompaña toda la vida. Se relaciona con el sexo, el género, las identidades de género, la orientación sexual, el erotismo, la vinculación afectiva, el amor y

la reproducción. Se experimenta o se expresa en forma de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, actividades, prácticas, roles y relaciones. La sexualidad es el resultado de la interacción de factores biológicos, psicológicos, socioeconómicos, culturales, éticos y religiosos o espirituales. La sexualidad se experimenta y se expresa en todo lo que somos, sentimos, pensamos y hacemos (OMS, 2022).

Se puede vivir de diversas formas según la edad, si se es mujer u hombre, según la identidad de género, la orientación sexual, entre otros aspectos.



(Programa Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos 2023 SernamEG).

Glosario LGTBIQANB+

- **Identidad de género:** Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Es decir, se refiere a la forma en que una persona se identifica en términos de género, ya sea como hombre, mujer, una combinación de ambos, o ninguna de las anteriores. La identidad de género no es algo que se elige, sino que es una parte fundamental de la personalidad de cada individuo. Por lo tanto, es importante respetar la identidad de género de cada persona y permitirles expresarse y vivir de acuerdo con su identidad de género.
- **Expresión de género:** Manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.
- **Orientación sexo-afectiva:** 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.
- **Persona bisexual:** Personas (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente hacia más de un 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 más que a la identidad de género.

- **Persona cisgénero:** Personas que sí se identifican con el género que les asignaron al nacer y por lo tanto no buscan transitar de género.
- **Personas asexuales:** Personas (pueden ser cisgénero o transgénero) que no sienten atracción sexual hacia ningún género. Aunque pueden tener atracción romántica (no sexual) hacia algún género.
- **Heteronormatividad:** Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas "normales, naturales e ideales" y son preferidas por sobre el resto de orientaciones sexuales. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a los individuos a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes.
- **Lesbianas:** Mujer que se siente emocional o físicamente atraída L por personas del mismo sexo.
- **Gay:** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
- **Intersexual:** Persona que cuenta con características genitales de ambos sexos. Sus cromosomas no se adecúan al modelo binario XY o XX.

Módulo 4: No discriminación y lenguaje no sexista

"La igualdad y no discriminación son componentes esenciales a los efectos del goce y ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos, el derecho a la educación".. (Circular 707 Mineduc, 2023)

La discriminación se refiere a "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferente que directa o indirectamente se base en los motivos prohibidos de discriminación y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos reconocidos en el Pacto". Asimismo, establecen que ella comprende la incitación a la discriminación y el acoso. Discriminar es dañar los derechos de alguien simplemente por ser quien es o por creer en lo que cree.

A su vez, la discriminación por género y orientación sexual es cuando se rechaza abierta o implícitamente que existan identidades, relaciones sexuales y afectivas diversas a las tradicionales. Es cuando no se respeta ni reconoce la identidad de género u orientación sexual, las personas sienten la necesidad de ocultarse para no tener que dar explicaciones por sus elecciones o evitar la violencia directa a nivel de pares o institucional. (Escuela de Psicología Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020)

- A) ¿Cómo promover la inclusión desde una perspectiva de género?:** Para implementar espacios que promueven el respeto por la singularidad de cada persona puedo:
1. **Uso de nombre social.** ¿Preguntar cómo te gusta que se dirijan a ti? ¿Cuáles son tus pronombres? (ella/el/elle)
 2. **Evitar preguntas incómodas,** o que la persona deba dar explicaciones de su identidad de género/orientación sexual
 3. **Reconocer que todas las personas estamos educadas en un sistema binario de dos sexos-géneros** que plantea la heterosexualidad como única norma. A partir de eso reflexionar sobre nuestros prejuicios individual y colectivamente.
 4. **Ser una red:** ofrecer y brindar un espacio seguro en la escuela, que otorgue la contención y apoyo que podrían no encontrar en otros espacios sociales.
 5. **Conocer e identificar estereotipos,** el contexto social y cultural en el que se sitúa la escuela

6. Hacer que los espacios educativos sean seguros es responsabilidad de todas las personas de la comunidad estudiantil.
7. Visibilizar/detener actos discriminatorios para promover conciencia de actitudes/chistes/comentarios de exclusión.
8. Informarse y estar en conocimiento de conceptualización y formas de inclusión actualizadas.
9. Es posible que haya personas LGBTIQANB+ dentro de nuestros equipos de profesionales. No hagamos de ello un tabú.
10. Creemos espacios acogedores: colgando posters referidos a la diversidad de niños, niñas y jóvenes, símbolos que la representen y declaraciones en contra de todo tipo de discriminación.

B) **Lenguaje no sexista:** El lenguaje no sexista busca evitar la discriminación y exclusión de géneros en la comunicación verbal o escrita, mediante el uso de términos y expresiones que no implican una distinción de género o que incluyen a todas las personas sin importar su género. Es importante recordar que el lenguaje es una herramienta poderosa y transformadora, por lo que utilizar un lenguaje no sexista es una forma de promover la inclusión y la igualdad de género, es nombrar y visibilizar a mujeres, niñas y diversidades sexo-genéricas.

Algunas recomendaciones para utilizar un lenguaje no sexista son:

1. Utilizar términos neutros de género como "persona" en lugar de "hombre" o "mujer" o Infancia/niñez en vez de niños y niñas.
2. Evitar el uso de términos genéricos masculinos como "los alumnos, la historia del hombre, o los profesores" para referirse a un grupo mixto de personas.
3. Utilizar formas inclusivas si una persona de la comunidad escolar lo sugiere, uso de la "e" para incluir a personas no binarias o de género no conforme.
4. Utilizar el femenino y el masculino de forma equitativa, por ejemplo, "los profesores y las profesoras" o "los niños y las niñas".

Algunos Ejemplos:

En vez de:	Puedes:
Los niños y las niñas	Hablar de Infancia o de Niñez
Los profesores y las profesoras	Decir el personal docente
Los educadores	Hacer referencia al equipo docente
Los puconinos	Decir las personas que habitan pucón, la población habitante en Pucón

(MINEDUC, 2017)

Módulo 5: Masculinidades y Sororidad

A) Masculinidades:

El concepto de masculinidades comprende la reflexión crítica en torno a la construcción cultural del ser hombre en la sociedad. Es una reflexión que cuestiona estereotipos y roles de género desde la masculinidad tradicional o hegemónica, y cómo ésta impacta en las relaciones sociales, en el uso de la violencia, la salud mental de hombres, y la violencia de género. Por otra parte, se expone la necesidad de nuevas formas de masculinidades, masculinidades sanas y libres de violencia.

Durante los últimos veinte años, el tema de la participación de los hombres en hechos de violencia basada en género, junto con los efectos que esta tiene en la salud, protección de derechos e integridad de mujeres, niñas y adolescentes y otros hombres, se ha posicionado como relevantes en el ámbito de los estudios de género y masculinidades. De la mano de lo anterior, es posible constatar una tendencia a nivel mundial en lo que respecta a ampliar la inclusión de los hombres en distintas estrategias de prevención de la violencia de género, expandiéndose el consenso respecto a la importancia del trabajo con la población masculina (Flood, 2019; Jewkes, Flood y Lang 2015).

Es fundamental incorporar a hombres adultos, adolescentes y niños en estrategias de prevención de violencia contra las mujeres es de relevancia ya que estos son los principales perpetradores de dichas formas de agresión, las nociones sobre la masculinidad hegemónica tienen una función importante en el ejercicio de violencia, y los hombres pueden cumplir un rol positivo en la prevención de la violencia, beneficiándose en términos personales y relacionales, además de beneficiar a las mujeres de su entorno como efecto de estas intervenciones (Flood, 2015; Flood, 2019)

B) Sororidad

Es una forma de solidaridad entre mujeres que implica el apoyo mutuo y la mirada crítica hacia las estructuras y sistemas que generan desigualdad y división entre mujeres. La sororidad no es solo una actitud, sino una práctica activa que implica reconocer y desafiar el patriarcado, el racismo, la homofobia.

Se basa en la idea de que las mujeres no son enemigas, sino que comparten historias y desafíos comunes. Implica crear espacios seguros para las niñas y mujeres, donde se pueda hablar sobre experiencias y compartir saberes. (Lagarde, 2000) Esta mirada aporta a mejorar la comunidad en el vínculo entre profesoras, niñas, apoderadas, trabajadoras de la comunidad escolar y diversidades sexo-genéricas.

Módulo 6: Marco Legal

Desde la legalidad, es importante hacer referencia a las normativas existentes en torno a la temática de género, infancia y diversidades:

1. Derechos de la infancia

La Convención sobre los Derechos del niño y la niña surge en 1989. Fue el 14 de agosto de 1990 cuando Chile ratificó el convenio internacional, el que se norma por cuatro principios fundamentales: la no discriminación, el interés superior del niño o la niña, su supervivencia, desarrollo y protección, así como su participación en decisiones que les impacten. Bajo esta convención, los niños y niñas son afirmados como sujetos y sujetas de derecho. (Unicef, 1990)

2. CEDAW

Ley aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Chile en 1989, establece los compromisos y obligaciones que tienen los Estados por prevenir y erradicar todas las formas de discriminación contra las

mujeres, además de adoptar todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole, que permitan avanzar hacia el pleno goce y ejercicio de derechos y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica, social, política y cultural.

3. Declaración del Milenio y ODM

La Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, firmada en septiembre de 2000, compromete a los líderes mundiales a luchar contra la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación medioambiental y la discriminación de la mujer. Tiene como meta N° 3 "Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer".

4. Objetivo de Desarrollo Sostenible ONU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los 17 ODS están integrados: reconocen que la acción en un área afectará los resultados en otras áreas y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental, los países se han comprometido a priorizar el progreso de los más rezagados. Los ODS están diseñados para acabar con la pobreza, el hambre, el sida y la discriminación contra mujeres y niñas.

En el objetivo 5 "Igualdad de Género" refiere a terminar con las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

5. Principios de Yogyakarta

Los Principios de Yogyakarta, fueron creados en el 2006 por la ONU y fueron aceptados por Chile en el año 2013. Estos principios y recomendaciones reflejan la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos a las vidas y experiencias de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

6. Ley N° 20.609

Establece medidas Contra la discriminación. Fue publicada el 14 de julio del 2012 para instaurar un sistema judicial que establece medidas contra las discriminaciones y un procedimiento judicial para restablecer el derecho. La ley 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" (BCN, 2023) dirigido a proteger particularmente razones de etnia, raza, nacionalidad, idioma, ideología u opinión, la religión, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, la orientación sexual, el estado civil, la apariencia personal, la identidad y expresión de género, la edad y la enfermedad o discapacidad (BCN, 2023).

7. Ley N° 21.120

Publicada el 10 de diciembre de 2018 reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género, lo cual se comprende como "la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación" (BCN, 2023). Se define Identidad de Género como "la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento" (BCN, 2023).

Esta legislación tiene como propósito regular los procedimientos para acceder a la rectificación de la partida de nacimiento de una persona en lo relativo a su sexo y nombre. Asimismo, este derecho, puede o no involucrar la modificación de la apariencia o corporal mediante tratamientos médicos, quirúrgicos u otros análogos, siempre que sean libremente escogidos.

Resulta importante mencionar que pueden acceder también a este derecho mayores de 14 años y menores de 18 años, mediante sus representantes legales.

8. Circular N° 5

Desde el área de salud emana la circular n°5 publicada el 19 de mayo de 2022 sobre la Atención de salud de la infancia y adolescencia trans y género no conforme publicada en mayo del presente año por el MINSAL (Ministerio de Salud). Este documento establece respetar la identidad de las personas, utilizar su nombre social y pronombre. Asimismo, contempla la capacitación y refuerzo del conocimiento de los equipos en materias de diversidad sexual. Esta circular otorga soporte en la entrega de una atención afirmativa del género, no patologizante y con enfoque de derecho. (Minsal, 2023 vía web)

9. Circular N° 21

El 14 de junio de 2021 existe la circular 21, la cual indica que el personal de la salud debe utilizar siempre el nombre social y el género (masculino o femenino) con el cual la persona se identifica, independiente de su nombre legal, en cualquier establecimiento que brinde atención de salud.

Establece que el registro en la ficha clínica debe consignar tanto el nombre legal de la persona como el nombre social con el que se identifica y que, dentro de la anamnesis, se debe considerar como relevante para la atención de personas trans: antecedentes de terapias hormonales (con y sin indicación médica), antecedentes quirúrgicos y/o uso de implantes, intervenciones de salud mental. (Colegio Médico, 2022 vía web)

10. Circular N° 812

En materia de educación, el MINEDUC (Ministerio de educación) el 21 de diciembre de 2021 instaura la circular N° 812 que sustituye el ordinario N°0768, donde establece nueva circular que garantiza el derecho a la identidad de género de niñas, niños y adolescentes en el ámbito educacional. La cual, tiene como objetivo el cumplimiento del reconocimiento de la identidad de género en el establecimiento. (Mineduc, 2023 vía web)

11. Circular 707

La circular 707 refiere a la aplicación de los principios de no discriminación e igualdad de trato en el ámbito educativo. Imparte instrucciones generales a los sostenedores de los establecimientos educacionales para contribuir a que todos los miembros de las comunidades educativas adopten, medidas concretas para asegurar la igualdad de trato y evitar todo tipo de discriminación por motivos prohibidos en los establecimientos educacionales. (BCN, Ley Chile 2023)

Medidas mínimas para cumplir con la circular 707 en los establecimientos:

1. Definir instancias que permitan apoyar y dialogar permanentemente con las y los estudiantes pertenecientes o identificados como un grupo susceptible de ser discriminados según los criterios indicados en la Circular.
2. Capacitar a la comunidad educativa en relación a los principios de Inclusión, igualdad de trato y no discriminación.
3. Disponer de mecanismos de admisión objetivos y transparentes, acorde a la normativa vigente.
4. Asegurar que los procedimientos dispuestos en materia de medidas disciplinarias y la aplicación de los mismos no estén fundados en motivos prohibidos de discriminación.
5. Incorporar medidas de accesibilidad para personas con discapacidad.
6. Contar con protocolo de retención y apoyo a alumnas embarazadas, madres, padres estudiantes y respetar su aplicación sin discriminación.
7. Adoptar las medidas necesarias para que la falta de materiales educativos, textos escolares, útiles escolares, o uniforme escolar no restrinja, condicione o dificulte el ejercicio del derecho a la educación.
8. Ofrecer clases de religión con carácter optativo y proveer las alternativas necesarias para asegurar la libertad de conciencia en el ejercicio del derecho a la educación.
9. Respetar y promover el respeto de la orientación sexual, identidad y expresión de género del estudiantado.
10. Otorgar a los estudiantes de nacionalidad extranjera trato igualitario en el acceso, permanencia y trayectoria educativa y adoptar las medidas especiales que sean necesarias para su inclusión en la comunidad escolar.
11. Implementar adecuaciones curriculares u ofrecer un currículum flexible que permita el ejercicio pleno del derecho a la educación de estudiantes con necesidades educativas especiales.
12. En establecimientos que continúan adscritos al régimen de financiamiento compartido, asegurar que en los criterios y procedimientos de asignación de becas o de determinación de estudiantes beneficiarios no se realicen diferencias de trato fundadas en alguno de los motivos prohibidos de discriminación, salvo en los casos en que la ley lo permita.
13. Asegurar que las regulaciones sobre evaluación y promoción resguarden el principio de no discriminación.
14. Asegurar que las regulaciones sobre salidas pedagógicas o viajes de estudio resguarden el principio de no discriminación.
15. Garantizar que no se restrinja o dificulte el ingreso o permanencia en las instancias de participación del establecimiento.
16. Adoptar medidas correctivas, pedagógicas o disciplinarias adecuadas para que las comunidades educativas realicen actos reparatorios por el daño producido con ocasión de una discriminación arbitraria.

Motivos prohibidos de discriminación en el contexto educativo y respecto de quienes integran las comunidades educativas:

- Pueblos Originarios
- Sexo
- Orientación sexual, identidad y expresión de género
- Estado civil y situación familiar
- Idioma
- Religión
- Opinión política de otra índole
- Nacimiento o filiación
- Discapacidad
- Edad
- Nacionalidad y estatus migratorio
- Estado de salud
- Lugar de residencia
- Situación económica y social
- Embarazo, maternidad o paternidad
- Necesidades educativas especiales (NEE)
- Estética o apariencia personal

(Ficha extraída de la página web Ayuda Mineduc, 2023)

Bibliografía:

- Colégio Médico, "Circular 21", 2022
https://www.collegiomedico.cl/wp-content/uploads/2022/05/INFORMACION-Circular-21_5-1.pdf
- ICW, Ley Chile 2023. <https://www.icw.cl/boletines/boletines-2023/008/>
- Instituto de Psicología Psicológica (Universidad Católica de Chile) (Institución) (Compartir en redes sociales & descargar de medicina, 2020)
- Flood, presencia de la violencia masculina, 2014
- Flood & Long, Engaging Men and Boys in Violence Prevention, 2013
- Grilo, E. & López, R. "Mujeres, Salud Mental & Cultura" (2008) (Comisión de la Mujer Intendencia Municipal de Montevideo, Montevideo, Uruguay, 2008)
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008). "Normas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos" San José: IIDH, 2008, p. 174
Unicef, 1990
- Lagarde, M. (2002) «Cultura & Desarrollo desde la teoría feminista», Ed. CIDEH, Bolivia, 1995
- Marcelo Lagarde, Claves feministas para la subversión de las mujeres, 2020
- Ministerio de educación, ayuda Miraflores
<https://www.ayudamiraflores.cl/>
- Ministerio de Educación MINEC, "Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo", 2017.
<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>
- Ministerio de Salud "Nueva circular entrega orientaciones sobre la atención de salud para la niñez y adolescencia trans."
Junio, 2022 <https://dignos.minsal.cl/nueva-circular-entrega-orientaciones-sobre-la-atencion-de-salud-para-la-ninez-y-adolescencia-trans/>
- Sernamig, Guía Facilitadora, Programa Mujeres jefas de hogar 2023
- Servicios esenciales violencia, 2022
https://serviciosesencialesviolencia.org/wp-content/uploads/2021/11/UNFPA_Masculinidades-y-Prevencion-de-la-violencia-machista.pdf
- Supereduc, 2023.
<https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2022/12/Circular-No-Discriminacion-Version-Final-de-lectura.pdf>
- Supereduc, 2023
<https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2021/12/REX-No-0812-SUSTITUYE-ORD.-N-0768-DE-2017-DE-LA-SIE-Y-ESTABLECE-NUENA-CIRCULAR.pdf>
- Unicef 1990.
https://www.unicef.org/chile/media/3176/file/convenccion_sobre_los_derechos_del_nino.pdf